

SKRIPSI

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BAGIAN BENGKEL PADA CV JAYA MOTOR**

**ANDI FADIL
105720511514**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BAGIAN BENGKEL PADA CV JAYA MOTOR
MAKASSAR**

**ANDI FADIL
105720511514**

SKRIPSI

*Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar*

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2018**

PERSEMBAHAN

Karya Ilmiah ini kupersembahkan kepada Ayahanda dan Ibunda yang sudi berjuang serta memberikan segalanya bagi kami untuk menuntut ilmu. Kepada Bapak/Ibu desan yang telah memberikan bimbingan kepada penulis dan Pemimpin CV Jaya Jaya Motor Makassar yang telah mengizinkan untuk melakukan penelitian dengan senang hati serta Rekan-rekan seperjuangan yang telah memberikan motivasi, semangat serta dorongan dan do'a dalam melakukan penelitian ini.

MOTTO HIDUP

Yang berhenti belajar adalah pemilik masa lalu, sedangkan yang terus belajar adalah pemilik masa depan.



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Bengkel pada CV. Jaya Motor Makassar

Nama Mahasiswa : **ANDI FADIL**

NIM : 10572 05115 14

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diperiksa dan diajukan di depan Panitia Penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada hari Kamis, tanggal 30 Agustus 2018 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, Agustus 2018

Menyetujui :

Pembimbing I

Dr. H. M. Muchran BL., S.E., M.S.
NIP: 19560824 198903 1 001

Pembimbing II

Sitti Marhumi, S.E., M.M.
NIDN: 0901126906

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Ismail Rasulong, S.E., M.M.
NBM: 903 078

Ketua Jurusan Manajemen

Muhi. Nur Rasyid, S.E., M.M.
NBM: 1085576



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini atas nama **ANDI FADIL**, NIM: **10572 05115 14**, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar No. 0013/2018 M, tanggal 18 Dzulhijjah 1439 H/30 Agustus 2018 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 30 Agustus 2018

Panitia Ujian :

Pengawas Umum	: Dr. H. Abdul Rahman Rahim, S.E., M.M. (Rektor Unismuh Makassar)	
Ketua	: Ismail Rasulong, SE., MM. (Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)	
Sekertaris	: Dr. Agus Salim HR., S.E., M.M. (WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)	
Penguji	: 1. Dr. Agus Salim HR., S.E., M.M. 2. Ismail Rasulong, SE., M.M. 3. Muh. Nur Rasyid, S.E., M.M. 4. Nasrullah, S.E., M.M.	

Disahkan oleh,
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Universitas Muhammadiyah Makassar


Ismail Rasulong, S.E., M.M.
 NBM: 903078



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ANDI FADIL

Stambuk : 10572 05115 14

Jurusan : Manajemen

Dengan Judul : Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Bagian
 Bengkel pada CV. Jaya Motor Makassar

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya

Sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, Agustus 2018

Yang Membuat Pernyataan,


 METERAI
 TEMPEL
 NPM DB5AFF287801950
 6000
 ENAM RIBU RUPIAH
 Andi Fadil

Diketahui Oleh :


 Dekan Fakultas Ekonomi
 Ismail Rasulong, SE, MM
 NBM : 903078

Ketua Jurusan Manajemen

 Nur. Nur Rasyid, SE, MM
 NBM : 1085576

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi berjudul "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Bengkel Pada CV Jaya Motor Makassar"

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak Andi Nasruddin dan ibu A. Mase yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penrang kehidupan di dunia dan di akhiria.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE., MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar
2. Bapak Ismail Rasullong, SE.,MM, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh Nur Rasyid, SE., MM., Selaku ketua program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. H. M. Muchran BL, SE, MS., selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Ibu Sitti Marhumi SE., selaku pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2014 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas satudi penulis .
9. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabarn, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan skripsi ini.

Mudah-mudahan skripsi yang sederhana ini dapat bermamfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabikul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Makassar,2018.

Penulis

ABSTRAK

ANDI FADIL Tahun 2018 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Bengkel pada CV Jaya Motor Makassar, Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I H. M. Muchran dan Pembimbing II Sitti Marhumi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian bengkel pada CV Jaya Motor Makassar. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian dengan pendekatan Kuantitatif.

Untuk menganalisa data-data yang penulis dapatkan dari pihak perusahaan, maka selanjutnya penulis melakukan perhitungan dengan menggunakan perhitungan statistik dibantu program spss.

Kata kunci : *Pelatihan dan Kinerja.*

ABSTRACT

ANDI FADIL, in 2018 the influence of training on employee performance in the workshop section on CV Jaya Motor Makassar thesis of the Economics and Business department employess of Muhammadiyah University of Makassar is guided by Supervisor I H. M. Muchran and Supervisor II Sitti Marhumi.

This study aims to determine the effect of training on the performance of employees in the workshop section at CV Jaya Motor Makassar. The type of research used in this research. While the data analysis technique used in this study is research with a quantitative approach.

To analyze the data-data that the author got from the company, then the writer the performs statistical calculations assisted by SPSS program.

Keywords : *Training and Performance.*

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK BAHASA INDONESIA	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Tinjauan Teori.....	6
1. Pengertian Pelatihan.....	6
2. Pengertian Sasaran Pelatihan.....	9
3. Manfaat Pelatihan	10

4. Langkah-langkah Pelatihan	11
5. Faktor-faktor yang Berperan Dalam Pelatihan.....	14
6. Metode Pelatihan	15
7. Pengertian Kinerja.....	16
8. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	18
9. Tujuan Pelatihan	18
10. Pelatihan Kinerja dan Tujuan Pelatihan Kinerja	19
B. Tinjauan Empiris.....	20
C. Kerangka Konsep	21
D. Hipotesis.....	22
BAB III METODE PENELITIAN.....	23
A. Jenis Penelitian	23
B. Ruang Lingkup Penelitian.....	23
C. Definisi Variabel Penelitian	23
D. Populasi dan Sampel.....	24
1. Populasi.....	24
2. Sampel	24
E. Teknik Pengumpulan Data.....	25
F. Metode Analisis	26
G. Defenisi Operasional Perusahaan	29
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	30
A. Profil Perusahaan	30
B. Sejarah Singkat Perusahaan	31
C. Visi dan Misi Perusahaan	32
D. Motto Perusahaan	34
E. Komitmen Perusahaan	34

F. Tugas dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan	35
G. Struktur Organisasi Perusahaan	36
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
A. Hasil Penelitian	37
BAB VI PENUTUP	59
A. Simpulan	59
B. Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	61
DAFTAR LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Tinjauan Empiris	20
	
	
Tabel 5.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
Tabel 5.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	38
Tabel 5.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia.....	39
Tabel 5.4	Unit Kerja/Divisi.....	
	40	
Tabel 5.5	Tanggapan Responden Tentang Pelatihan (X)	41
Tabel 5.6	Tanggapan Responden Tentang Kinerja (Y)	46
Tabel 5.7	Uji Validitas	51
Tabel 5.8	Uji Reabilitas	52
Tabel 5.9	Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	54
Tabel 5.10	Uji t	
	56	

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1 22	Kerangka Pikir.....	
Gambar 4.1	Struktur Organisasi CV Jaya Motor Makassar.....	36
Gambar 5.1	Hasil Uji Normalitas Data	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Laporan Hasil Analisis Data Regresi Linear Sederhana.....	
54	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah faktor yang paling menentukan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karena sumber daya manusia termasuk unsur dari kekuatan daya saing bangsa, untuk itu sumber daya manusia dituntut menjadi unggul dan professional dalam kerjanya demi kemajuan dan pencapaian tujuan perusahaan di Indonesia khususnya agar bisa bersaing dalam era globalisasi ini. Kita juga sadar bahwa setiap SDM memiliki batas-batas kemampuan atau kinerja mereka atau kadang kala sering terjadinya penurunan kualitas dari SDM itu sendiri hal ini disebabkan banyaknya tantangan berat yang mereka hadapi saat mereka tidak begitu siap atau kurangnya pembekalan pelatihan dalam mengalami masalah. Oleh karena itu, pengelolaan SDM oleh manajemen harus mendapatkan prioritas utama. Melalui perencanaan SDM yang merupakan fungsi awal dan kegiatan departemen SDM, diketahui kebutuhan SDM dan analisis pekerjaan, yang merinci orang dengan kualifikasi tertentu yang selanjutnya di lakukan proses rekrut, seleksi dan orientasi, terkumpul biodata dan preferensi karir yang selanjutnya proses penilaian karyawan dapat dipergunakan sebagai media umpan balik sebagai dasar pemberian pelatihan dan pengembangan bagi karyawan.

Apa jadinya jika suatu perusahaan menerima karyawan tanpa mengadakan pelatihan. Bisa jadi karyawan tersebut bingung entah bagaimana untuk mengawali pekerjaannya. Pelatihan sangat dibutuhkan untuk karyawan baru atau pun karyawan yang naik jabatan, karena pada dasarnya karyawan

tersebut memasuki lingkungan kerja yang lebih baik. Perusahaan besar sekalipun tidak mampu bersaing hanya dengan responsif terhadap perubahan. Proses bisnis tidak lagi di jalankan berdasarkan aturan dan hierarki, tetapi di kendalikan oleh visi dan misi dan nilai. Itu semua memerlukan kemampuan SDM yang dapat di andalkan, yang memiliki wawasan dan kreatifitas, pengetahuan dan visi yang sama dengan visi perusahaan. Setiap orang dalam organisasi harus mampu manjadi leader. Fungsi pelatihan hendaklah dilaksanakan oleh perusahaan guna meraih manfaat yang positif bagi karyawan.

Pelatihan adalah kegiatan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan yang bersangkutan.

Setiap pelatihan sebagai upaya untuk mencapai peningkatan produktivitas kerja suatu perusahaan tidak terlepas dari pengaruh, baik pengaruh dari dalam dan dari luar perusahaan tersebut. Pengaruh ini menuntut setiap perusahaan agar meningkatkan pelayanan sehingga dapat memenuhi kebutuhan masyarakat yang makin meningkat. Untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, maka pihak perusahaan harus meningkatkan kemampuan, baik pengetahuan maupun keterampilan dari karyawannya agar dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan dalam perusahaan, dimana hal tersebut dapat tercapai melalui pendidikan dan pelatihan yang intensif.

CV Jaya Motor Makassar adalah perusahaan swasta yang bergerak di bidang otomotif. Di dalam CV Jaya Motor karyawan mendapatkan pelatihan dari perusahaan itu sendiri dengan sasaran meningkatkan kinerja, produktivitas, mutu kerja, ketepatan, dan lain-lain. Pelatihan yang diberikan yaitu dengan pendidikan,

melalui pendidikan bisa meningkatkan keterampilan teknis karyawan dengan mempelajari pengetahuan yang ada di perusahaan lewat prosedur yang sistematis dan lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Tapi perlu diperhatikan pelatihan yang dilakukan sudah membuat karyawan berprestasi atau malah sebaliknya.

Hasil dari pelatihan yang optimal bermanfaat bagi perusahaan. Prestasi kerja seorang karyawan diperoleh melalui proses yang panjang bagaimana hasil upaya seorang karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya dengan kemampuan karakter pribadinya dan sejauh mana persepsi terhadap peranannya dalam pekerjaan. Apakah karyawan tersebut sudah bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan atau belum?. Untuk itulah penilaian prestasi kerja sangat penting untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan tersebut melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

Manfaat pelatihan dapat mengembangkan karyawan menjadi pribadi yang lebih berkompetensi dan layak menjadi SDM yang ahli dalam menjalankan tugas-tugasnya, sehingga karyawan tetap konsisten dalam pekerjaannya. Namun tidak sedikit perusahaan dan karyawan enggan melaksanakan pelatihan dengan alasan bahwa pelatihan yang dilakukan hanya akan mengurangi jam kerja mereka sehingga jumlah pendapatan mereka juga berkurang.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja karyawan Bagian Bengkel Pada CV Jaya Motor Makassar.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas penulis mengidentifikasi masalah pada penelitian ini yaitu "Apakah pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian bengkel pada CV Jaya Motor Makassar".

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan uraian latar belakang dan rumusan masalah diatas maka, tujuan yang ingin dicapai dengan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian bengkel pada CV Jaya Motor Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi peneliti, organisasi, dan pembaca.

1. Bagi Penulis

- a. Sebagai sarana acuan pembelajaran berdasarkan teori-teori yang didapat dibangku kuliah serta diaplikasikan dalam penelitian mengenai sumber daya manusia.
- b. Sebagai upaya untuk memperluas wawasan dan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, dan memberi manfaat bagi penulis untuk memperdalam pengetahuan dibidang pelatihan dan kinerja.

2. Bagi Perusahaan

- a. Sebagai gambaran yang jelas mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.
- b. Sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dapat bermamfaat bagi pengembangan organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya.

3. Bagi Akademisi

Sebagai referensi alternatif untuk menambah ilmu pengetahuan dan dapat menjadi bahan masukan bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Pengertian Pelatihan

Pada dasarnya setiap perusahaan baik perusahaan industry atau perusahaan jasa dimana tenaga kerja manusia adalah salah satu peranan penting didalam melaksanakan aktivitas tersebut untuk itu perusahaan perlu memberikan pelatihan kerja sebelum tenaga kerja itu di tempatkan didalam sebuah perusahaan proses pelatihan dilakukan setelah penerimaan karyawan bagi perusahaan yang menerima karyawan yang benar-benar terampil tentu saja pelatihan yang di berikan lebih sedikit di banding perusahaan yang menerima karyawan yang belum berpengalaman .

Pelatihan tidak hanya menyangkut keterampilan praktis saja tetapi mengandung pengertian sebagai usaha untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan sehingga mengandung pengertian pengembangan karyawan maupun pendidikan karyawan dalam usaha meningkatkan mutu karyawan tersebut.

Beberapa pendapat tentang pelatihan kerja sebagai berikut :

“pelatihan kerja adalah perbuatan sadar dalam menjanjikan berlangsungnya proses belajar”(procton dan thornto).

“Pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan”(Rahmawati, 2008 : 110).

“Pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan/atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi/perusahaan. Pengertian lain menyatakan pelatihan adalah proses melengkapi para pekerja dengan keterampilan khusus atau kegiatan membantu para pekerja dalam memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang tidak efisien”(Nawawi,2006:208).

Menurut William G Scott bahwa pelatihan dalam ilmu pengetahuan perilaku adalah suatu kegiatan lini dan staf yang tujuannya adalah mengembangkan pimpinan untuk mencapai efektivitas pekerjaan perorangan yang lebih besar, hubungan antar pribadi dalam organisasi yang lebih baik dan penyesuaian pemimpin yang ditingkatkan kepada konteks seluruh lingkungannya(Sedarmayanti, 2008:163).

Pelatihan merupakan suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para karyawan dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada batasan yang ditarik antara pelatihan dan pengembangan, dengan pengembangan yang lebih luas dalam cakupan serta menfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini.

“Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dalam aktivitas ekonomi. Latihan juga meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan” Husnan (1990:70).

“Pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang dimaksudkan untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan yang sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan” Nitisemito (1994:80).

“Latihan adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu, latihan dimaksudkan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian seseorang karyawan untuk mengerjakan pekerjaan tertentu” Siagian (1994:27).

“Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan lainnya” Gomes (2001:197)

Dari berbagai pendapat diatas maka penulis berpendapat pelatihan bukanlah satu tujuan, akan tetapi merupakan suatu alat manajemen untuk mencapai tujuan perusahaan yang mana merupakan usaha dan tanggung jawab pimpinan terhadap karyawannya. Pelatihan merupakan proses timbal balik yang bersifat membantu dan mereka yang dilatih aktif demi berhasilnya pelatihan tersebut. Oleh karena itu pelatihan kerap dianggap sebagai pemacu agar karyawan dapat bekerja lebih keras lagi.

Keberhasilan suatu program pelatihan ataupun langsung berhubungan dengan keberhasilan segi-segi lainnya dari program personalia , jika para karyawan sudah tinggi motivasinya dan mereka mengidentifikasi sendiri dengan tujuan organisasi maka program pelatihan yang disusun dengan baik akan membuahkan hasil yang baik.

Manajemen dengan pandangan jauh berpendirian bahwa jika karyawan menjadi terlantar karena teknologi baru, manajemen memiliki tanggung jawab untuk melatih mereka kembali sehingga mereka dapat mempertahankan pendapatan dan kedudukan mereka, berbagai jaminan juga berguna untuk mengurangi perlawanan kerja dan serikat kerja terhadap sebuah perubahan

Diantara masalah khusus yang di hadapi dalam program semacam itu adalah umur dan pendidikan terdahulu dari karyawan yang terlantar, terutama dalam perusahaan dimana alat yang di otomatisakan menggantikan buruh kasar, pekerja itu mungkin dihalangi oleh pelatihan yang kurang dalam berhitung, bahasa inggris dan sebagainya. Jadi persiapan sebelum diadakan pelatihan. Lagi pula karyawan yang lebih tua mungkin tidak punya kepercayaan kepada fleksibilitas mereka sendiri dan merasa cemas karena akan dihilangkannya prosedur kerja yang lama dan mantap dan manajemen menganggap keryawan yang tua kebanyakan tidak akan menghasilkan sebuah inovasi yang baru.

2. Pengertian Sasaran Pelatihan

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

a. Meningkatkan Produktivitas

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

b. Meningkatkan Mutu Kerja

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

c. Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan SDM

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

d. Meningkatkan moral kerja

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

e. Menjaga kesehatan dan keselamatan

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

f. Menunjang pertumbuhan pribadi

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

3. Manfaat Pelatihan

a. Manfaat untuk karyawan

- 1) Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
- 2) Melalui pelatihan, variable pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.
- 3) Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.
- 4) Membantu karyawan mengatasi stress, tekanan, frustasi dan konflik.
- 5) Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan komunikasi dan sikap.

b. Manfaat bagi perusahaan.

- 1) Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit.

- 2) Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan.
- 3) Memperbaiki moral SDM.
- 4) Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan.
- 5) Membantu menciptakan image perusahaan yang lebih baik.

4. Langkah-Langkah Pelatihan.

a. Penilaian Kebutuhan.

Penilaian kebutuhan adalah suatu diagnosa untuk menentukan masalah yang dihadapi saat ini dan tantangan di masa mendatang yang yang harus dapat dipenuhi oleh program pelatihan dan pengembangan.

b. Tujuan Pelatihan.

Tujuan pelatihan harus dapat memenuhi kebutuhan yang diinginkan oleh perusahaan serta dapat membentuk tingkah laku yang di harapkan serta kondisi-kondisi bagaimana hal tersebut dapat dicapai. Tujuan yang dinyatakan ini kemudian menjadi standar terhadap kinerja individu dan program yang dapat diukur. Langkah-langkah yang secara spesifik dapat diukur dan pencapaian target tepat waktu sebagaimana di uraikan diatas memberikan pedoman kepada instruktur dan peserta pelatihan untuk mengevaluasi kesuksesan mereka. Jika tujuan tidak terpenuhi, perusahaan dikatakan gagal dalam melaksanakan program pelatihan dan pengembangan. Kegagalan dapat menjadi umpan balik bagi divisi pengembangan SDM dan peserta pelatihan untuk evaluasi bagi program selanjutnya di masa mendatang.

c. Materi Program.

Materi program disusun dari estimasi kebutuhan dan tujuan pelatihan. Kebutuhan disini mungkin dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang diperlukan, atau berusaha untuk mempengaruhi sikap. Apapun materinya, program harus dapat memenuhi kebutuhan organisasi dan peserta pelatihan. Jika tujuan perusahaan tidak

tercapai, maka sumber daya menjadi sia-sia. Peserta pelatihan harus dapat melihat bahwa materi harus dapat menganalisis bahwa materi pelatihan relevan dengan kebutuhan mereka atau motivasi mereka mungkin rendah.

d. Prinsip Pembelajaran.

Idealnya, pelatihan akan lebih efektif jika metode pelatihan disesuaikan dengan sikap pembelajaran peserta dan jenis pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi. Prinsip pembelajaran merupakan suatu guideline (pedoman) di mana proses belajar akan berjalan lebih efektif. Semakin banyak prinsip yang direfleksikan dalam pelatihan, semakin efektif pelatihan tersebut. Prinsip-prinsip ini mengandung unsure partisipasi, pengulangan, relevansi, pengalihan (transfer) dan umpan balik.

e. Partisipasi

Partisipasi meningkatkan motivasi, peserta akan belajar lebih cepat dan mempertahankan pembelajaran jangka panjang.

1) Pengulangan.

Pengulangan merupakan perusahaan mencetak suatu pola ke dalam memori pekerja.

2) Relevansi.

Pembelajaran akan sangat membantu apabila materi yang dipelajari mempunyai arti yang maksimal. Sebagai contoh, infrastruktur biasanya menjelaskan tugas-tugas khusus. Hal ini memperbolehkan pekerja untuk melihat relevansi dari masing-masing pekerjaan dan mengikuti prosedur kerja yang benar.

3) Pengalihan (transfer).

Semakin dekat kesesuaian antara program kebutuhan pelatihan semakin cepat pekerja dapat belajar dari pekerjaan utama.

4) Umpan balik.

Umpan balik memberikan informasi kepada peserta mengenai progress/kemajuan yang dicapai. Sehingga peserta dapat menyesuaikan sikap untuk mendapatkan hasil sebaik mungkin. Tanpa umpan balik, mereka tidak dapat mengetahui progress/kemampuan dan mungkin mereka dapat menjadi tidak puas.

5. Faktor-Faktor yang Berperan Dalam Pelatihan.

Dalam melaksanakan pelatihan ini ada beberapa faktor yang berperan yaitu instruktur, peserta, materi (bahan) , metode tujuan pelatihan dan lingkungan yang menunjang. Dalam menentukan teknik-teknik pelatihan dan pengembangan, timbul masalah mengenai trade-off.

Oleh karena itu, tidak ada teknik tunggal yang terbaik. Metode pelatihan terbaik tergantung dari beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pelatihan.

Faktor-faktor yang berperan dalam pelatihan menurut Rivai (2005;240):

- a. Cost-effectiveness (efektifitas biaya).
- b. Materi program yang dibutuhkan.
- c. Prinsip-prinsip pembelajaran.
- d. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas.
- e. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan.
- f. Kemampuan dan preferensi infrastruktur pelatihan.

Keterkaitan dan keterikatan antarfaktor yang berperan dalam pelatihan dapat di gambarkan sebagai berikut :

Tingkatan pentingnya faktor-faktor tersebut diatas sangat tergantung dari situasi. Sebagai contoh, cost-effectiveness mungkin menjadi faktor yang tidak dominan dalam program pendidikan dan pelatihan bagi pilot pesawat udara dalam situasi maneuver darurat.

6. Metode Pelatihan

Metode pelatihan menurut **Andrew. Sikula** dalam **Mangkunegara (2011:52)** adalah sebagai berikut :

a. *On the Job* (Pada pekerjaan)

Hampir 90% dari pengetahuan pekerjaan diperoleh melalui metode *on the job training*. Prosedur metode ini adalah informal, observasi sederhana dan mudah serta praktis. Karyawan mempelajari jobnya dengan mengamati karyawan lain yang sedang bekerja. Aspek lain dari *on the job training* adalah lebih formal dalam format. Karyawan senior memberikan contoh cara mengerjakan pekerjaannya dan *training* baru memperhatikannya.

b. *Vestibule* atau Balai

Suatu *vestibule* adalah suatu ruangan isolasi atau terpisah yang digunakan untuk tempat pelatihan bagi karyawan baru yang akan menduduki suatu *job*. Metode *vestibule* sangat cocok untuk banyak peserta (karyawan baru) yang dilatih dengan macam pekerjaan yang sama dan waktu yang sama.

c. Metode Demonstrasi dan Contoh

Suatu demonstrasi menunjukkan dan merencanakan bagaimana suatu pekerjaannya atau bagaimana suatu yang akan dikerjakan.

d. Simulasi

Simulasi adalah suatu situasi atau peristiwa menciptakan bentuk realitas atau imitasi dari realitas.

e. *Apprenticeship*

Metode *training apprenticeship* adalah suatu cara mengembangkan keterampilan (*skill*) perajin atau pertukangan.

f. Metode Ruang Kelas

Metode ruang kelas merupakan metode training yang dilakukan didalam kelas, walaupun dapat pula dilakukan di area pekerjaan.

7. Pengertian Kinerja

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah.

Banyak manajer kepala dinas tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan / instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Adapun beberapa pengertian kinerja menurut beberapa ahli :

- a. Menurut Rivai (2004:309) merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.
- b. Menurut Mathis dan Jackson terjemahan Sadeli dan Prawira (2001:78) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan.
- c. Hasibuan (2001:34) kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.
- d. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2007:153) Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- e. Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153) Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi yang bersangkutan.

- f. Menurut Harsey dan Blanchard (1993) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan di kerjakan dan bagaimana mengerjakannya.
- g. Menurut Donelly dan Gibson (1994) yaitu pengertian kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan melaksanakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.
- h. Menurut Stolovitch dan Keeps (1992) kinerja didefinisikan sebagai seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian dan pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.
- i. Menurut Sedarmayanti (2001:260) kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja , sebuah proses manajemen atau suatau organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

8. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Malthis dan Jackson (2001:82) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

- a. Kemampuan mereka
- b. Motivasi
- c. Dukungan yang diterima
- d. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan
- e. Hubungan merek dengan orgenisasi

Berdasarkan pengertian diatas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja itu hasil kerja yang dihasilkan oleh kemampuan dari individu atau kelompok yang diiringi dengan proses belajar dan berlatih dengan maksimal.

9. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan dan pengembangan harus dapat memenuhi kebutuhan yang diinginkan oleh perusahaan serta dapat membentuk tingkah laku yang diharapkan serta kondisi-kondisi bagaimana hal tersebut dapat dicapai. Tujuan yang dinyatakan ini kemudian menjadi standar terhadap kinerja individu dan program yang dapat diukur. Langkah-langkah yang secara spesifik dapat diukur dan pencapaian target tepat waktu sebagaimana diuraikan di atas memberikan pedoman kepada instruktur dan peserta pelatihan untuk mengevaluasi kesuksesan mereka. Jika tujuan tidak terpenuhi, perusahaan dikatakan gagal dalam melaksanakan program pelatihan dan pengembangan. Kegagalan dapat menjadi umpan balik bagi divisi pengembang SDM dan peserta pelatihan untuk evaluasi bagi program selanjutnya di masa mendatang.

10. Pelatihan Kinerja Dan Tujuan Pelatihan Kinerja

Penilaian kinerja (performance appraisal) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

Adapun tujuan dari adanya penilaian kinerja adalah:

- a. Hasil penilaian di gunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
- b. Hasil penilaian di gunakan sebagai staffing decision
- c. Hasil penilaian di gunakan sebagai dasar mengevaluasi system seleksi.

Sedangkan mamfaat yang bisa dapat di peroleh dari suatu penilaian kinerja adalah:

- a. Penyesuaian-penyesuaian konpensasi
- b. Perbaikn kinerja
- c. Kebutuhan latihan dan pengembangan
- d. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.
- e. Untuk kepentingan penelitian pegawai
- f. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai

B. Tinjauan Empiris

Untuk menunjang penelitian ini peneliti menggunakan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini. Dan berikut ringkasan dari penelitian terdahulu yang dapat dilihat dalam bentuk tabel dibawah ini :

Tabel 2.1 TINJAUAN EMPIRIS

No	Nama Peneliti/Tahun dan Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel dan Metode	Hasil penelitian
1	Ferdous dan Razzak (2012) Importance of Training Needs Assesement	Untuk mengetahui sejauh mana pentingnya kebutuhan pelatihan dalam bidang perbankan	Kebutuhan Pelatihan Metode Survei	Pengaruh pelatihan dalam sector bank di Bangladesh adalah berpengaruh positif.

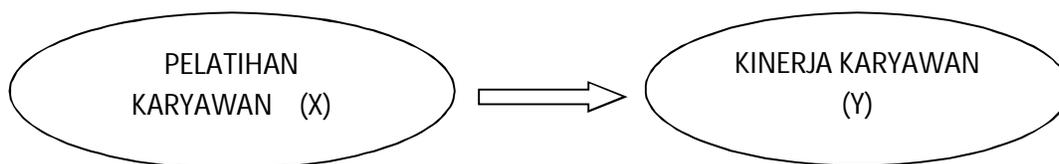
	in the Banking Bangladesh			
2	Dewa dan Zakaria (2012) Training and Development of Human Capital in Islamic Banking Industry	Untuk menentukan isu-isu yang dihadapi oleh praktisi yang memulai kebutuhan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan serta mengidentifikasi jenis pelatihan yang dibutuhkan oleh praktisi saat ini yang mempengaruhi kinerja.	Pelatihan dan pengembangan Kinerja Analisis deskriptif Analisis regresi linier	Keterbatasan pengetahuan perbankan syariah pada karyaannya sehingga sangat memerlukan camputangan pelatihan dan pengembangan
3	Hidayah (2008) Pelaksanaan Training dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (study kasus pada CV Gama Indonesia Kalpataru Malang)	Untuk mengetahui metode apa yang digunakan dalam melakukan training dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV Gama Kalpataru Malang Untuk mengetahui kinerja karyawan khususnya melalui pelaksanaan training pada PT Gama Kalpataru Malang	Training (X) Kinerja (Y) Megguna metode Analisis Deskriptif	Training yang diterapkan di CV Gama adalah off the job training. Adapun metode yang diterapkan yaitu eksperimental learning (belajar melalui pengalaman)
4	Lubis (2008) Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (persero) Medan	Untuk mengetahui daan menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (persero) Medan	Pelatihan (X1) - Motivasi (X2) Kinerja karyawan (Y) Metode analisis Regresi Linier Berganda	Pengaruh pelatihan dan motifasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (persero) Medan yang selama ini mampu meningkatkan kinerja

5	Amalia (2010) Analisis Evaluasi Efektifitas Program Pelatihan Pada Karyawan PT. Petrokimia	Untuk mengetahui dan menganalisis efektifitas program-program pelatihan dengan menggunakan teori evaluasi pelatihan Donald L. Kirkpatrick (1954)	Evaluasi (X1) Efektifitas (X2) Pelatihan karyawan (Y) Analisis Deskriptif	Menurut persepsi karyawan Unit Produksi PT Petrokimia Gresik bahwa pelatihan yang telah diselenggarakan adalah sangat efektif
---	--	--	--	---

C. Kerangka Konsep

Berdasarkan uraian pengertian diatas maka kerangka konsep dalam penelitian ini yaitu merupakan perumusan untuk menguraikan hasil pola pikir dalam hal penelitian dan manfaat penelitian terhadap kinerja karyawan pada CV Jaya Motor Makassar.

Dan berikut adalah gambar Kerangka konsep pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian bengkel pada CV jaya Motor Makassar:



Gambar 2.1

KERANGKA KONSEP

D. Hipotesis

Sesuai dengan masalah yang diteliti, tujuan penelitian, dan landasan teori yang ada, maka hipotesis yang digunakan sebagai jawaban sementara terhadap beberapa permasalahan yang ada adalah diduga bahwa "pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian bengkel pada CV Jaya Motor Makassar".

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori yaitu untuk menganalisis pengaruh antara satu variabel dengan dengan variabel lainnya dan merupakan penelitian yang bersifat kausal yaitu penelitian yang didesain untuk mencari hubungan antara variabel sebab dan akibat, dengan tujuan untuk mengetahui variabel yang menjadi penyebab atau pengaruh (variabel independen) dan variabel yang menjadi akibat (variabel dependen).

B. Ruang Lingkup Penelitian

Sesuai dengan apa yang tertera pada judul, maka lokasi penelitian akan dilakukan di CV. Jaya Motor Makassar, karna perusahaan ini sangat cocok dengan jenis penelitian yang ingin diteliti beserta kondisi perusahaan yang berlokasi tidak jauh dari tempat tinggal peneliti serta penelitian ini dimuali dari bulan maret 2018 sampai bulan mei 2018.

C. Definisi Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel adalah pengerrtian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara oerasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian/obyek yang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat.

a. Variabel Bebas

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pelatihan.

b. Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah seluruh obyek atau objek dengan karakteristik tertentu yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV Jaya Motor dan beberapa pelanggan baik laki-laki maupun perempuan. Berdasarkan data observasi yang peneliti peroleh dari lapangan, bahwa jumlah keseluruhan dari karyawan dan pelanggan yang mengikuti penelitian ini adalah sebanyak 50 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang akan diteliti atau sebagian jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pengambilan sampel harus sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi sebagai contoh atau dapat menggambarkan keadaan yang sebenarnya (Arikunto, 2010).

Sampel merupakan bagian dari populasi, maka harus mewakili ciri-ciri yang terdapat dalam populasi tersebut. Dengan tetap berpegang pada tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian bengkel pada CV Jaya Motor Makassar, maka unit-unit analisis pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan yang pernah melakukan pelatihan.

Teknik pengambilan sampel yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah *sampling purposive*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan cara yang dikehendaki. Dalam *sampling purposive*, pemilihan terhadap sekelompok subyek didasarkan pada ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri atau sifat-sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya (Hadi, 2004). Karena pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling purposive*, maka peneliti menghendaki untuk mengambil sebanyak 50 responden.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh penulis untuk mengumpulkan data. Untuk memperoleh data lapangan yang sesuai dengan masalah yang akan diteliti maka penulis menggunakan teknik riset lapangan (*field research*), merupakan study atau riset yang dilakukan penulis secara langsung pada CV Jaya Motor Makassar untuk memperoleh data yang diperlukan sebagai informasi untuk menganalisis permasalahan dalam penelitian ini. Untuk kepentingan penelitian ini, pengambilan data dilakukan melalui wawancara dan kuisisioner. Adapun kuisisioner yang digunakan adalah jenis kuisisioner tertutup, dimana peneliti memberikan sejumlah pernyataan untuk diisi oleh responden mengenai apa yang dialami, dirasakan dan dilakukannya tentang variabel-variabel penelitian yang dipresepsikan dengan memberikan sejumlah pilihan jawaban. Responden tidak diperkenankan mengisi atau memberikan jawaban di luar alternatif yang disediakan dalam kuisisioner. Pernyataan yang berisikan instrumen penelitian dibuat dalam bentuk kalimat positif. Kuisisioner dalam penelitian ini didesain dengan menggunakan skala likert. Kuisisioner dengan menggunakan skala likert dibuat dengan lima alternatif jawaban, dengan rumusan sebagai berikut :

SS : Sangat Setuju, diberi skor (5)

S : Setuju (4)

KS : Kurang Setuju (3)

TS : Tidak Setuju (2)

STS: Sangat Tidak Setuju (1)

F. Metode Analisis

Setelah mendapatkan data, kemudian data tersebut diolah dan dianalisis menggunakan rumus-rumus statisti, yaitu pengujian validuitas, pengujian reabilitas, analisis koefisien korelasi determinasi.

1. Uji Validitas dan reabilitas data

Pada setiap pengukuran selalu diharapkan diperoleh hasil ukur yang akurat dan objektif. Salah satu upaya untuk mencapainya adalah alat ukur yang digunakan harus valid atau sah dan reliabel atau andal (Simamora, Bilson:2002:58). Uji validitas digunakan untuk mendapatkan validitas yang tinggi dari instrumen penelitian sehingga memenuhi persyaratan. Sedangkan uji reabilitas dilakukan guna memperoleh gambaran yang tetap mengenai apa yang diukur. Uji validitas dan reabilitas ini dengan menggunakan Koefisien Korelasi Pearson Product Moment yang diperoleh melalui analisa data menggunakan SPSS version 16.0 for windows. Item yang memiliki daya bedah cukup tinggi akan dihitung reabilitasnya dengan menggunakan reabilitas koefisien alpha yang diperoleh melalui analisis data dengan menggunakan SPSS Version 16.0 for windows. Item-item dalam skala yan memiliki validitas yang baik dan reliabel akan digunakan untuk mengukur.

2. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. "Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal." Cara untuk mengetahui data

berdistribusi normal atau tidak dengan melihat normal probabiliti plot. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal. Jika data berdistribusi normal, maka titik-titik yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi adalah salah satu teknik statistik yang dapat digunakan untuk menggambarkan hubungan dua peubah atau lebih untuk peubah kuantitatif. Dalam penelitian ini, variabel bebas yaitu pelatihan (X). Variabel terikat berupa Nilai kinerja karyawan pada CV Jaya Motor Makassar.

Persamaan dari regresi linear sederhana adalah :

$$Y = a + Bx$$

Keterangan :

Y : Nilai Kinerja Karyawan

X : Pelatihan

a : Konstanta (nilai Y apabila X = 0)

b : Koefisien regresi X (nilai peningkatan atau penurunan).

Dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana ini, maka nantinya akan diketahui ada tidaknya pengaruh yang ditimbulkan dari pelaksanaan pelatihan terhadap nilai kinerja karyawan (sebagai variabel terikat).

b. Uji t

Uji t digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial (individual) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusan :

- 1) Jika angka signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima
- 2) Jika angka signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_A diterima.
- 3) Batas alpha yang masih diperbolehkan adalah 10% atau 0,1.

G. Defenisi Operasional

Untuk menghindari terjadinya kerancuan dalam mengidentifikasi variabel yang diteliti perlu didefinisikan dalam bentuk operasional agar memperjelas variabel yang dimaksud. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah :

1. Pelatihan adalah kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seorang karyawan dengan pelatihan dapat membntu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan dan penerapannya, untuk meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan organisasi untuk mencapai tujuan.
2. Kinerja karyawan merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu.

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Profil Perusahaan

CV Jaya Motor Makassar didirikan pada tahun 2004 di Makassar dan dikelola serta dipimpin oleh Lena Kresna dan dan Roby Kresna pada tahun 2009 CV Jaya Motor Makassar memindahkan kantor ke jalan Sungai Limboto dari jalan Veteran Utara Makassar. CV Jaya Motor Makassar merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang otomotif dan merupakan dealer resmi sepeda motor Honda. Jaya Motor Makassar merupakan dealer resmi sepeda motor Honda keempat yang ada di Makassar pada tahun 2004 dan sekarang menjadi salah satu dealer resmi motor Honda terbesar yang ada di Makassar.

Perusahaan ini awalnya hanya bergerak pada penjualan sepeda motor Honda dan seiring dengan kebutuhan masyarakat yang semakin besar terhadap produk otomotif khususnya sepeda motor Honda serta perkembangan teknologi yang begitu pesat maka pada tahun 2010 CV Jaya Motor Makassar mulai membuka bengkel dan menjual suku cadang resmi sepeda motor Honda.

CV Jaya Motor Makassar pada awalnya hanya memiliki satu kantor yang beralamat di jalan sungai limboto no. 91 Makassar dan memiliki karyawan sebanyak 60 orang baru pada tahun 2014 CV Jaya Motor Makassar membuka cabang di Bantaeng yang beralamat di jalan Dr Ratulangi no. 11 A Bantaeng dan memiliki karyawan sebanyak 30 karyawan

B. Sejarah Singkat Perusahaan

CV Jaya Motor Makassar tidak terlepas dari sejarah perkembangan industri otomotif khususnya sepeda motor merek Honda yang ada di Makassar. CV Jaya Motor Makassar

merupakan dealer resmi motor Honda ke lima yang ada pada tahun 2004 dan sudah beroperasi di daerah kota Makassar Sulawesi Selatan pada waktu itu dan merupakan dealer yang memiliki bengkel untuk perawatan sepeda motor Honda dan menjual suku cadang asli sepeda motor Honda sampai dengan sekarang.

Pada tahun 2009 CV Jaya Motor Makassar memindahkan kantor operasional dari jalan Veteran Utara Makassar ke jalan Sungai Limboto Makassar dan disitulah perkembangan perusahaan semakin terlihat dengan dibukanya bengkel yang khusus melayani perawatan berkala bagi sepeda motor Honda milik pelanggan dan menambah jumlah karyawan yang sebelumnya hanya mempekerjakan karyawan sebanyak 25 orang kini memiliki karyawan sebanyak 60 orang dan semakin dipercaya oleh konsumen yang ada di Makassar.

Pada tahun 2014 CV Jaya Motor Makassar kembali menunjukkan eksistensinya di dunia otomotif di Indonesia khususnya Sulawesi Selatan dengan mendirikan kantor cabang baru yang berada di Jalan Dr Ratulangi No.11 A Kabupaten Bantaeng dan mulai beroperasi pada bulan Agustus tahun 2014 dan sekarang sudah memiliki jumlah karyawan sebanyak 30 orang dan menjadi satu satunya dealer resmi sepeda motor Honda yang menjual dan membuka bengkel khusus sepeda motor Honda.

C. Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi

Visi Jaya Motor Makassar yaitu kami senantiasa berusaha untuk menjadi yang terbaik dalam industri sepeda motor di Indonesia, untuk memberi pelayanan terbaik bagi konsumen luas dengan menjadi penyedia alat transportasi yang berkualitas tinggi dan bermanfaat bagi masyarakat luas dengan didukung oleh fasilitas teknologi mutakhir dan manajemen kelas dunia.

2. Misi

- a. Memberikan pelayanan yang terbaik kepada para pelanggan dengan cara yang menyenangkan mereka.
- b. Mengembangkan karyawan yang berkompeten dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk mendukung tercapainya kepuasan pelanggan.
- c. Menciptakan lapangan kerja bagi para karyawan dengan kondisi yang baik dalam hal sistem penggajian yang memadai, lingkungan kerja yang bersih dan suasana kerja yang nyaman serta kesempatan yang sama untuk setiap karyawan dalam bekerja.
- d. Menjalin kerjasama dengan dunia pendidikan untuk meningkatkan SDM dengan mengadakan pelatihan-pelatihan bagi pelajar.
- e. Menjadi perusahaan yang kuat dan bertumbuh, serta siap untuk menghadapi persaingan regional maupun global.

3. Tujuan

- a. Menyediakan jasa yang inovatif sesuai kebutuhan pelanggan
- b. Menjadi perusahaan yang selalu tanggap dalam melayani konsumen
- c. Mengedepankan kinerja yang tepat waktu dan efisien untuk mencapai kesuksesan bersama
- d. Menjadi perusahaan yang selalu mengedepankan profesionalisme dan kualitas pelayanan.

4. Nilai Perusahaan

- a. Kejujuran
- b. Profesionalisme
- c. kreativitas
- d. Integritas
- e. Inovatif
- f. Kerjasama tim
- g. kedisiplinan

5. Budaya Perusahaan

Budaya perusahaan yaitu menciptakan sumber daya manusia yang disiplin, jujur, dedikasi dan integritas yang tinggi serta berfikir aktif dan profesional dalam bidang tugasnya, guna mencapai efisiensi dan produktifitas yang tinggi serta hasil.

D. Motto Perusahaan

Dalam perusahaan dealer resmi motor Honda terdapat motto atau slogan yang harus selalu ada pada setiap perusahaan dan harus di ikuti oleh semua dealer resmi motor Honda yang ada di Indonesia. Dan motto tersebut yaitu :

“SALAM SATU HATI”

Sebagai perusahaan yang berada dibawah naungan Honda maka perusahaan CV Jaya Motor Makassar selalu mengikuti aturan atau tatanan perusahaan yang di berikan oeh Honda itu sendiri seperti slogan diatas yang berarti melayani konsumen dengan sepenuh hati dan satu pedoman yaitu Honda.

Dengan keberadaan dealer CV Jaya Motor di Makassar maka perusahaan harus dapat mendorong pertumbuhan dan memperluas pangsapasar Honda itu sendiri dengan menyediakan pelayanan dan produk-produk kebutuhan konsumen Honda dengan baik.

E. Komitmen Perusahaan

Suatu perusahaan atau organisasi perlu memperhatikan komitmen yang ada terhadap stakeholder, sehingga berdampak baik pada karyawan ataupun loyalitas terhadap stakeholder. Adapun komitmen perusahaan pada CV Jaya Motor Makassar, sebagai berikut :

1. Kepada Pemilik

Memupuk pendapatan yang dapat memberikan keuntungan yang optimal bagi pemilik perusahaan dan memberikan kontribusi keuangan kepada Negara.

2. Kepada Pelanggan

Memberikan layanan berkualitas terbaik dan optimal kepada pengguna jasa dan pelanggan yang selalu setia menggunakan jasa perusahaan.

3. Kepada Karyawan

Memberikan hak dan seluruh kebutuhan kerja maupun kebutuhan lainnya serta memberikan imbalan jasa yang layak dan menjadi wahana untuk pengabdian dan pengembangan bagi para pelaku perusahaan (karyawan).

4. Kepada Pemerintah Daerah, Masyarakat dan Lingkungan

Pengembangan usaha melalui sinergi dengan pemerintah daerah, mitra kerja dan masyarakat sekitar guna mendukung peningkatan ekonomi dan kesejahteraan wilayah.

F. Tugas dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan

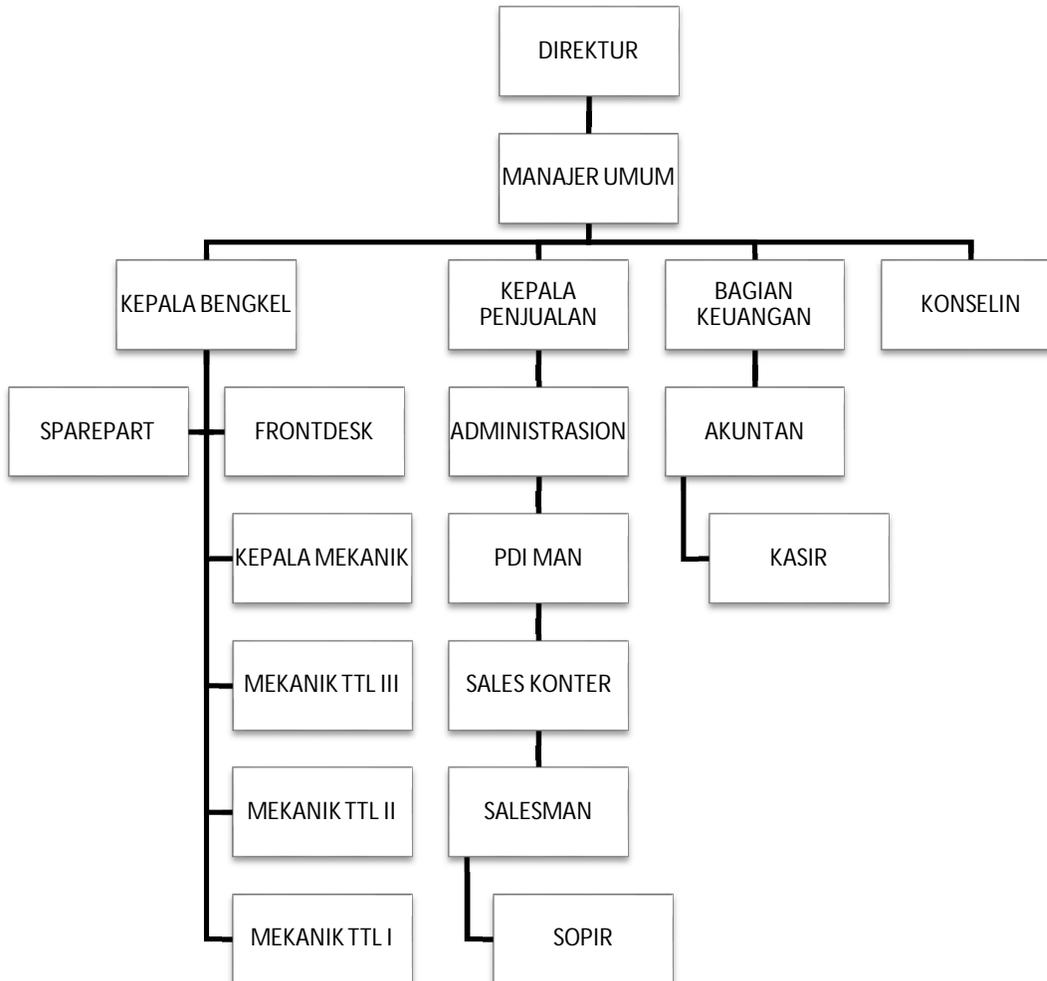
Sebagai wujud kepedulian perusahaan terhadap masyarakat di lingkungan perusahaan maka CV Jaya Motor Makassar khususnya di bidang pendidikan yaitu sering melakukan kegiatan-kegiatan pelatihan bagi pelajar yang ada di sekitar perusahaan dan bekerja sama dengan berbagai sekolah yang ada di Sulawesi Selatan khususnya sekolah yang berada di daerah plosok yang jauh dari perhatian pemerintah.

Selain itu kepedulian terhadap masyarakat sekitar di berikan dalam bentuk hibah terhadap bencana alam, pendidikan, kesehatan, pengembangan saran umum dan sarana ibadah.

G. Struktur Organisasi Perusahaan

Gambar. 4.1

STRUKTUR ORGANISASI CV JAYA MOTOR MAKASSAR



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan membahas hasil penelitian yang telah penulis peroleh dari tempat penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian bengkel pada CV Jaya Motor Makassar.

A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden Penelitian

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah orang karyawan yang bekerja di CV Jaya Motor Makassar. Berdasarkan hasil koesioner yang diberikan kepada responden, diperoleh karakteristik identitas responden sebagai berikut :

a. Jenis Kelamin

Tabel 5.1

KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	39	78
Perempuan	11	22
Jumlah	50	100

Sumber : Data Diolah, Koesioner, 2018

Tabel menunjukkan mayoritas jenis kelamin responden adalah laki-laki yang berjumlah 39 dengan persentase 78%, sedangkan sisanya adalah wanita yang berjumlah 11 orang atau sebesar 22%. Hal ini menunjukkan bahwa CV Jaya Motor Makassar lebih banyak mempekerjakan karyawan pria.

b. Tingkat Pendidikan

Tabel 5.2

KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN

Pendidikan	Responden	Persentase (%)
SLTA	30	60
D3	4	8
S1	14	28
S2	2	4
Jumlah	50	100

Sumber : Data Diolah, Koesioner, 2018

Berdasarkan pada tabel menunjukkan tingkat pendidikan responden dan dari 50 orang total responden 60% atau 30 orang yang berpendidikan SMA/Sederajat, 8% atau 4 orang Sarjana muda/Diploma, 28% atau 14 orang Sarjana (S1) dan 4% atau 2 orang Pasca Sarjana (S2). Dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan pada CV Jaya Motor Makassar berpendidikan SMA/Sederajat.

c. Berdasarkan Usia

Dalam penelitian salah satu yang juga berperan penting dalam kualitas responden yaitu usia atau umur orang-orang yang kita jadikan subjek penelitian dan berikut adalah tabel karakteristik responden berdasarkan usia :

Tabel 5.3

KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA

Usia	Responden	Persentase%
20-30	32	64
30-40	18	36
Jumlah	50	100

Sumber : Data Diolah, Koesioner, 2017

Tabel menunjukkan mayoritas usia responden yang diteliti adalah 20-30 tahun sebanyak 32 orang atau sebesar 64% sisanya adalah usia 30-40 tahun sebanyak 18 orang atau sebesar 36%. Hal ini menunjukkan bahwa CV Jaya Motor Makassar lebih banyak mempekerjakan karyawan berusia muda karena dianggap produktif dalam bekerja walaupun belum banyak pengalaman dan tingkat kompetensi yang belum memadai.

d. Unit kerja/Divisi

Tabel 5.4

UNIT KERJA/DIVISI

Unit Kerja/Divisi	Jumlah	Persentase (%)
Manajer	1	2
Bagian keuangan	4	8
Konselin	2	4
Kepala Bengkel	1	2
Frontdesk	4	8
Sparepart	4	8
Kepala Mekanik	1	2
Mekanik	27	54
PDI Man	3	6
<hr/> Sopir <hr/>	3	6

Jumlah**50****100**

Sumber : Data Diolah, Koesioner, 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang paling banyak adalah Mekanik yaitu 54% atau berjumlah 27 orang, bagian keuangan 8% atau berjumlah 4 orang, frontdesk 8% atau berjumlah 4 orang, sparepart 8% atau brjumlah 4 orang, PDI Man 6% atau berjumlah 3 orang, sopir 6% atau berjumlah 3 orang, konselin 4% atau berjumlah 2 orang, manajer 2% atau berjumlah 1 orang, kepala mekanik 2% atau berjumlah 1 orang dan kepala bengkel 2% atau berjumlah 1 orang.

2. Deskripsi Variabel

Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator-indikator yang menjadi item-item pertanyaan pada koesioner dalam penelitian maka akan diuraikan sebagai berikut :

a. Variabel X (Pelatihan)

Indikator-indikator dari variabel ini terbagi atas 10 pertanyaan.

Hasilnya dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 5.5

TANGGAPAN RESPONDEN TENTANG PELATIHAN (X)

Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	32	22	44	12	24	0	0	0	0	50	100
2	7	14	37	74	6	12	0	0	0	0	50	100
3	7	14	36	72	7	14	0	0	0	0	50	100
4	10	20	31	62	9	18	0	0	0	0	50	100
5	13	26	33	66	4	8	0	0	0	0	50	100
6	7	14	27	54	6	12	0	0	0	0	50	100

7	9	18	34	68	7	14	0	0	0	0	50	100
8	6	12	17	34	27	54	0	0	0	0	50	100
9	9	18	32	64	8	16	0	0	0	0	50	100
10	15	30	25	50	9	18	1	2	0	0	50	100

Sumber : Data Diolah, SPSS 16.0, 2018

- 1) Metode pelatihan diberikan yang digunakan, sudah tepat dan membantu anda memahami apa yang disampaikan dalam pelatihan.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden memberikan pernyataan setuju yaitu 44% atau 22 orang dan pada bagian sangat setuju ada 32% atau 16 orang. Sisanya responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 24 % atau 12 orang. Hal ini berarti metode-metode yang digunakan sudah tepat dan membantu mereka memahami apa yang di sampaikan dalam pelatihan.

- 2) Media persentasi yang digunakan pada peatihan, membantu anda dalam memahami apa yang disampaikan selama pelatihan.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan setuju yaitu 74 % atau 34 orang dan pada bagian sangat setuju sebanyak 14% atau 7 orang. Sisanya responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 12% atau 6 orang. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa sangat terbantu dalam memahami apa yang disampaikan dengan penggunaan media presentase selama pelatihan.

- 3) Metode simulator yang ada, memberiakn kesempatan yang baik kepada anda untuk berpartisipasi aktif selama pelatihan.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden memberikan pernyataan setuju yaitu 72% atau 36 orang dan pada bagian sangat setuju ada 14% atau 7 orang. dan responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 14%

atau 7 orang. Hal ini menandakan bahwa metode simulator yang ada, memberikan kesempatan yang baik kepada responden untuk berpartisipasi aktif selama proses pelatihan.

- 4) Metode pelatihan yang dijalankan telah membuat pekerjaan anda menjadi efektif dan efisien.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan setuju yaitu 62% atau 31 orang dan pada bagian sangat setuju sebanyak 20% atau 10 orang dan responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 18% atau 9 orang. Hal ini berarti dengan diadakan pelatihan, dianggap dapat memotifasi responden untuk bekerja lebih baik. Pelatihan dalam kategori sangat baik. Dimana para karyawan sangat bersemangat dalam mengikuti pelatihan sehingga pelatihan yang dilaksanakan menjadi efisien dan efektif.

- 5) Kegiatan pelatihan merupakan kegiatan yang positif dan sangat bermanfaat

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan setuju yaitu sebanyak 66% atau 33 orang dan pada bagian sangat setuju sebanyak 26% atau 13 orang, sisanya responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 8% atau 4 orang. Hal ini berarti dengan diadakan pelatihan dapat bermanfaat bagi karyawan dalam bekerja.

- 6) Pelatihan sangat diperlukan oleh semua karyawan, baik karyawan baru maupun karyawan lama.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan setuju sebanyak 54% atau 27 orang dan pada bagian sangat setuju ada 14% atau 7 orang. Sisanya responden yang menyatakan kurang

setuju sebanyak 12% atau 6 orang. Hal ini berarti dengan diadakan pelatihan sangat penting bagi semua karyawan baik karyawan baru maupun karyawan lama.

- 7) Setelah mengikuti pelatihan, pengetahuan saya bertambah.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan setuju sebanyak 68% atau 34 orang dan pada bagian sangat setuju yaitu 18% atau 9 orang, sisanya responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 14% atau 7 orang. Hal ini berarti pelatihan berpengaruh terhadap kemampuan para karyawan.

- 8) Pemahaman yang saya dapatkan dari pelatihan mempengaruhi sikap dan pola pikir saya.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan kurang setuju yaitu 54% atau 27 orang dan pada bagian setuju yaitu 34% atau 17 orang, sisanya responden yang menyatakan sangat setuju ada 12% atau 6 orang. Hal ini berarti dengan diadakan pelatihan tidak terlalu berpengaruh terhadap sikap dan pola pikir karyawan.

- 9) Pelatihan membuat perubahan yang signifikan dalam hidup saya

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan setuju sebanyak 64% atau 32 orang dan pada bagian sangat setuju 18% atau 9 orang, sisanya responden kurang setuju sebanyak 16% atau 8 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap perilaku karyawan.

- 10) Setelah mengikuti pelatihan saya selalu berusaha untuk tetap bekerja dengan sungguh-sungguh meski tidak diawasi atasan.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan setuju yaitu 50% atau 25 orang dan pada bagian sangat setuju 30% atau 15 orang, sisanya responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 18% atau 9 orang. Hal ini berarti dengan diadakan pelatihan karyawan selalu berusaha untuk tetap bekerja dengan sungguh-sungguh meski tidak ada atasan yang mengawasi.

b. Variabel kinerja(Y)

Indikator-indikator yang terbagi atas 10 pertanyaan. Hasilnya dapat dilihat sebagai berikut

Tabel 5.6

TANGGAPAN RESPONDEN TENTANG KINERJA (Y)

Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	34	27	54	6	12	0	0	0	0	50	100
2	14	28	29	58	7	14	0	0	0	0	50	100
3	18	36	29	58	3	6	0	0	0	0	50	100
4	17	34	29	58	4	8	0	0	0	0	50	100
5	19	38	31	62	0	0	0	0	0	0	50	100
6	17	34	31	62	2	4	0	0	0	0	50	100
7	15	30	29	58	6	12	0	0	0	0	50	100
8	14	28	36	72	0	0	0	0	0	0	50	100
9	17	34	27	54	6	12	0	0	0	0	50	100
10	17	34	30	60	3	6	0	0	0	0	50	100

Sumber : Data Diolah, SPSS 16.0. 2018

- 1) Saya selalu hadir setiap saat sesuai jadwal kerja untuk melaksanakan pekerjaan saya.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan setuju yaitu 54% atau 27 orang dan pada bagian

sangat setuju ada 34% atau 17 orang, sisanya responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 12% atau 6 orang. Hal ini menandakan bahwa sebagian besar responden selalu hadir setiap saat sesuai jadwal kerja untuk melaksanakan pekerjaannya.

- 2) Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan setuju 58% atau 29 orang dan pada bagian sangat setuju ada 28% atau 14 orang, sisanya responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 14% atau 7 orang. Hal ini berarti responden mampu menyelesaikan tugas tepat waktu.

- 3) Saya dapat bekerjasama dengan rekan kerja untuk memberikan pelayanan kepada konsumen.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan setuju yaitu 58% atau 29 orang dan pada bagian sangat setuju ada 36% atau 18 orang, sisanya responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 6% atau 3 orang. Hal ini berarti responden dapat bekerjasama dengan rekan kerja untuk memberikan pelayanan kepada konsumen.

- 4) Saya dapat menyelesaikan tugas sebaik-baiknya dengan berusaha meminimalisasi kelalaian kerja.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan setuju yaitu 58% atau 29 orang dan pada bagian sangat setuju ada 34% atau 17 orang, sisanya responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 8% atau 4 orang. Hal ini berarti sebagian besar responden dapat menyelesaikan tugas sebaik-baiknya dengan berusaha meminimalisasi kelalaian kerja.

- 5) Saya selalu berusaha mengikuti pelatihan yang berkaitan dengan pekerjaan

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan setuju yaitu 62% atau 31 orang dan pada bagian sangat setuju ada 38% atau 19 orang. Hal ini berarti responden antusias dalam mengikuti pelatihan karena responden selalu berusaha mengikuti pelatihan yang berkaitan dengan pekerjaan.

- 6) Saya selaulu menyelesaikan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan atasan.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan setuju yaitu 62% atau 31 orang dan pada bagian sangat setuju ada 34% atau 17 orang, sisanya responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 4% atau 2 orang. Hal ini berarti responden selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan atasan.

- 7) Saya selalu berusaha konsisten dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden memberikan pernyataan setuju yaitu 58% atau 29 orang dan pada bagian sangat setuju ada 30% atau 15 orang, sisanya responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 12% atau 6 orang. Hal ini berarti responden selalu berusaha konsisten dalam melakukan pekerjaannya.

- 8) Saya selalu berusaha untuk pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan setuju sebanyak 72% atau 36 orang dan sisanya responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28% atau 14 orang. Hal ini berarti

responden selalu berusaha untuk pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan.

- 9) Saya tidak keberatan jika diharuskan lembur untuk menyelesaikan pekerjaan yang sifatnya mendesak.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan setuju yaitu 54% atau 27 orang dan pada bagian sangat setuju ada 34% atau 17 orang, sisanya responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 12% atau 6 orang. Hal ini menunjukkan bahwa responden tidak keberatan jika diharuskan lembur untuk menyelesaikan pekerjaan yang sifatnya mendesak.

- 10) Saya selalu berusaha untuk memanfaatkan waktu kerja secara maksimal untuk menyelesaikan pekerjaan saya.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan setuju yaitu 60% atau 30 orang dan pada bagian sangat setuju ada 34% atau 17 orang, sisanya responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 6% atau 3 orang. Hal ini berarti responden selalu berusaha untuk memanfaatkan waktu kerja secara maksimal untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Kinerja karyawan dalam kategori baik karena produktifitas kerja karyawan mengalami peningkatan terus-menerus. Dalam hal ini karyawan telah memahami apa yang menjadi pekerjaan dan tugas mereka sehingga dalam pelaksanaannya dapat sesuai dengan yang perusahaan harapkan.

3. Uji Validitas

Dalam melakukan uji validitas peneliti menggunakan responden, adapun hasil uji validitas adalah sebagai berikut :

a. Analisis Validitas

Suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen ini mampu mengukur apa saja yang hendak diukurnya, mampu mengungkapkan apa yang ingin diungkapkan. Besarnya tiap butir pertanyaan dapat dilihat dari hasil analisis SPSS 16,0 pada kolom Corrected items Total correlation. Kriteria uji validitas secara singkat (rule of thumb) adalah 0,3. Jika korelasi sudah lebih besar dari 0,3, pertanyaan yang dibuat dikatakan valid (Setiaji dalam M. Wahyuddin).

Tabel 5.7

UJI VALIDITAS

ITEM-TOTAL STATISTICS

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	78.5200	28.336	.331	.808
VAR00002	78.5800	28.698	.469	.800
VAR00003	78.6000	28.776	.434	.801
VAR00004	78.5800	27.759	.519	.796
VAR00005	78.4200	28.575	.444	.800
VAR00006	78.5800	29.187	.377	.804
VAR00007	78.5600	29.435	.290	.808
VAR00008	79.0200	29.040	.266	.811
VAR00009	78.5800	30.902	.046	.821
VAR00010	78.5200	31.030	-.005	.829
VAR00011	78.3800	29.996	.160	.816
VAR00012	78.4600	28.090	.450	.800
VAR00013	78.3000	27.847	.550	.795
VAR00014	78.3400	26.678	.729	.784
VAR00015	78.2200	29.114	.415	.802
VAR00016	78.3000	28.337	.504	.798
VAR00017	78.4200	27.228	.598	.791
VAR00018	78.3200	28.793	.524	.798
VAR00019	78.3800	28.689	.352	.805
VAR00020	78.3200	28.630	.423	.801

Sumber Data Diolah SPSS 16.0. 2018

Berdasarkan tabel pada variabel kinerja karyawan diatas lebih dari 0,3 sehingga pada setiap pertanyaan dapat dikatakan valid.

b. Analisis Reabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu instrumen yang dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen dapat dipercaya dan reliable yang akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* (α) > 0,60 (Imam Ghozali, 2007 :42).

Tabel 5.8
UJI REABILITAS

RELIABILITY STATISTICS	
Cronbach's Alpha	N of Items
.812	20

Sumber : Data Diolah SPSS 16,0. 2018

Berdasarkan tabel yakni hasil pengolahan data data mengenai reliabilitas dianggap reliabel sebab nilai cronbach's alpha sudah diatas 0,60.

c. Uji Normalitas

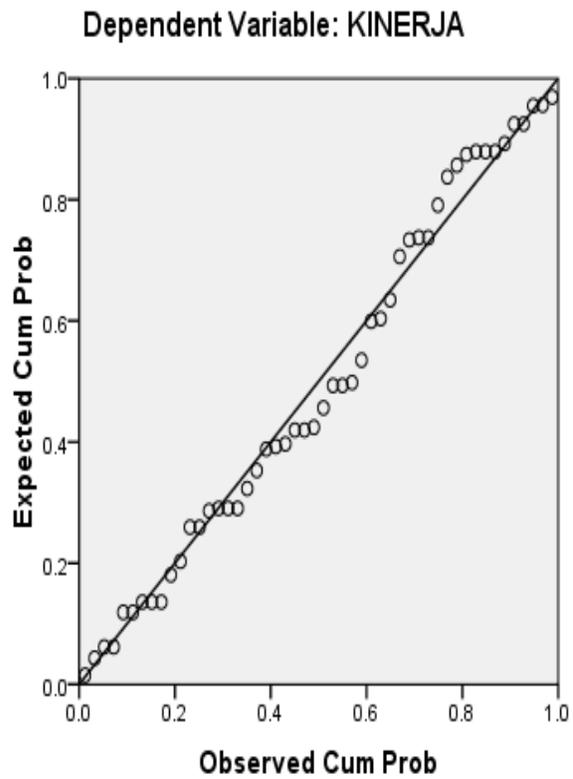
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. "Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal." Cara untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak adalah dengan melihat normal probability plot. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal. Jika data berdistribusi normal, maka titik-titik yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Salah satu cara melihat data adalah dengan plot probability normal.

Berikut ini adalah gambar dari analisis uji normalitas data :

Gambar 5.1

HASIL UJI NORMALITAS DATA

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data Diolah SPSS 16,0. 2018

Dengan melihat normal p-plot diatas ternyata dari gambar tersebut nampak bahwa titik-titiknya mendekati garis lurus diagonal, maka menunjukkan bahwa data yang digunakan adalah data normal (memenuhi asumsi normalitas) sehingga data bisa digunakan.

4. Analisis Data Penelitian

a. Analisis Regresi Sederhana

Berdasarkan hasil dari analisis (dapat dilihat di lampiran) dengan menggunakan program SPSS 16.0 maka diperoleh hasil analisis regresi sebagai berikut :

Berdasarkan hasil dari analisis (dapat dilihat pada lampiran) dengan menggunakan program SPSS 16.0 maka diperoleh hasil analisis regresi sebagai berikut :

Tabel 5.9

HASIL UJI REGRESI LINEAR SEDERHANA

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.411	5.648		2.275	.027
PELATIHAN	.742	.141	.606	5.274	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Diolah SPSS 16.0. 2018

Dari tabel diatas menunjukkan hasil persamaan regresi sederhana sebagai berikut

:

$$Y = a + Bx$$

$$Y = 0,411 + 0,742 X$$

Tampak pada persamaan tersebut menunjukkan angka signifikan pada variabel Pelatihan X. Adapun interpretasi dari persamaan tersebut adalah :

1) Konstanta 0,411 menyatakan bahwa jika tidak ada kegiatan pelatihan yang baik maka kinerja karyawan tetap sebesar 0,411.

2) $b = 0,742$

Nilai parameter atau koefisien b ini menunjukkan bahwa setiap ada pelatihan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,742.

b. Pengujian t

Pengujian t digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang nyata (signifikan) pada variabel (X) sendiri terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Tabel 5.10

UJI T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.846	5.648		2.275	.027
PELATIHAN	.742	.141	.606	5.274	.000

Sumber :

Data diolah

SPSS 16,0.

2018.

1) Ho :

(Y).

a. Dependent Variable: KINERJA

Variabel pelatihan (X) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja

2) H1 : Variabel pelatihan (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y).

Dari uji t diatas diketahui nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka Ho ditolak dan H1 diterima, yang berarti ada pengaruh positif antara variabel pelatihan (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan mempunyai pengaruh yang signifikansi terhadap nilai kinerja karyawan pada CV Jaya Motor Makassar. Hal ini berarti bahwa pelaksanaan X (pelatihan) yang efektif menjadi salah satu faktor penentu peningkatan kualitas karyawan dalam perusahaan. Hal ini sejalan dengan teori produktifitas yang dikemukakan oleh J Rafianto (1985), bahwa kinerja dipengaruhi oleh motivasi, kecakapan, kepribadian peran dan kepenatan. Sementara kecakapan dibentuk dari pelatihan dan pengalaman. Program pengembangan sumber daya manusia sering dinilai sebagai salah satu jenis investasi perusahaan, karena mengeluarkan biaya sedikit untuk pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan secara massif maka akan memberikan hasil yang sangat berguna dikemudian hari. Pengembangan SDM penting dilakukan untuk membantu memastikan bahwa organisasi mempunyai orang-orang ahli dan berpengetahuan yang diperlukan guna mencapai tujuan perusahaan.

Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.

Carter V. Good (dalam indar 2004:8) menyatakan bahwa pendidikan mengandung pengertian sebagai suatu :

- a. Proses perkembangan kecakapan seseorang dalam bentuk sikap dan perilaku yang berlaku dalam masyarakatnya.
- b. Proses sosial dimana seseorang dipengaruhi oleh suatu lingkungan yang dipimpin sehingga ia dapat mencapai kecakapan sosial dan mengembangkan pribadinya.

Pengertian tersebut menekankan bahwa pendidikan merupakan proses perkembangan kecekapan seseorang yang dipengaruhi oleh lingkungan.

Hamalik (2001:10), menjelaskan : Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam suatu waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektifitas dan produktifitas dalam suatu organisasi.

Pelatihan diatas lebih menekankan pada seseorang untuk meningkatkan kemampuan menjalankan pekerjaan tertentu dalam hal penguasaan suatu keterampilan guna meningkatkan efektifitas dan produktifitas dalam suatu organisasi.

Menurut Notoatmodjo (2008:9) bahwa : Pelatihan karyawan adalah kegiatan pengembangan Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan total dari karyawan di luar

kemampuan dibidang pekerjaan atau jabatan yang dipegang saat ini. Pelatihan Karyawan adalah suatu pelatihan yang ditujukan untuk para pegawai dalam hubungannya dengan peningkatan kemampuan pekerjaan (job) pegawai saat ini.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan adalah upaya peningkatan pengetahuan, kemampuan, keterampilan serta kepribadian karyawan sesuai dengan tuntutan persyaratan pekerjaan sehingga dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Pelatihan yang diselenggarakan bagi karyawan pada dasarnya ditujukan untuk memenuhi persyaratan pekerjaan agar lebih berdaya guna dan berhasil guna sehingga tugas yang diberikan dapat dilaksanakan dengan baik.

BAB VI

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan persamaan $Y = 0,411 + 0,76 X$. Konstanta sebesar 0,411 menyatakan bahwa jika tidak ada kegiatan pelatihan yang baik maka kinerja karyawan tetap sebesar 0,411, dan nilai parameter atau koefisien regresi b ini menunjukkan bahwa setiap variabel pelatihan meningkat satu-satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,76 .

2. Hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti ada pengaruh signifikan variabel pelatihan (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

B. Saran

Setelah memaparkan beberapa kesimpulan maka penulis akan mencoba mengajukan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi CV Jaya Motor Makassar.

1. Pada CV Jaya Motor Makassar agar dapat terus menyelenggarakan pelatihan kepada seluruh karyawan secara merata sesuai dengan standar operasional perusahaan, sehingga pelatihan karyawan telah diadakan oleh perusahaan lebih terprogram pelaksanaannya, agar dapat berjalan dengan efektif dan efisien sehingga dapat terjadi peningkatan kinerja karyawan dengan baik.
2. Perlunya peningkatan kinerja karyawan tidak hanya pada pelatihan saja, tetapi juga melalui peningkatan sumber daya manusianya dan faktor-faktor lain, seperti: keselamatan dan kesejahteraan karyawan, penyesuaian kompensasi dalam upah, insentif, tunjangan-tunjangan lain, dan jaminan masa tua (pensiun) yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yang selalu ditekankan pada kualitas karyawan dan mutu pelaksanaan diklat sehingga dapat memberikan kontribusi pemikiran untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhir Lubis Khairul. 2008. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan*.
- Alwi MS, Syafaruddin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*. Cetakan Pertama November. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta.
- Amstrong (1994). 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*. Diterjemahkan Oleh Drs. Syafaruddin Alwi, M.S. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi, Penerbit Rineka Cipta. Jakarta
- Gomes, Faustino Cordoso, 2003 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 4. Andi Offset, Yogyakarta.
- Filipo, Edwin B, 1996. *Manajemen Personalialia*. Diterjemahan oleh M. Mas'ud, edisi kedua, Jilid 1, Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Hamalik, Oemar. 2001. *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Cetakan Kedua Oktober. Pt. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, H Melayu, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Ke 3. Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- John, H Jackson dan Robert, L Mathis. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 1. Buku Ke 2. Penerbit Salemba. Jakarta.
- Morrison, James. 1993. *Segi Manusia Dalam Manajemen*. Aksara Baru. Jakarta. Nasution, Mulia. 1996. Pengantar Manajemen.
- Nitisemito, X Alex. 1996. *Manajemen Personalialia*. Cetakan ke 4. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Prabu. M Anwar. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan PT*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Samsuddin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 1. CV. Pustaka Setia. Bandung.
- Simajuntak, J Payaman. 1997. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia* Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI. Jakarta.

LAMPIRAN



KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN BENGKEL PADA CV JAYA MOTOR MAKASSAR PENGANTAR

Responden yang terhormat,

Pertanyaan dibawah ini hanya semata-mata digunakan untuk data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar. Saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner sesuai dengan penilaian yang Bapak/Ibu miliki.

Saya mengucapkan terima kasih atas kerjasama dan bantuan dari Bapak/Ibu yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi angket kuesioner penelitian ini.

Hormat saya,

ANDI FADIL

Berilah tanda *checklist* pada setiap pojok topik yang ada di bawah ini untuk memberikan gambaran seberapa besar Pengaruh Pelatihan bagi karyawan bagian bengkel pada CV Jaya Motor Makassar.

Pelatihan

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Metode pelatihan yang digunakan, sudah tepat dan membantu anda memahami apa yang disampaikan dalam pelatihan					
2	Media presentasi yang digunakan pada pelatihan, membantu anda dalam memahami apa yang disampaikan selama pelatihan					
3	Metode simulator yang ada, memberikan kesempatan yang baik kepada anda untuk berpartisipasi aktif selama proses pelatihan					
4	Metode pelatihan yang dijalankan telah membuat pekerjaan anda menjadi efektif dan efisien					
5	Kegiatan pelatihan merupakan kegiatan yang positif dan sangat bermamfaat					
6	Pelatihan sangat diperlukan oleh semua karyawan, baik karyawan baru maupun karyawan lama					
7	Setelah mengikuti pelatihan, pengetahuan saya bertambah					
8	Pemahaman yang saya dapatkan dari pelatihan mempengaruhi sikap dan pola pikir saya					
9	Pelatihan membuat perubahan yang signifikan dalam hidup saya					

10	Setelah mengikuti pelatihan saya selalu beruaha untuk tetap bekerja dengan sungguh-sungguh meski tidak diawasi atasan					
----	---	--	--	--	--	--

Berilah tanda *checklist* pada setiap pojok topik yang ada di bawah ini untuk memberikan gambaran seberapa besar Pengaruh Pelatihan bagi karyawan bagian bengkel pada CV Jaya Motor Makassar.

Kinerja

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu hadir setiap saat sesuai jadwal kerja untuk melaksanakan pekerjaan saya					
2	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu dalam melakukan pekerjaan					
3	Saya dapat bekerjasama dengan rekan kerja dalam memberikan pelayanan pada konsumen					
4	Saya dapat menyelesaikan tugas sebaik-baiknya dengan berusaha meminimalisasi kelalaian kerja					
5	Saya selalu berusaha mengikuti pelatihan yang berkaitan dengan pekerjaan					
6	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan atasan					

7	Saya selalu berusaha konsisten dalam melakukan pekerjaan					
8	Saya selalu berusaha untuk pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan					
9	Saya tidak keberatan jika diharuskan lembur untuk menyelesaikan pekerjaan yang sifatnya mendesak					
10	Saya selalu berusaha untuk memanfaatkan waktu kerja secara maksimal untuk menyelesaikan pekerjaan saya					

Tabel Kuesioner Variabel X (Pelatihan)

No. Responden	PERTANYAAN										JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	4	5	5	3	4	3	4	2	4	37
2	4	4	5	4	5	4	3	3	4	3	39
3	4	5	4	3	4	5	4	3	3	3	38
4	5	4	5	4	3	3	5	4	5	3	41
5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	37
6	4	4	3	3	5	5	4	4	4	5	41
7	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	37
8	4	3	4	5	4	5	3	4	3	5	40
9	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	36
10	3	4	5	4	4	3	4	4	3	5	39
11	4	4	3	5	4	4	3	3	4	4	38
12	4	4	5	3	5	4	5	3	4	5	42
13	4	3	4	5	3	4	3	3	5	4	38
14	5	4	3	5	4	5	4	4	4	3	41
15	4	3	5	4	4	3	5	4	3	4	39
16	5	4	4	3	5	4	5	4	4	3	41
17	4	4	4	5	4	4	3	5	4	5	42
18	3	5	3	4	5	4	4	4	4	3	39
19	5	3	4	3	5	4	4	3	4	5	40
20	4	4	4	5	4	5	4	3	5	4	42
21	4	3	4	3	5	4	4	4	3	4	38
22	5	4	4	5	5	3	4	4	4	5	43
23	5	3	5	4	4	5	3	4	4	3	40
24	4	5	4	5	3	5	4	5	5	5	45
25	5	3	4	3	4	4	5	3	4	5	40
26	4	5	4	5	4	3	5	5	4	4	43

27	3	4	5	4	3	4	4	5	4	4	40
28	4	4	3	4	5	3	5	4	4	5	41
29	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	40
30	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	34
31	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	38
32	5	5	3	4	4	4	4	3	3	5	40
33	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	39
34	4	3	3	4	5	3	4	3	4	3	36
35	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	37
36	4	3	4	4	4	3	4	3	5	4	38
37	4	4	5	3	3	4	4	4	3	3	37
38	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	39
39	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	39
40	3	4	4	3	3	4	3	4	3	5	36
41	5	2	3	4	5	4	4	3	4	4	38
42	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	36
43	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	38
44	3	5	4	3	4	3	4	3	5	4	38
45	2	4	4	3	4	4	4	5	4	3	37
46	4	5	3	4	4	5	3	4	3	4	39
47	4	4	4	3	5	3	4	4	5	3	39
48	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	38
49	5	3	3	4	4	3	4	4	3	4	37
50	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	37
	JUMLAH										1947

Tabel Kuesioner Variabel Y (Kinerja)

No. Responden	PERTANYAAN										JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	4	5	5	3	4	3	4	4	5	40
2	4	4	5	4	5	4	3	3	4	5	41
3	5	5	4	4	4	5	5	3	3	5	43
4	5	4	5	4	3	3	5	4	5	3	41
5	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	40
6	4	4	3	3	5	5	4	4	4	5	41
7	5	4	5	5	4	4	3	4	4	3	41
8	4	5	5	5	4	5	3	5	3	5	44
9	5	5	4	4	4	4	3	3	4	5	41
10	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	43
11	4	5	5	5	5	4	3	3	4	4	42
12	4	4	5	5	5	4	5	3	4	5	44
13	4	4	4	5	5	5	3	5	5	4	44
14	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	42
15	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	42
16	5	4	4	3	5	4	5	4	4	3	41

17	4	4	4	5	4	4	3	5	4	5	42
18	3	5	4	4	5	4	4	4	5	5	43
19	5	5	5	3	5	5	4	4	4	5	45
20	4	4	4	5	4	5	5	3	5	4	43
21	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	43
22	5	4	4	5	5	3	4	4	4	5	43
23	5	3	5	4	4	5	5	4	4	3	42
24	4	5	4	5	3	5	4	5	5	5	45
25	5	5	4	5	4	4	5	3	4	5	44
26	4	5	4	5	4	3	5	5	4	4	43
27	3	4	5	4	3	4	4	5	4	4	40
28	4	5	3	4	5	5	5	4	4	5	44
29	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	41
30	5	3	4	3	3	4	5	3	4	5	39
31	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	44
32	5	5	3	5	5	4	4	4	4	5	44
33	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	44
34	4	5	5	4	5	4	4	5	4	3	43
35	5	5	4	3	5	4	3	4	4	5	42
36	4	5	4	4	4	5	4	3	5	4	42
37	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	44
38	4	5	3	4	4	5	3	5	4	4	41
39	4	4	5	4	4	5	3	5	4	4	42
40	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	42
41	5	4	5	4	5	4	4	3	4	5	43
42	5	4	4	5	4	4	5	3	5	5	44
43	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	45
44	3	5	4	4	5	4	5	3	5	5	43
45	4	4	5	5	4	4	4	5	5	3	43
46	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	45
47	4	4	4	3	5	4	4	4	5	3	40
48	3	4	4	4	4	4	5	3	4	5	40
49	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	47
50	5	5	4	5	4	3	5	4	4	4	43
	JUMLAH										2128

Pelatihan (X)**Pertanyaan1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	12	24.0	24.0	24.0
	Setuju	22	44.0	44.0	68.0
	Sangat Setuju	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pertanyaan2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	12.0	12.0	12.0
	Setuju	37	74.0	74.0	86.0
	Sangat Setuju	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pertanyaan3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	14.0	14.0	14.0
	Setuju	36	72.0	72.0	86.0
	Sangat Setuju	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pertanyaan4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	9	18.0	18.0	18.0
	Setuju	31	62.0	62.0	80.0
	Sangat Setuju	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pertanyaan5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	8.0	8.0	8.0
	Setuju	33	66.0	66.0	74.0
	Sangat Setuju	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pertanyaan6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	12.0	12.0	12.0
	Setuju	37	74.0	74.0	86.0
	Sangat Setuju	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pertanyaan7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	14.0	14.0	14.0
	Setuju	34	68.0	68.0	82.0
	Sangat Setuju	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pertanyaan8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	27	54.0	54.0	54.0
	Setuju	17	34.0	34.0	88.0
	Sangat Setuju	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pertanyaan9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	16.0	16.0	16.0
	Setuju	33	66.0	66.0	82.0
	Sangat Setuju	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Peranyaan10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Kurang Setuju	9	18.0	18.0	20.0
	Setuju	25	50.0	50.0	70.0
	Sangat Setuju	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Kinerja (Y)

Pertanyaan1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	12.0	12.0	12.0
	Setuju	27	54.0	54.0	66.0
	Sangat Setuju	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pertanyaan2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	14.0	14.0	14.0
	Setuju	29	58.0	58.0	72.0
	Sangat Setuju	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pertanyaan3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	6.0	6.0	6.0
	Setuju	29	58.0	58.0	64.0
	Sangat Setuju	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pertanyaan4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	8.0	8.0	8.0
	Setuju	29	58.0	58.0	66.0
	Sangat Setuju	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pertanyaan5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	31	62.0	62.0	62.0
	Sangat Setuju	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pertanyaan6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Setuju	31	62.0	62.0	66.0
	Sangat Setuju	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pertanyaan7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	12.0	12.0	12.0
	Setuju	29	58.0	58.0	70.0
	Sangat Setuju	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pertanyaan8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	36	72.0	72.0	72.0
	Sangat Setuju	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pertanyaan9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	6	12.0	12.0	12.0
Setuju	27	54.0	54.0	66.0
Sangat Setuju	17	34.0	34.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Peranyaan10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	3	6.0	6.0	6.0
Setuju	30	60.0	60.0	66.0
Sangat Setuju	17	34.0	34.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.812	20

Case Processing Summary

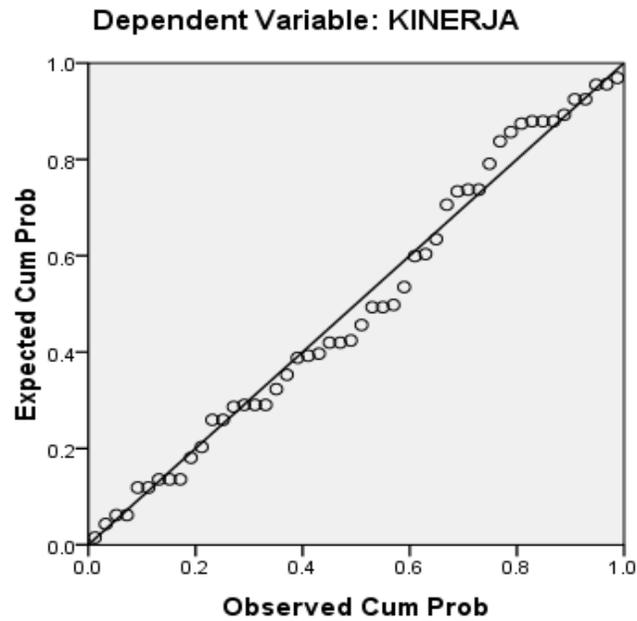
		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

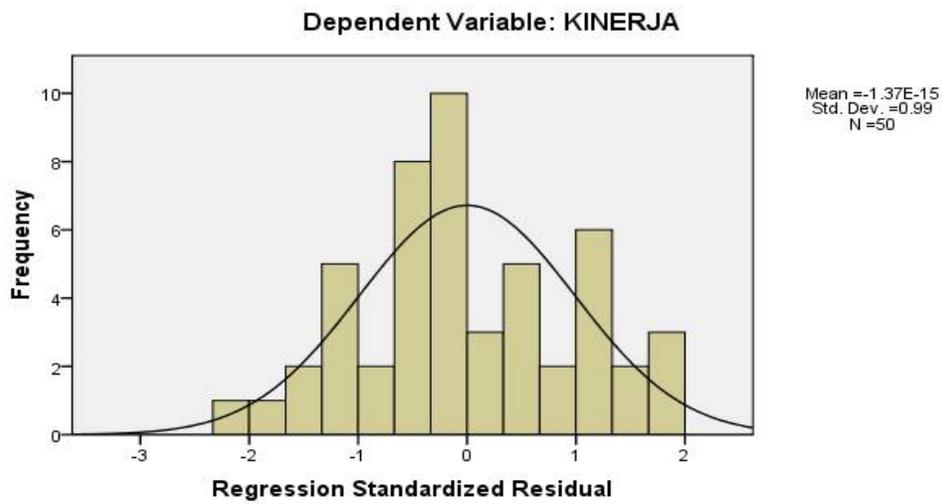
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	78.5200	28.336	.331	.808
VAR00002	78.5800	28.698	.469	.800
VAR00003	78.6000	28.776	.434	.801
VAR00004	78.5800	27.759	.519	.796
VAR00005	78.4200	28.575	.444	.800
VAR00006	78.5800	29.187	.377	.804
VAR00007	78.5600	29.435	.290	.808
VAR00008	79.0200	29.040	.266	.811
VAR00009	78.5800	30.902	.046	.821
VAR00010	78.5200	31.030	-.005	.829
VAR00011	78.3800	29.996	.160	.816
VAR00012	78.4600	28.090	.450	.800
VAR00013	78.3000	27.847	.550	.795
VAR00014	78.3400	26.678	.729	.784
VAR00015	78.2200	29.114	.415	.802
VAR00016	78.3000	28.337	.504	.798
VAR00017	78.4200	27.228	.598	.791
VAR00018	78.3200	28.793	.524	.798
VAR00019	78.3800	28.689	.352	.805
VAR00020	78.3200	28.630	.423	.801

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Histogram



ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	213.639	1	213.639	27.815	.000 ^a
	Residual	368.681	48	7.681		
	Total	582.320	49			

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.846	5.648		2.275	.027
	PELATIHAN	.742	.141	.606	5.274	.000

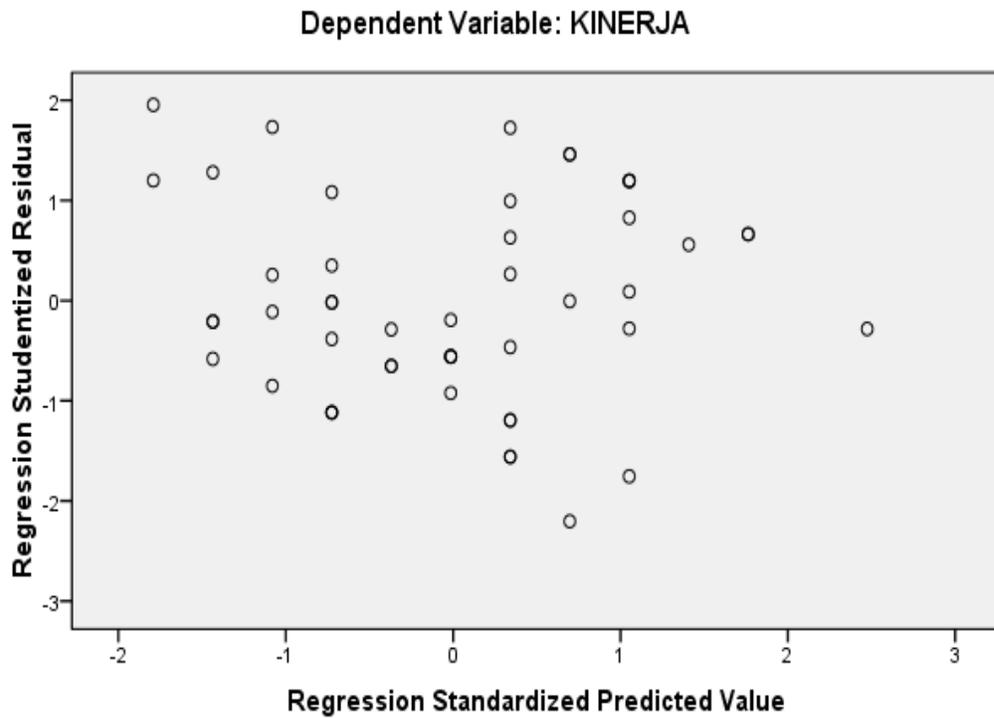
a. Dependent Variable: KINERJA

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	38.8198	47.7251	42.5600	2.08806	50
Std. Predicted Value	-1.791	2.474	.000	1.000	50
Standard Error of Predicted Value	.392	1.055	.536	.143	50
Adjusted Predicted Value	38.3356	47.8479	42.5399	2.10652	50
Residual	-6.01454	5.18024	.00000	2.74301	50
Std. Residual	-2.170	1.869	.000	.990	50
Stud. Residual	-2.203	1.955	.004	1.010	50
Deleted Residual	-6.19994	5.66445	.02007	2.85569	50
Stud. Deleted Residual	-2.300	2.016	.004	1.024	50
Mahal. Distance	.000	6.119	.980	1.175	50
Cook's Distance	.000	.179	.021	.030	50
Centered Leverage Value	.000	.125	.020	.024	50

a. Dependent Variable: KINERJA

Scatterplot



Correlations

		Pelatihan	Kinerja
Pelatihan	Pearson Correlation	1	.606**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kinerja	Pearson Correlation	.606**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

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

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pelatihan	40.0400	2.81367	50
Kinerja	42.5600	3.44733	50

Correlations^a

			Pelatihan	Kinerja
Kendall's tau_b	Pelatihan	Correlation Coefficient	1.000	.420**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
	Kinerja	Correlation Coefficient	.420**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
Spearman's rho	Pelatihan	Correlation Coefficient	1.000	.564**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
	Kinerja	Correlation Coefficient	.564**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PELATIHAN ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJA

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.606 ^a	.367	.354	2.77143

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN

b. Dependent Variable: KINERJA

	skor1	skor2	skor3	skor4	skor5	skor6	skor7	skor8	skor9	skor10
skor1	1.000	.121	.147	-.045	.117	.214	.151	.064	.368	.270
skor2	.121	1.000	.435	.276	.478	.405	.291	.496	.170	.058
skor3	.147	.435	1.000	.416	.237	.291	.408	.372	.309	.172
skor4	-.045	.276	.416	1.000	.351	.382	.577	.327	.322	.378
skor5	.117	.478	.237	.351	1.000	.329	.303	.154	.117	-.023
skor6	.214	.405	.291	.382	.329	1.000	.316	.314	.214	.314
skor7	.151	.291	.408	.577	.303	.316	1.000	.321	.352	.367
skor8	.064	.496	.372	.327	.154	.314	.321	1.000	.342	.478
skor9	.368	.170	.309	.322	.117	.214	.352	.342	1.000	.215
skor10	.270	.058	.172	.378	-.023	.314	.367	.478	.215	1.000
skor11	1.000	.121	.147	-.045	.117	.214	.151	.064	.368	.270
skor12	.121	1.000	.435	.276	.478	.405	.291	.496	.170	.058
skor13	.147	.435	1.000	.416	.237	.291	.408	.372	.309	.172
skor14	-.045	.276	.416	1.000	.351	.382	.577	.327	.322	.378
skor15	.117	.478	.237	.351	1.000	.329	.303	.154	.117	-.023
skor16	.214	.405	.291	.382	.329	1.000	.316	.314	.214	.314
skor17	.151	.291	.408	.577	.303	.316	1.000	.321	.352	.367
skor18	.064	.496	.372	.327	.154	.314	.321	1.000	.342	.478
skor19	.368	.170	.309	.322	.117	.214	.352	.342	1.000	.215
skor20	.270	.058	.172	.378	-.023	.314	.367	.478	.215	1.000

skor11	skor12	skor13	skor14	skor15	skor16	skor17	skor18	skor19	skor20
1.000	.121	.147	-.045	.117	.214	.151	.064	.368	.270
.121	1.000	.435	.276	.478	.405	.291	.496	.170	.058
.147	.435	1.000	.416	.237	.291	.408	.372	.309	.172
-.045	.276	.416	1.000	.351	.382	.577	.327	.322	.378
.117	.478	.237	.351	1.000	.329	.303	.154	.117	-.023
.214	.405	.291	.382	.329	1.000	.316	.314	.214	.314
.151	.291	.408	.577	.303	.316	1.000	.321	.352	.367
.064	.496	.372	.327	.154	.314	.321	1.000	.342	.478
.368	.170	.309	.322	.117	.214	.352	.342	1.000	.215
.270	.058	.172	.378	-.023	.314	.367	.478	.215	1.000
1.000	.121	.147	-.045	.117	.214	.151	.064	.368	.270
.121	1.000	.435	.276	.478	.405	.291	.496	.170	.058
.147	.435	1.000	.416	.237	.291	.408	.372	.309	.172
-.045	.276	.416	1.000	.351	.382	.577	.327	.322	.378
.117	.478	.237	.351	1.000	.329	.303	.154	.117	-.023
.214	.405	.291	.382	.329	1.000	.316	.314	.214	.314
.151	.291	.408	.577	.303	.316	1.000	.321	.352	.367
.064	.496	.372	.327	.154	.314	.321	1.000	.342	.478
.368	.170	.309	.322	.117	.214	.352	.342	1.000	.215
.270	.058	.172	.378	-.023	.314	.367	.478	.215	1.000

BIOGRAFI PENULIS



Andi Fadil panggilan Fadil lahir di Bone pada tanggal 06 Maret 1996 dari pasangan suami istri Bapak Nasruddin dan Ibu A. Mase. Penulis adalah anak kedua dari 3 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Dusun Sawotinggi Desa Bulusirua Kecamatan Bontocani Kabupaten Bone.

Pendidikan yang telah ditempuh oleh peneliti yaitu SD Negeri 290 Bulusirua lulus tahun 2008, MTS Toasae lulus tahun 2011, SMA Negeri 1 Bontocani lulus tahun 2014, dan mulai tahun 2014 mengikuti program S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.