

SKRIPSI

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI GULA
PASIR PADA PTP. XIV NUSANTARA
TAKALAR KAB. TAKALAR**

Oleh

RAHMAWATI

105720493914



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2019**

SKRIPSI

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI GULA
PASIR PADA PTP. XIV NUSANTARA
TAKALAR KAB. TAKALAR**

RAHMAWATI

105720493914

**Untuk Memenuhi Peersyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Jurusan Manajemen**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2019**

MOTTO

**Masa depanmu dihasilkan dari apa yang kamu kerjakan
hari ini. Bukan dari yang kamu kerjakan esok hari**

**Beri nilai dari usahanya jangan dari hasilnya. Baru kita
bisa menilai kehidupan**

(Albert Einstein)

PERSEMBAHAN

**Karya ilmiah ini kupersembahkan kepada kedua orang tuaku,
saudaraku, dan kerabat serta sahabatku, atas keikhlasan
dan do'anya dalam mendukung penulis mewujudkan
harapan menjadi kenyataan. Terima kasih yang sebesar-
besarnya kepada Ayah dan Ibu karena berkat motivasi dan
inspirasi serta do'a dan kerelaannya sehingga penulis
dapat mencapai titik akhir ini.**

**“pengertian dan Pengorbananmu Akan Abadi Dalam
Hatiku”**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Penelitian : "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Gula pasir Pada PTP. XIV Nusantara Takalar Kab. Takalar
Nama Mahasiswa : Rahmawati
No Stambuk/NIM : 105720493914
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji skripsi Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar pada hari Jum'at 08 Februari 2019

Makassar, 08 Februari 2019

Disetujui Oleh :

Pembimbing I,

Dr. Hj. Ruliaty, MM
NIDN: 00090945406

Pembimbing II,

Ismail Rasulong, SE., MM
NIDN: 903078

Diketahui :

Dekan,

Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903078

Ketua,

Jurusan Manajemen

Muh. NurRasyid, SE., MM
NBM: 1085576



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama Rahmawati, Nim : 105720493914, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomer : 0001/SK-Y/61201/091004/2019M, Tanggal 03 Jumadil Akhir 1440 H / 08 Februari 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

03 Jumadil Akhir 1440 H
Makassar,
08 Februari 2019 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof.Dr.H. Abdul Rahman Rahim, SE., MM(.....)
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM (.....)
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM (.....)
4. Penguji : 1. Dr. Edi Jusriadi, SE., MM (.....)
2. Ismail Rasulong, SE., MM (.....)
3. Hj. Naidah, SE., MSi (.....)
4. Dr. Andi Mappatempo, SE.,MM (.....)

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Ismail Rasulong, SE.,MM

NBM 905078



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rahmawati

Stambuk : 105720493914

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Gula pasir Pada PTP. XIV Nusantara Takalar Kab. Takalar".

Dengan ini menyatakan bahwa :

Sketsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

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

Makassar, 08 Februari 2018

Yang membuat Pernyataan,



Rahmawati

Diketahui Oleh :

Dekan,
Fakultas Ekonomi & Bisnis
Unismuh Makassar



Irmali Rusulung, SE, MM
NBM: 903078

Ketua,
Jurusan Manajemen

Muh. NurRasyid, SE., MM
NBM: 1085576

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Allah maha penyayang dan maha pengasih, demikian kata untuk mewakili atas segala karunia dan nikmat-Nya. Alhamdulillah rabbalamin, segala puji syukur hanya ditujukan kepada Allah SWT atas limpahan kesehatan dan kekuatan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “ Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Gula Pasir Pada PT. Perkebunan XIV Nusantara Takalar Kab. Takalar”. Tak lupa penulis Khaturkan shalawat serta salam atau junjungan kepada Rasulallah Muhammad SAW, kepada keluarga, sahabat, dan para pengikutnya yang mengikuti sunnahnya hingga pada akhir zaman. Skripsi ini adalah setitik dari sederetan berkah-Mu yang diberikan kepada Penulis. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana strata 1 (S1) pada program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewah dan terutama penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada kedua orang tua penulis yaitu bapak Juraidin dan Ibu Juhana yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan do'a yang tulus tanpa pamrih serta sentiasa mendukung dan memberikan semangat sehingga akhir studi ini serta serta seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan,

dukungan dan do'a restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu.

Dalam proses penulisan sampai terselesaikannya skripsi ini, penulis tentunya menghadapi beberapa hambatan. Segala daya dan upaya telah penulis kerahkan untuk membuat tulisan ini selesai dengan baik dan bermanfaat dalam dunia pendidikan. Segala rasa hormat, penulis mengucapkan banyak terimakasih berkat bimbingan, motivasi serta bantuan dari berbagai pihak, segala hambatan dan tantangan yang dihadapi penulis dapat teratasi dalam terselesaikannya skripsi ini. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat penulis menghaturkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Dr. Hj. Ruliaty, MM serta Bapak Ismail Rasulong, SE.,MM selaku pembimbing 1 dan pembimbing 2. Yang telah meluangkan banyak waktu dan pikirannya dalam memberikan arahan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terimakasih banyak di sampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Dr. H. Abd Rahim, SE., MM., Rektor Univesitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makasar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE.,MM, selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Idham Khalid, SE.,MM, selaku penasehat akademik penulis.

5. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang Banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
6. Segenap Staff dan Karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
7. Bapak Naswadiyah dan keluarga besar pabrik gila takalar di PTP. XIV Nusantara Takalar kab. Takalar yang telah bersedia mengizinkan penulis melakukan penelitian.
8. Terimakasih Kepada keluarga besar Manajemen 7-14 selaku teman seperjuangan pada masa perkuliahan serta sahabat-sahabat yang selalu menemani dalam suka dan duka.
9. Dan terimakasih kepada sahabat seperjuangan Fitriani yang selalu memberikan motivasi serta yang selalu membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahawa 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 ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wab

Makassar, Desember 2018

Penulis

Rahmawati

ABSTRAK

Rahmawati,(2018).Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Perkebunan Nusantara Takalar Kabupaten Takalar, Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing Oleh Ibu Dr.Hj Ruliyati,MM dan Bapak Ismail Rasulong,SE.MM

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara Takalar Kabupaten Takalar yang berjumlah 34 orang dengan sampel sejumlah 34 orang menggunakan sampling jenuh. Untuk mengaplikasikan tujuan tersebut maka digunakan metode deskriptif, metode statistik deskriptif dengan bantuan sistem Komputerisasi (Program Komputer SPSS versi 2018) dengan menggunakan rumus yaitu analisis regresi berganda dan uji t dan uji f.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hipotesis yang memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig < 0.05$. Dengan demikian hipotesis terbukti.

Kata Kunci :Pelatihan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Rahmawati (2018), The Effect Of Job Trainning And Influence Of Work Motivasion On Employed Performance Of Production Of PTP. XIV Nusantara Takalar District Takalar. Thesis Faculty Of Economics And Business Departement Of Management Muhammadiyah University Of Makassar. Guided By. Ms. Dr.Hj Ruliaty,MM And Mrs.Ismail Rasulong,SE,.MM.

The purpose of this study was to examine the effect of job training and the influence of work motivation on employee performance. Population in this research is employees of production of PT. Perkebunan Nusantara Takalar Kab. Takalar totaling 34 people with a sample of 34 people using saturated sampling.

To apply the objective then used descriptive method, descriptive statistical method with the help of computerized system (Computer Program SPSS version 2018) by using the formula that is multiple regression analysis and t test and f test.

The results showed that job training variables have a positive and significant effect on employee performance, and work motivation variables have a positive and significant effect on employee performance. This is evidenced by the hypothesis that has a value of $t_{\text{arithmetic}} > t_{\text{table}}$ or $\text{sig value} < 0.05$. Thus the hypothesis proved.

Keyword : Training, Work Motivation and Employee Performance

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
<i>ABSTRACK</i>	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
A. Pengertian dan Fungsi Manajemen SDM	5
B. Pelatihan	7

1. Definisi.....	7
2. Tujuan dan Manfaat	8
3. Jenis-jenis	10
4. Tahapan-tahapan.....	11
5. Metode-metode	11
6. Indikator-indikator.....	13
C. Motivasi Kerja.....	14
1. Definisi	14
2. Tujuan.....	15
3. Sumber-sumber	16
4. Faktor-faktor	18
5. Langkah-langkah.....	20
6. Indikator-indikator.....	20
D. Kinerja Karyawan	22
1. Definisi.....	22
2. Metode Pengukuran.....	23
3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi.....	26
4. Indikator-indikator.....	26
E. Tinjauan Empiris	27
F. Kerangka Konsep.....	29
G. Hipotesis	30

BAB III METODE PENELITIAN	31
A. Jenis Penelitian	31
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian	31
C. Definisi Operasional Variabel Dan Pengukuran	31
D. Jenis dan Sumber Data	33
E. Populasi Dan Sampel	34
F. Teknik Pengumpulan Data	34
G. Teknik Analisis Data.....	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	39
1. Sejarah	39
2. Visi dan Misi	40
3. Struktur Organisasi	40
B. Hasil Penelitian	43
1. Deskripsi Responden	43
2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	46
3. Deskripsi Variabel Penelitian	50
4. Uji Regresi Linear Berganda.....	52
5. Uji Hipotesis	53
C. Pembahasan	57
1. Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja Karyawan ..	57
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap kinerja karyawan	58
3. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap	

Kinerja Karyawan.....	59
BAB V PENUTUP.....	60
A. Kesimpulan.....	60
B. Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Usia	44
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Masa Kerja	45
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	46
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas	47
Tabel 4.6	Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan.....	48
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja	49
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	50
Tabel 4.9	Statistik Deskriptif	51
Tabel 4.10	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	53
Tabel 4.11	Koefisien Determinasi	54
Tabel 4.12	Uji t	55
Tabel 4.13	Uji F	56

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konsep	29
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	41

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam menghadapi arus globalisasi, berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan oleh perusahaan.Oleh Karena itu,perusahaan harus menciptakan suasana yang dapat mendorong setiap karyawan untuk menciptakan prestasi kerja.Dalam mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapainya.SDM merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. SDM harus dikelola secara optimal, continue dan diberi ekstra perhatian dan memenuhi hak-haknya.

Pelatihan yang baik juga membawa manfaat antara lain meningkatkan pengetahuan para karyawan atas budaya dan para pesaing luar, membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru, membantu para karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas, memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran, menjamin keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi para karyawan untuk

memberikan kontribusi bagi perusahaan pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau pada saat keahlian mereka menjadi absolut, mempersiapkan para karyawan untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya, terutama dengan kaum *minoritas* dan para wanita.

Untuk menyempurnakan hasil akhir suatu pelatihan, haruslah diingat bahwa proses selama pelatihan itu berlangsung harus jelas di mata para peserta pelatihan. Maksudnya disini adalah job spesifikasi yang selanjutnya akan diemban harus dijelaskan terlebih dahulu kepada pekerja. Jadi para peserta pelatihan akan bersungguh-sungguh selama mengikuti program pelatihan.

Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan tersebut. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah pelatihan dan motivasi terhadap karyawan. Menurut Raymond (2010) untuk memecahkan masalah terkait dengan peningkatan kinerja karyawan ada beberapa 5 kemungkinan yang dapat dilakukan oleh perusahaan antara lain melalui pemberian motivasi dan pelatihan kerja.

Menurut Lubis (2008) melalui pelatihan dan motivasi akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Dengan motivasi yang kuat, serta pelatihan yang maksimal diharapkan kinerja yang dihasilkan

karyawan dapat meningkat sehingga tujuan atau harapan perusahaan dapat tercapai. Meskipun melalui pelatihan dan motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan tetapi pada kenyataannya masih ada perusahaan yang mengalami masalah pada kurang efektifnya pelatihan dan kurang tingginya motivasi bekerja.

Dengan meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan akan menjadi lebih baik lagi. Perusahaan sebaiknya melakukan hal-hal yang membuat perusahaan menjadi berkembang dan lebih eksis lagi dari sebelumnya. Berhasil tidaknya kinerja yang dicapai organisasi tersebut dipengaruhi kinerja karyawan secara individual maupun kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik kinerja organisasi. Oleh sebab itu penelitian ini dilakukan untuk meneliti lebih lanjut tentang “**Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Gula Pasir Pada PTP.XIV Nusantara Takalar Kab. Takalar**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka dapat di rumuskan masalah pada penelitian ini yaitu :

1. Apakah ada pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi gula pasir di PTP.XIV Nusantara Takalar Kabupaten Takalar?

2. Apakah di antara pelatihan dan motivasi kerja ada yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi gula pasir pada PTP.XIV Takalar.
2. Untuk mengetahui apakah variabel pelatihan memberikan pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PTP. Nusantara Takalar Kab. Takalar.

D. Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat dari penelitian ini antara lain :

1. Bagi penulis dengan penelitian ini penulis memperoleh pengalaman dan ilmu pengetahuan terkait pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan sebagai acuan untuk memperoleh sarjana strata satu (S1).
2. Bagi perusahaan, dapat digunakan sebagai masukan atau informasi untuk membantu dalam memecahkan masalah yang dihadapi terkait kinerja karyawan serta dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan guna mengambil langkah-langkah selanjutnya dalam menyusun strategi sumber daya manusia dimasa yang akan datang.

3. Bagi Akademisi dapat digunakan sebagai bahan pustaka bagi jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut sunyoto (2012:1) “Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau

perusahaan di samping faktor lain seperti aktifa dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus di kelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi”.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Begitupun majunya, perkembangan informasi, tersedianya modal, dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Menurut hasibuan (2003) menjelaskan fungsi manajemen sumber daya manusia secara singkat sebagai berikut:

a. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan efektif serta efisien dalam membantu mencapai tujuan perusahaan yang telah di terapkan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian/organize adalah kegiatan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalia dan faktor-faktor fisik.

c. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) atau tidak langsung (*undirect*).

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menuntungkan.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

k. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

B. Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Suwanto dan priansa (2013:117) mendefinisikan pelatihan sebagai sarana penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang baik.

Sunyoto (2012:137) menyatakan bahwa “pelatihan tenaga kerja bagi suatu organisasi atau perusahaan merupakan aktiivitas yang cukup penting di lakukan, dimana hal ini akan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja dan efisieni kerja bagi tenaga kerja itu sendiri dan organisasi atau perusahaan dimana tenaga kerja tersebut bekerja”.

2. Tujuan Dan Manfaat Pelatihan

Pelatihan yang di berikan oleh suatu perusahaan kepada karyawan tentu saja mempunyai agaenda-agenda tertentu mengenai tujuan dan manfaat bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri.

Menurut pangabea (2004) pada umumnya, pelatihan di lakukan untuk kepentingan karyawan, perusahaan dan konsumen:

a. Karyawan

- 1) Memberikan keterampilan dan penegtahuan yang diperlukan karyawan.
- 2) Meningkatkan moral karyawan. Dengan keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan pekerjaannya memreka akan antusias untuk menyelesaikan pekerjaan denga baik.

- 3) Memeperbaiki kineja. Karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan dapat meminimalkan melalui program pelatihan.
- 4) Membantu karyawan dalam menghadapi perubahan, baik perubahan struktur organisasi, teknologi, maupun sumber daya manusia.
- 5) Peningkatan karir karyawan. Dengan pelatihan dan penegmbangan kesempatan untuk meningkatkan karir menjadi besar karena keahlian,keterampilan dan prestasi kerja lebih baik.

b. Perusahaan

- 1) Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- 2) Pelatihan dan pengembangan dapat mengurangi biaya produksi karena pelatihan dan pengembangan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan karyawan.
- 3) Mengurangi tingkat kerusakan dan kecelakaan.
- 4) Memperkuat komitmen karyawan.

c. Konsumen

- 1) Konsumen akan memperoleh produk yang lebih baik dalam kualitas dan kuantitas
- 2) Meningkatkan pelayanan karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya tarik yang sangat penting bagi rekanan perusahaan yang bersangkutan.

Disamping tujuan pelatihan di atas ada beberapa manfaat pelatihan menurut Simamora (2004:278) yaitu :

- 1) Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas.
- 2) Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar-standar kinerja yang dapat diterima.
- 3) Menciptakan sikap, loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
- 4) Memenuhi persyaratan-persyaratan perencanaan sumber daya manusia.
- 5) Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja, dan
- 6) Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka

3. Jenis-Jenis Pelatihan

Menurut Simamora (2006:278) ada lima jenis-jenis pelatihan yang dapat diselenggarakan:

- a. Pelatihan Keahlian

Pelatihan keahlian: (*skills training*) merupakan pelatihan yang sering di jumpai dalam organisasi. Program pelatihannya relative sederhana: kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang jeli. kriteriapenilaian efektifitas pelatihan juga berdasarkan pada sasaran yang diidentifikasi dalam tahap penilaian.

b. Pelatihan Ulang

Pelatihan ulang (*retraining*) adalah subset pelatihan keahlian.pelatihan ulang berupaya memberikan kepada para karyawan keahlian-keahlian yang mereka butuhkan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah.Seperti tenaga kerja instansi pendidikan yang biasanya bekerja menggunakan mesin ketik manual mungkin harus di latih dengan mesin computer atau akses internet.

c. Pelatihan Lintas Fungsional

Pelatihan lintas fungsional (*cross functional training*) melibatkan pelatihan karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dalam bidang lainnya selain dan pekerjaan yang ditugaskan.

d. Pelatihan tim

Pelatihantim merupakan bekerja sama terdiri dari sekelompok individu untuk menyelesaikan demi tujuan bersama dalam sebuah tim kerja.

e. Pelatihan kreatifitas

Pelatihan kreatifitas (*creativity training*) berlandaskan pada asumsi bahwa kreativitas dapat di pelajari. Maksudnya tenaga kerja diberikan peluang untuk mengeluarkan gagasan sebebas mungkin yang berdasar pada penilaian rasional dan biaya kelaikan

4. Tahapan-Tahapan Pelatihan

Tahapan-tahapan pelatihan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:52) adalah:

- a. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan (Job Study).
- b. Menetapkan tujuan dan sasaran pelatihan.
- c. Menetapkan criteria keberhasilan dengan alat ukurnya.
- d. Menetapkan metode pelatihan.
- e. Mengadakan percobaan (try out) dan revisi.
- f. Mengimplementasikan dan mengevaluasi.

5. Metode Pelatihan

Metode pelatihan yang tepat tergantung pada tujuannya. Tujuan dan sasaran pelatihan yang berbeda akan berakibat pemakaian metode yang berbeda pula. Sunyoto (2012) menegelompokkan

metode-metode pelatihan atas dua kategori, yaitu *Informational Methods* dan *Experiental Methods*.

a. Informational Methods

Metode ini biasanya menggunakan pendekatan satu arah, dimana informasi-informasi disampaikan kepada para peserta oleh para pelatih. Metode jenis ini dipakai untuk mengajarkan hal-hal faktual, keterampilan atau sikap tertentu. Para peserta biasanya tidak diberi kesempatan untuk mempraktikkan atau untuk melibatkan diri dalam hal-hal yang diajarkan selama pelatihan. Teknik yang dipakai untuk metode ini antara lain: kuliah, presentase, audiovisual, dan *self directed learning*. Pelatihan dengan menggunakan metode informasi ini sering dinamakan sebagai pelatihan tradisional, yaitu pelatihan yang bersifat direktif dan berorientasikan pada guru.

b. Experiental methods

Experiental methods adalah metode yang mengutamakan komunikasi yang luwes, fleksibel dan lebih dinamis, baik dengan infrastruktur dengan sesama peserta, dan langsung mempergunakan alat-alat yang tersedia, misal komputer. Metode ini biasanya dipergunakan untuk

mengajarkan pengetahuan dan keterampilan-keterampilan, serta kemampuan-kemampuan baik bersifat *hardware* maupun *software*. Pelatihan metode ini dianggap sebagai pelatihan yang lebih bersifat fasilitatif dan berorientasikan pada peserta. Misalnya diskusi kelompok, study khusus dan sebagainya. Dengan mendorong para peserta untuk mamalsukan pengetahuannya sendiri di dalam presentasi-presentasi melalui makalah-makalah maka akan mengubah perilaku mereka.

Menurut Dessier (2008) pelatihan pada dasarnya dapatdi kelompokkan kedalam dua kelompok yaitu *on the job training* dan *off the job training*.

6. Indikator Pelatihan

Indikator-indikator pelatihan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:62), diantaranya:

- a. Jenis pelatihan berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah di lakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja pegawai dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.
- b. Tujuan pelatihan harus kongkrit dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk

meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

c. Materi

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tat naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

d. Metode yang di gunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan terknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konfrensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (study banding).

e. Kualifikasi peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

f. Kualifikasi pelatih

Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu

membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

g. Waktu (banyaknya sesi)

Banyaknya sesi materi pelatihan terdiri dari 67 sesi materi dan tiga sesi pembukaan dan penutupan pelatihan kerja. Dengan demikian jumlah sesi pelatihan ada 70 sesi atau setara dengan 52,2 jam. Makin sering petugas mendapat pelatihan, maka cenderung kemampuan dan keterampilan pegawai semakin meningkat.

C. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu, motivasi sering kali di artikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tentu pada umumnya adalah kebutuhan serta serta keinginan orang tersebut (Gitosudarmo, 2001)

Menurut sunyoto (2012:11) motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau

bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari luar dan dari dalam. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktivitas.

2. Tujuan Pemberian Motivasi

Menurut Hasibuan (2004) menyatakan bahwa tujuan pemberian motivasi bagi seseorang karyawan selain memberikan keuntungan pada karyawan itu sendiri juga memberikan keuntungan kepada organisasi seperti:

- a. Dapat meningkatkan produktivitas karyawan.
- b. Dapat mendorong semangat dan gairah kerja karyawan.
- c. Dapat mempertahankan kestabilan karyawan.
- d. Dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.

Tujuan motivasi adalah menyangkut seseorang manajer yang bekerja melalui orang lain. Ia tidak mungkin melakukan semua pekerjaan itu sendiri saja, melainkan harus meminta bantuan orang lain untuk

menegrijakannya. Selanjutnya Sunyoto (2012:17) pemeberian motivasi kepada karyawan atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan antara lain:

- a. Mendorong gairah dan semangat karyawan.
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karywan.
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karywan.
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absebsi karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- h. Menimngkatkan kesejahteraan karyawan dan
- i. Memepertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaanya.

3. Sumber-Sumber Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2011) secara garis besar motivasi dapat bersumber dari faktor internal dan faktor eksternal tergantung dari mana suatu kegiatan dimulai.

Timbulnya motivasi internal di sebabkan Karena adanya kebutuhan dan keinginan yang ada dalam diri seseorang. Kekuatan akan mempengaruhi pikirannya, yang selanjutnya akan

mengarahkan perilaku orang tersebut. Sebagai contoh, seorang karyawan yang ingin mendapatkan nilai yang memuaskan dalam penilaian kinerja akan menentukan perilaku karyawan dalam memenuhi syarat penilaian tersebut. Setelah memikirkan dalam-dalam, perilakunya mungkin akan menjadi karyawan yang rajin dalam bekerja, tidak datang terlambat, tidak pernah absen dan memenuhi peraturan, tetapi dalam kenyataan tidak semua karyawan mempunyai keinginan yang kuat untuk mencapai nilai yang memuaskan.

Motivasi eksternal menjelaskan kekuatan yang ada diluar individu yang dikendalikan oleh manajer, yaitu meliputi penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggung jawab. Motivasi eksternal meliputi faktor pengendalian oleh manajer yang meliputi hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan seperti halnya gaji atau upah, keadaan kerja dan kebijaksanaan perusahaan dan pekerjaan yang mengandung hal-hal seperti penghargaan, pengembangan dan tanggung jawab. Manajer perlu mengenal motivasi eksternal untuk mendapatkan tanggapan yang positif dari karyawannya. Tanggapan yang positif ini menunjukkan bahwa bawahan bekerja demi kemajuan perusahaan. Manajer dapat menggunakan motivasi eksternal yang positif maupun yang negative. Motivasi positif merupakan penghargaan atas prestasi

yang sesuai sedangkan motivasi negatif mengenakan sanksi jika prestasi tidak dapat dicapai.

4. Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Faktor-faktor motivasi kerja ada 7 menurut Sunyoto (2012:13) yaitu:

a. Promosi

Promosi adalah kemajuan seseorang pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik dan terutama tambah pembayaran upah atau gaji.

b. Prestasi kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepada sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

c. Pekerjaan itu sendiri

Telah berulang kali dikatakan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan. Berarti terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri sendiri atau tidak.

Berbagai kesempatan tersebut, seperti keikutsertaan dalam program pelatihan, melanjutkan pendidikan diluar jam kerja atau berusaha supaya dialihtugaskan, jika secara sukarela dimanfaatkan akan berakibat secara positif, bukan hanya berupa keuntungan bagi diri sendiri akan tetapi juga bagi organisasi.

d. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi. Karyawan dengan kemampuannya melaksanakan tugas apa yang telah diberikan oleh tempat dimana dia bekerja. Tentu saja semakin tinggi jabatan maka akan semakin berat tugas yang menjadi tanggung jawabnya, demikian juga garis wewenangnya semakin luas dan besar.

e. Tanggung jawab

Penanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang

diharapkan oleh para karyawan, namun disisi lain para karyawan pun memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sebagai mitra kerja hubungan kedua pihak, baik pihak perusahaan maupun pihak karyawan tentu saja harus dijaga keharmonisannya. Karena dengan hubungan yang baik dan harmonis maka akan memberikan pengaruh yang baik pula bagi perkembangan dan pertumbuhan perusahaan di satu sisi, dan pengembangan karier karyawan di sisi lain. Saling menghargai dan saling bertanggung jawab merupakan dua sisi yang harus dipenuhi, sehingga keberlangsungan kemitraan mereka akan terjadi dengan baik.

5. Langkah-Langkah Memotivasi

Sunyoto (2012:17) dalam memotivasi bawahan, ada beberapa petunjuk atau langkah-langkah yang perlu di perhatikan oleh setiap pimpinan adalah sebagai berikut :

- a. Pimpinan harus tahu apa yang dilakukan bawahannya.
- b. Pimpinan harus berorientasi kepada kerangka acuan orang.
- c. Tiap orang berbeda-beda di dalam memuaskan kebutuhan.
- d. Setiap pimpinan harus memberikan contoh yang baik bagi karyawan.

- e. Pimpinan mampu mempergunakan keahlian dalam berbentuk-bentuk.
- f. Pimpinan harus berbuat dan berlaku realistis.

6. Indikator Motivasi Kerja

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

a. Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

b. Semangat kerja

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

c. Inisiatif dan kreatifitas

Inisiatif di artikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreativitas adalah

kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

d. Rasa tanggung jawab

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

D. Kinerja Karyawan

1. Pengertian, Penilaian dan Manajemen Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dan Basri (2005:50). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

a. Penilaian kerja yang efektif

Menurut Michael Adryanto, dalam bukunya *Tips and Tricks for Driving Productivity: Strategi dan Teknik Mengelola Kinerja untuk Meningkatkan Produktivitas*, penilaian kinerja hanya akan efektif bila dilakukan secara *fair* dan objektif. *Fair* adalah berdasarkan standar yang telah disepakati, dan objektif adalah nilai-nilai yang diberikan sesuai dengan tingkat pencapaian.

b. Manajemen kinerja

Menurut Brudan (2010) manajemen kinerja yaitu aktivitas untuk memastikan bahwa sasaran organisasi telah dicapai secara konsisten dalam cara-cara yang efektif dan efisien. Manajemen kinerja bisa berfokus pada kinerja dari suatu organisasi, departemen, karyawan, atau bahkan proses

untuk menghasilkan produk atau layanan, dan juga di area yang lain.

Baik di tingkatan organisasi atau individu, salah satu fungsi kunci dari manajemen adalah mengukur dan mengelola kinerja. Antara gagasan , tindakan dan hasil terdapat suatu perjalanan yang harus di tempuh. Dan barangkali istilah yang paling sering digunakan di keseharian yang menggambarkan perkembangan dari perjalanan tersebut dan juga hasilnya adalah kinerja.

2. Metode Pengukuran Kinerja

Pengukuran kerja merupakan alat bagi manajemen yang berbasis kinerja yang digunakan sebagai dasar untuk melakukan penilaian kinerja, yaitu untuk menilai sukses atau tidaknya suatu organisasi, program, atau kegiatan. Pengukuran kinerja didefinisikan oleh Robertson (2002) yang dikutip kembali oleh Mahmudi (2005:7) adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, perbandingan hasil kegiatan dengan target dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan. Sehingga bagi para top manajemen adalah sangat penting

untuk menentukan apakah tujuan pengukuran kinerja adalah untuk menilai hasil kerja ataukah menilai perilaku pegawai.

Menurut Gomes (2003:137) metode penilaian kinerja karyawan dapat dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu metode tradisional dan metode modern yang akan di jelaskan sebagai berikut :

a. Metode tradisional.

Metode ini merupakan metode tertua dan paling sederhana untuk menilai kinerja karyawan. Yang termasuk dalam metode tradisional adalah :

1) Skala rating (*rating scale*)

Metode ini merupakan metode penelitian yang paling banyak digunakan, dimana penilaian dilakukan oleh atasan atau supervisor untuk mengukur karakteristik, misalnya mengenai inisiatif, kematangan, dan kontribusinya terhadap tujuan kerjanya.

2) Perbandingan karyawan

Metode penilaian yang dilakukan dengan cara membandingkan antara seseorang karyawan dengan karyawan lainnya.

3) Daftar pemeriksaan (*check list*)

Metode ini hanya memberikan masukan atau informasi bagi penilaian yang dilakukan oleh bagian personalia.

4) *Freeform essay*

Metode dengan cara seseorang penilai diharuskan membuat karangan yang isinya berupa persepsi tentang karyawan yang sedang dinilainya.

5) Kejadian kritis

Dengan metode ini penilaian harus mencatat semua kejadian mengenai tingkahlaku bawahannya sehari-hari yang kemudian dimasukkan kedalam buku catatan khusus yang terdiri dari berbagai macam tingkah laku. Misalnya, inisiatif, kerja sama dan keselamatan.

b. Metode modern

Metode ini merupakan perkembangan dari metode tradisional dalam menilai kinerja karyawan, yang termasuk dalam metode ini adalah ;

1) Pusat penilaian

Metode ini dilakukan dengan pembentukan tim penilaian khusus. Tim penilai khusus ini bisa dari luar dan dari dalam perusahaan.

2) Manajemen berdasarkan sasaran

Dalam metode ini karyawan langsung diikuti sertakan dalam perumusan dan keputusan persoalan dengan memperhatikan kemampuan bawahan dalam menentukan sasarannya masing-masing.

Berdasarkan metode penilaian kinerja yang telah dijelaskan tersebut, berarti penilaian kinerja juga bisa dilakukan oleh penilai yang di panggil dari luar, maupun penilai juga biasanya dari dalam perusahaan. Metode penilaian kinerja ini juga harus dilakukan dengan seadil-adilnya agar para karyawan juga akan bersungguh-sungguh dalam memperhatikan kinerjanya masing-masing.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Para pemimpin organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya di bawah pengawasannya. Walaupun karyawan-karyawan bekerja pada tempat yang sama namun produktivitas mereka tidaklah sama.

David dan J.W Newstrom (1997:40-41) mengemukakan pendapatnya, bahwa kinerja dipengaruhi dua faktor yaitu :

a. Faktor kemampuan

- 1) Pengetahuan: pendidikan, pengalaman, dan latihan
- 2) Keterampilan: kecakapan dan kepribadian

b. Faktor motivasi

- 1) Kondisi sosial: organisasi formal dan informal, kepemimpinan.

- 2) Serikat kerja kebutuhan individu fisiologi, sosial dan egostik.
- 3) Kondisi fisik: lingkungan kerja.

4. Indikator kinerja karyawan

Menurut Robbins (2006:260) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu :

- a. Kualitas. Kualitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam sebuah istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta mamaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

E. Tinjauan Empiris

Penelitian-penelitian yang berkaitan dengan pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan Sugrinngsih, Iskandar (2015) tentang pengaruh pelatihan dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank XYZ kota Bandung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan pelatihan yang sudah diterapkan pada karyawan sudah relevan dengan pekerjaan karyawan sehingga dapat membantu dan memudahkan mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi kerja termasuk kedalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap karyawan pada PT. Ini memiliki dorongan yang tinggi untuk mencapai kepuasan dirinya sehingga mereka akan bekerja dengan baik dan mampu menghasilkan kinerja yang optimal.
2. Penelitian yang dilakukan Dimas Resky (2014) tentang motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan kecamatan Tambaksari Surabaya. Dengan hasil penelitian adanya pengaruh positif, peningkatan kemampuan baik dari sisi pengetahuan maupun keterampilan keahlian pegawai dengan presentase 30.8%. dapat disimpulkan bahwa data responden paling banyak didapat pada usia 18-25 tahun yaitu dengan jumlah 30 responden.
3. Penelitian yang dilakukan Raharjo (2014) tentang analisis pengaruh pendidikan dan pelatihan serta disiplin kerja terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk,

consumer loan sales center kanwil X Makassar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan serta disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Pelatihan kerja merupakan variabel paling dominan yang sangat berpengaruh.

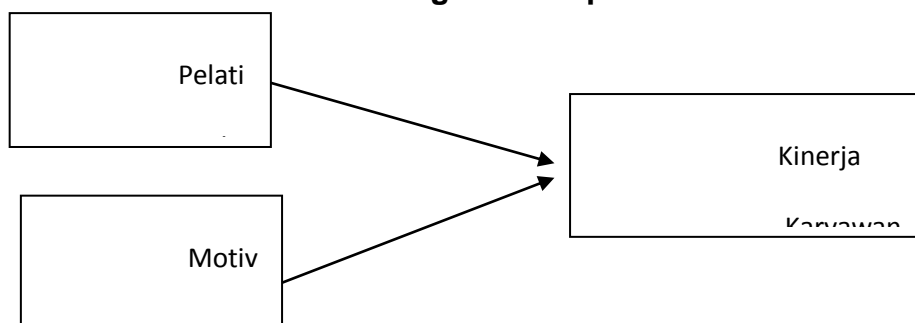
4. Penelitian yang dilakukan Endi Suhendi Universitas Wiralodra Indramayu (2011) tentang pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan (study kasus pada PT. Chang Jui Fang Indonesia. Hasil penelitian dengan indikator skor keseluruhannya diperoleh sebesar 1.019 sehingga masuk dalam kategori baik. Tanggapan pimpinan terhadap pelatihan kerja karyawan dengan indikator skor 2.205 termasuk kedalam kategori baik. Analisa korelasi dengan koefisien korelasi diperoleh $r = 0,302$ berarti terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap prestasi kerja dan termasuk kategori rendah.
5. Penelitian yang dilakukan Lambok R Siregar (2014) tentang pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. asuransi jiwasyara. Penelitian ini menghasilkan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dilihat dari nilai uji t tabel sebesar 3.177 lebih besar dari 0,679. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai uji t tabel sebesar 0.679 pelatihan dan

motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasyara.

F. Kerangka Konsep

PTP. XIV Nusantara Takalar adalah suatu perusahaan manufaktur yang memproduksi gula pasir. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor tersebut di antaranya adalah pelatihan dan motivasi terhadap karyawan. Melalui pelatihan dan motivasi akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan, dengan motivasi yang kuat, sert pelatihan yang maksimal diharapkan kinerja yang dihasilkan karyawan dapat meningkat sehingga tujuan atau harapan perusahaan dapat tercapai. Dalam bentuk bagan kerangka konsep penelitian ditunjukkan dalam skema berikut ini.

Gambar 2.1 kerangka konsep



G. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konsep yang telah dikemukakan, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diduga bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara XIV Persero Pabrik Gula Takalar.
2. Diduga bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara XIV Persero Pabrik Gula Takalar.
3. Diduga bahwa variabel pelatihan memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara XIV Persero Pabrik Gula Takalar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian dengan judul “pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi gula pasir PTP.XIV Nusantara Takalar Kab.Takalar. Jenis penelitian yang digunakan ialah depskriptif kuantitatif yang menyajikan hasil penelitian dalam bentuk angka-angka dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Berdasarkan judul diatas, penulis mengadakan penelitian pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Persero Pabrik Gula Takalar Kab. Takalar Makassar. Penelitian dilakukan dengan cara penelitian primer yaitu mengambil data atau informasi secara langsung dengan melayangkan

kuesioner terhadap PT. Perkebunan Nusantara XIV Persero Pabrik Gula Takalar. Waktu penelitian diperkirakan bulan oktober sampai November.

C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Definisi operasional merupakan bagian dari penelitian yang memberikan penjelasan variabel-variabel operasional agar dapat diukur. Adapun definisi operasional penelitian ini sebagai berikut :

Dalam penelitian terdapat variabel indikator yang dapat diukur yaitu :

Pelatihan (X1), variabel motivasi kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y)

a. Pelatihan (X1)

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya yang ada kaitannya dengan pekerjaanya.

Indikator yang mempengaruhi pelatihan adalah sebagai berikut :

- 1) Jenis pelatihan
- 2) Tujuan pelatihan
- 3) Materi
- 4) Metode yang digunakan
- 5) Kualifikasi peserta
- 6) Kualifikasi pelatihan

7) Waktu

b. Motivasi kerja (X2)

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Indikator yang mempengaruhi motivasi kerja adaah sebagai berikut :

- 1) Dorongan mencapai tujuan
- 2) Semangat kerja
- 3) Inisiatif
- 4) Kreatifitas
- 5) Rasa tanggung jawab

c. Kinerja karyawan

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Ketetapan waktu
- 2) Efektivitas
- 3) kemandirian

D. Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis Data

- a. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh secara tertulis yaitu sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi dan pembagian tugas.
- b. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh berupa angka-angka secara tertulis seperti data dari kuesioner.

2. Sumber Data

- a. Data Primer adalah data yang diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dari perusahaan, baik itu melalui observasi, kuesioner dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan staf sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini.
- b. Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu data tersebut penulis peroleh dari dokumen-dokumen perusahaan dan buku-buku literatur yang memberikan informasi tentang hal-hal yang berkaitan dengan penelitian.

E. Populasi dan Sampel

Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, umumnya berupa orang, obyek, transaksi, atau kejadian, dimana peneliti mempelajari atau menjadikannya obyek penelitian. Dalam penelitian ini

yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara XIV Persero Pabrik Gula sebanyak 34 orang.

Sampel adalah kumpulan sampling unit yang dipilih dari suatu kerangka sampling. Emory dan Cooper dalam Sumarsono (2010) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih secara cermat untuk mewakili populasi. Penetapan dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh atau seluruh populasi digunakan sebagai sampel yaitu sebanyak 34 orang karena jumlah populasi kecil sehingga semuanya dijadikan sampel.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung pada objek yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi.

2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan Tanya jawab dengan pihak-pihak terkait guna mendapatkan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian.

3. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner yang dibagikan berupa daftar pertanyaan mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi Gula Pasir Pada PTP.XIV Nusantara Takalar Kab.Takalar.

4. Metode kepustakaan

Metode kepustakaan adalah mengumpulkan data dengan membaca buku-buku yang relevan untuk membantu dalam menyelesaikan dan juga untuk melengkapi data yang berhubungan dengan masalah yang dibahas.

G. Teknik Analisis Data

Analisis kuantitatif adalah metode analisis yang memerlukan perhitungan statistik dan matematis. Untuk mempermudah dalam melakukan analisis digunakan program SPSS. Adapun alat-alat analisis yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Uji kualitas data

Uji kualitas data dilakukan untuk menguji kecukupan dan kelayakan data yang digunakan dalam penelitian. Kualitas data bertujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrument sebab berpengaruh pada kualitas data.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka hipotesis tidak dapat ditolak atau valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Abdurrahman dan Muhidin (2011), suatu instrument pengukuran dikatakan reliable jika pengukurannya konsisten dan akurat. Uji reliabilitas data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau tidak hasil pengukuran jadi, uji reliabilitas diukur dengan *Cronbach's Alphas*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai (α) 0.60 (Ghozali, 2011:48)

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk memprediksi variabel tergantung (Y) berdasarkan variabel bebas (X) lebih dari satu Suswanti (2014)

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

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

a= Nilai konstanta

b₁b₂ = Koefisien regresi

X₁ = Pelatihan

X₂= Motivasi kerja

e = Residu

3. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) Pada intinya digunakan untuk mengukur

seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nilai nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen Ghazali (2011:54).

4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji F

(simultan) dan uji T (parsial).

a. Uji F (Uji Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Apabila nilai $F_{hitung} \geq$ dari nilai F_{tabel} , maka berarti variabel bebasnya secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Sebaliknya, apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka secara bersama-sama variabel bebasnya tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Untuk mengetahui signifikansi atau tidaknya pengaruh variabel secara bersama-sama terhadap variabel terikat maka digunakan probabilitas atau peluang kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$). Jika probabilitas $< \alpha$ (0,05), maka hipotesis diterima.

b. Uji T (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independennya secara individual berpengaruh terhadap variabel dependennya. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai T_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai

Ttabel dengan peluang kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$). Apabila nilai $T_{hitung} \geq T_{tabel}$, maka variabel bebasnya secara individu memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Begitupun jika tingkat signifikanya apabila $< (0,05)$, maka hipotesis diterima. Selain itu, uji ini dapat sekaligus digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas tersebut mempengaruhi kinerja pegawai, dengan melihat nilai T masing-masing variabel.

Berdasarkan nilai T, maka dapat diketahui variabel bebas mana yang memiliki pengaruh paling dominan atau signifikan terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya Pabrik Gula

Pabrik Gula Takalar terletak di Desa Pa'rappunganta, Kecamatan Polombangkeng Utara, Kabupaten Takalar, Propinsi Sulawesi Selatan. Pabrik Gula Takalar didirikan dalam rangka melaksanakan kebijaksanaan pemerintah untuk swasembada gula nasional berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pertanian R.I Nomor 668/Kpts/Org/8/1981 tanggal 11 Agustus 1981.

Studi kelayakan disusun oleh PT. Agriconsult Internasional pada tahun 1975, dilanjutkan oleh PT. Tanindo pada tahun 1981 dengan menggunakan fasilitas kredit ekspor dari Taiwan.

Pelaksanaan pembangunan diserahkan pada Tashing Co. (Ptc) Ltd. Agency of Taiwan Machinery Manufacturing Co. (TMCC) sebagai Main Contractor dengan partner dalam negeri yakni PT. Sarang Teknik, PT Multi Mas Corp, PT. Barata Indonesia. Pembangunan Pabrik Gula Takalar menghabiskan dana sebesar Rp. 63,5 milyar dan selesai dibangun pada tanggal 27 Nopember 1984. Performance test dilaksanakan pada tanggal 5 sampai dengan 11 Agustus 1985 dengan hasil baik.

Pabrik Gula Takalar dibangun dengan kapasitas giling 3.000 ton tebu per hari (TTH), yang dengan mudah dikembangkan menjadi 4.000 TTH. Pabrik Gula Takalar giling perdana tahun 1984, dan diresmikan oleh Presiden Republik Indonesia pada tanggal 23 Desember 1987.

2. Visi dan Misi Perusahaan

Visi :

Menjadi perusahaan agribisnis dan agroindustri di Kawasan Timur Indonesia yang kompetitif, mandiri, dan memberdayakan ekonomi rakyat.

Misi :

1. Menghasilkan produk utama perkebunan berupa gula yang berdaya saing tinggi untuk memenuhi kebutuhan pasar domestik dan internasional.
2. Mengelola bisnis dengan teknologi akrab lingkungan yang memberikan kontribusi nilai kepada produk dan mendorong pembangunan berwawasan lingkungan.
3. Melalui kepemimpinan, *teamwork*, inovasi, SDM yang kompeten, dalam meningkatkan nilai secara terus-menerus kepada shareholder, stakeholder.
4. Menempatkan Sumber Daya Manusia Sebagai pilar utama penciptaan nilai (*value creation*) yang mendorong perusahaan tumbuh dan berkembang bersama mitra strategis.

3. Struktur Organisasi Perusahaan

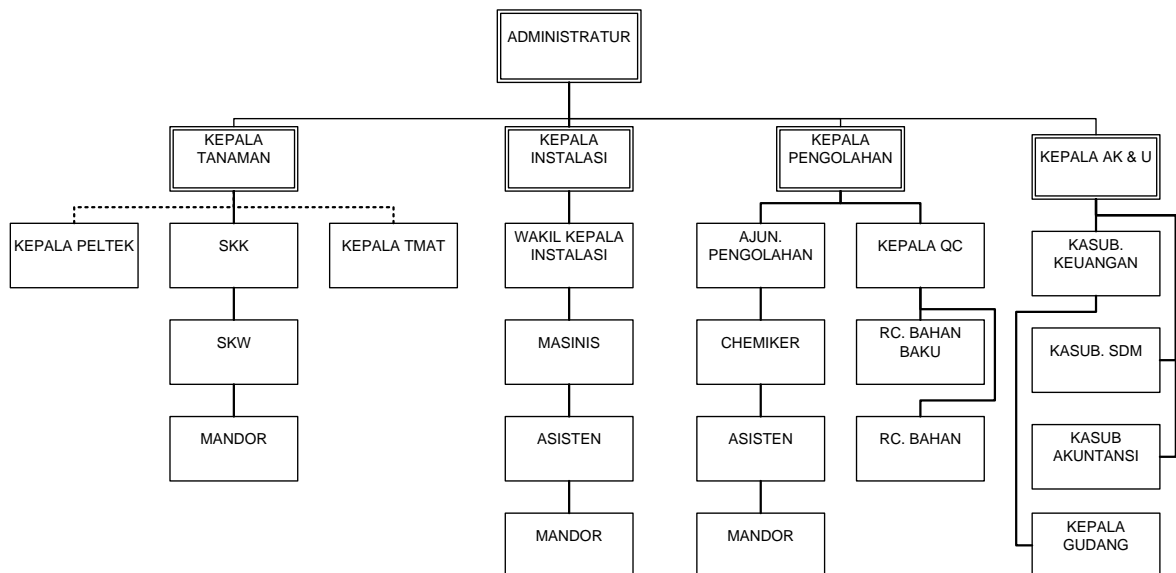
1. Struktur Organisasi

Organisasi adalah suatu wadah dalam pekerjaan-pekerjaan ditempatkan pada suatu bagian masing-masing yang telah ditentukan guna bekerja dan

bertanggung jawab atas tugas-tugasnya. Jadi bentuk organisasi yang dimiliki oleh suatu perusahaan dapat mempengaruhi atau memberikan warna terhadap kegiatan, cara kerja dan tanggung jawab dari para pekerja.

Untuk lebih jelasnya, berikut bagan struktur organisasi PTP. Nusantara Takalar.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi



2. Job Description

- a. Administratur (*admintration*) yang berarti mengendalikan, mengelola atau mengenai unsur-unsur perusahaan dalam pengelolaan suatu bisnis/usaha. Bahwa proses dan lembaga yang bertanggung jawab terhadap penentuan tujuan organisasi serta manajemen yang

sedang di usahakan, yang menetapkan kebijakan-kebijakan yang luas di tempat tersebut beroperasi dan memberikan pandangan umum serta pengawasan untuk menjaga keefektifan dari keseluruhan operasi sehingga target dapat di raih.

- b. Kepala Bagian Tanaman yaitu menyusun rencana kebutuhan, mengadakan menetapkan sumber-sumber benih termasuk kebun induk dan bahan tanaman lainnya, menumbuhkan, membimbig dan mengawasi penangkar benih, dan melaksanakan registrasi usaha perbenihan, memantau dan mengevaluasi penerapan pedoman perbenihan perkebunan, mengidentifikasi dan mengembangkan varietas unggul lokal, menyusun petunjuk teknis kegiatan perbenihan perkebunan.
- c. Kepala Bagian Instalasi yaitu merawat perangkat atau peralatan teknik perlengkapan yang ada dalam perusahaan yang di pasang pada posisinya hingga siap dipergunakan. Menyusun rencana pelaksanaan program bidang pelayanan berdasarkan rencana kerja dan kebijakan yang ada agar tugas pokok dan fungsi dapat dilaksanakan dengan efektif. Mendistribusikan tugas kepada kepala seksi sesuai dengan tugas pokok dan fungsi agar pekerjaan dapat terlaksana.
- d. Kepala bagian pengelolaan yaitu mengarahkan penyusunan rencana program bidang produksi mengarah dan memberi petunjuk

untuk menyusun rencana kerja, menyusun rencana pelaksanaan kegiatan berdasarkan rencana kerja bidang produksi sesuai tugas pokok dan fungsi agar dapat di laksanakan dengan efektif.

- e. Kepala bagian Akuntansi dan Keuanganan yaitu menyusun rencana dan program kerja sub bagian keuangan, memberikan petunjuk kepada bawahan, menilai prestasi kerja bawahan, melaksanakan penatausahaan keuangan, melaksanakan pengurusan gaji peawai dan tunjangan lainnya, melaksnakan kontrol keuangan, menjaga keseimbangan antara pertambahan dan profitabilitas perusahaan. Mencari sumber dan bagi perumbuhan perusahaan, membangun sarana dan prasarana informasi manajemen keungan melalui teknologi informasi yang terintegrasikan dan berbasis data base, serta memberdayagunakan secara maksimal, menjalin hubungan yang harmonis dengan stakeholders, menyusun dan menyampaikan laporan pertanggung jawaban keuangan.

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Responden

Analisis deskriptif dalam penelitian ini akan mendeskriptifkan data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan terakhir. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai nilai variabel penelitian.

Analisis deskriptif ditunjukkan melalui data persentase, seperti pada tabel-tabel dibawah ini:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	28	82,
Perempuan	6	17,6
Total	34	100

Sumber: Olah Data Kuesioner

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden terbanyak adalah berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 28 responden dengan persentase 82,4% sedangkan responden perempuan berjumlah 6 responden dengan persentase 17,6%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dibagi menjadi 5 kategori, yakni ≤ 20 , 21 – 30, 31 – 40, 41 – 50, ≥ 50 . Jumlah responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia

Tingkat Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
≤ 20	-	-
21 – 30	17	50

31 – 40	11	32,4
41 – 50	4	11,8
≥ 50	2	5,9
Total	34	100

Sumber: Olah Data Kuesioner

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden terbanyak berdasarkan tingkat usia 21 – 30 tahun sebanyak 17 responden dengan persentase 50%, tingkat usia 31 – 40 tahun sebanyak 11 responden dengan persentase 32,4%, tingkat usia 41 – 50 tahun sebanyak 4 responden dengan persentase 11,8%, tingkat usia ≥ 50 dengan persentase 5,9%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dibagi menjadi 2 kategori, yakni: kurang dari 10 tahun, diatas 10 tahun. Jumlah responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
Kurang dari 10 tahun	26	76,4

Diatas 10 tahun	8	23,6
Total	34	100

Sumber: Olah Data Kuesioner

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden terbanyak berdasarkan masa kerja kurang dari 10 tahun sebanyak 26 responden dengan persentase 76,4%, sedangkan responden berdasarkan masa kerja diatas 10 tahun sebanyak 8 responden dengan persentase 23,6%.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dibagi menjadi 3 kategori, yakni: SMA, D3 (Diploma 3) dan S1. Jumlah responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA	12	35,2
D3	6	17,7
S1	16	47,1
Total	34	100

Sumber: Olah Data Kuesioner

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden terbanyak berdasarkan pendidikan terakhir adalah lulusan S1 sebanyak 16 responden dengan persentase 47,1%, lulusan SMA sebanyak 12 responden dengan persentase 35,2%, sedangkan lulusan D3 sebanyak 6 responden dengan persentase 17,7%.

2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak satu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang dapat diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n - k$.

Yaitu $df = 34 - 3 = 31$, sehingga menghasilkan r-tabel sebesar 0,355. Untuk hasil lengkap dari uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas

Pernyataan	Corrected Item-Total	R-tabel	Keterangan
X1.1	0,539	0,355	Valid
X1.2	0,505	0,355	Valid
X1.3	0,607	0,355	Valid
X1.4	0,674	0,355	Valid
X1.5	0,626	0,355	Valid
X1.6	0,742	0,355	Valid
X1.7	0,583	0,355	Valid
X1.8	0,615	0,355	Valid
X1.9	0,441	0,355	Valid
X1.10	0,700	0,355	Valid
X2.1	0,430	0,355	Valid
X2.2	0,468	0,355	Valid
X2.3	0,633	0,355	Valid
X2.4	0,565	0,355	Valid
X2.5	0,541	0,355	Valid
X2.6	0,510	0,355	Valid
X2.7	0,608	0,355	Valid
X2.8	0,404	0,355	Valid
X2.9	0,714	0,355	Valid
X2.10	0,674	0,355	Valid
Y1	0,703	0,355	Valid
Y2	0,570	0,355	Valid
Y3	0,709	0,355	Valid
Y4	0,549	0,355	Valid
Y5	0,565	0,355	Valid
Y6	0,556	0,355	Valid
Y7	0,551	0,355	Valid
Y8	0,569	0,355	Valid
Y9	0,498	0,355	Valid
Y10	0,390	0,355	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa *corrected item-total* dari setiap butir pertanyaan yang diberikan kepada

responden lebih besar dari nilai r -tabel yaitu 0,355, yang berarti semua butir pertanyaan dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

1) Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 (Pelatihan)

Reliabilitas kuesioner ditunjukkan dengan nilai *Cronbach's Alpha* pada tabel statistik. Hasil pengujian item pernyataan dalam kuesioner pada variabel X_1 dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 4.6Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan

e Processing Summary

es d		0
cluded ^a		
il		0

Listwise

ability Statistics

Cronbach's Alpha	Items

deletion based on all variables in the procedure.

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji statistik di atas, dapat dilihat bahwa nilai Cronbach'sAlphasebesar 0.80, lebih dari 0.60. Dengan demikian, dapat simpulkan bahwa item pernyataan dalam kuesioner untuk

variabel X_1 dinyatakan reliabel sehingga dapat dilanjutkan pada pengujian tingkat berikutnya.

2) Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_2 (Motivasi Kerja)

Hasil pengujian item pernyataan dalam kuesioner pada variabel X_2 dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

e Processing Summary

es d		
uded ^a		
il		0

stwise deletion based on all variables in the procedure.

ability Statistics

nbach's Alpha	Items

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji statistik di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach'sAlpha* sebesar 0.751, lebih dari 0.60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dalam kuesioner untuk variabel X_2 dinyatakan reliabel sehingga dapat dilanjutkan pada pengujian tingkat berikutnya.

3) Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Hasil pengujian item pernyataan dalam kuesioner pada variabel Y dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

e Processing Summary

es d		0
uded ^a		
il		0

stwise deletion based on all variables in the procedure.

ability Statistics

nbach's Alpha	Items

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji statistik di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach'sAlpha* sebesar 0.763, lebih dari 0.60. Dengan demikian, dapat simpulkan bahwa item pernyataan dalam kuesioner untuk variabel Y dinyatakan reliabel sehingga dapat dilanjutkan pada pengujian tingkat berikutnya.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Statistik deskriptif digunakan untuk melihat karakteristik data atau variabel penelitian. Hasil statistik deskriptif dapat ditampilkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.9 Statistik Deskriptif

criptive Statistics

		imum	imum	n	Deviation
ATIHAN		0	0	765	045
TIVASI KERJA		0	0	529	577
ERJA KARYAW		0	0	647	219
d N (listwise)					

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Pada tabel 4.9, berdasarkan atas pernyataan dari kuesioner yang didesain dengan menggunakan skala *likert*, kisaran teoritis variabel pelatihan yang memiliki instrument dengan 10 butir pernyataan, data teoritis dihasilkan adalah 31.00 untuk jumlah terendah data yang diperoleh dari responden, 46.00 untuk jumlah tertinggi data yang diperoleh dari responden, dan 41.6765 untuk jumlah apabila responden menjawab seluruh pernyataan kurang setuju.

Variabel Motivasi Kerjamemiliki 10 butir pernyataan, sehingga data teoritis yang dihasilkan adalah 32.00 untuk jumlah terendah data yang diperoleh dari responden, 48.00 untuk jumlah tertinggi data yang diperoleh

dari responden, dan 40.8529 untuk jumlah apabila responden menjawab seluruh pernyataan kurang setuju.

Variabel Kinerja Karyawan memiliki 10 butir pernyataan, sehingga data teoritis yang dihasilkan adalah 35.00 untuk jumlah terendah data yang diperoleh dari responden, 48.00 untuk jumlah tertinggi data yang diperoleh dari responden, dan 41.2647 untuk jumlah apabila responden menjawab seluruh pernyataan kurang setuju.

Tabel tersebut menunjukkan kisaran actual yang diperoleh dari data yang diberikan oleh responden melalui pengisian kuesioner menunjukkan variabel pelatihan memiliki nilai rata-rata (mean) yang cukup tinggi, hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja karyawan Bagian Produksi pada PT. Perkebunan Nusantara Takalar sudah efisien. Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai rata-rata (mean) cukup tinggi, hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya Kinerja Karyawan yang tinggi dalam diri seseorang akan mempengaruhi sifat seseorang dalam bekerja. Variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai rata-rata (mean) cukup tinggi, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan Bagian Produksi pada PT. Perkebunan Nusantara Takalar dapat dikatakan memiliki kinerja yang tinggi.

Pada tabel 4.9, variabel-variabel dalam penelitian memiliki nilai rata-rata lebih besar dari standar deviasi. Hal ini menunjukkan untuk jawaban responden dalam variabel-variabel tidak terlalu bervariasi antara satu responden dengan responden lainnya.

4. Analisis Regresi linear Berganda

Hasil pengujian multikolinearitas dapat ditampilkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.10 Hasil analisis regresi linear berganda

V. Bebas	V. Terikat	B	Beta	t	Sig
Pelatihan	Kinerja Karyawan	0,281	0,310	2.061	0,048
Motivasi kerja	Kinerja Karyawan	0,506	0,469	3.119	0,004

Sumber . Lampiran 5

Dari hasil pengujian statistik di atas, dapat dirumuskan model penelitian dalam persamaan berikut:

$$Y = 8.888 + 0.281X_1 + 0.506X_2 + e$$

$$Y = \text{Kinerja Karyawan}$$

$$A = 8.888$$

$$b_1/b_2 = 0.281 / 0.506$$

$$X_1 = \text{Pelatihan}$$

$$X_2 = \text{Motivasi Kerja}$$

$$e = \text{Residu}$$

5. Uji Hipotesis

a. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dalam hasil penelitian ditunjukkan dengan nilai *R Square* (R^2) atau *Adjusted R Square*. Berikut hasil pengujian koefisien determinan.

Tabel 4.11 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	Adjusted R Square	Error of the Estimate
1	1.481	2	.740	.451	.861

Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, PELATIHAN

Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil output SPSS yang diolah, 2018

Hasil pengujian data di atas menunjukkan bahwa nilai *R Square* adalah sebesar 0.451 atau 45.1%. Hal ini berarti variasi kekuatan pengaruh variabel X_1 (Pelatihan) dan X_2 (Motivasi Kerja) sebesar 45.1 terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Sisanya sebesar 54.9% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai koefisien determinan dinyatakan cukup bagus dengan porsi pengaruh hanya dua variabel. Dengan demikian, model yang dibangun dalam penelitian ini dapat dilanjutkan pada pengujian tingkat berikutnya.

b. Hasil Uji t

Uji t atau uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh parsial masing-masing variabel dalam penelitian. Uji t ditunjukkan dengan

nilai t-hitung dan nilai signifikansi yang menjadi output hasil olah data. Hasil uji t dapat ditampilkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.12 Uji t

fficients^a

Model	Standardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		Error			
Constant)	.8	.0		.2	
ATIHA_KERJA				.1	
FIV_KERJA				.9	

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Hasil output SPSS yang diolah, 2018

1) Pengaruh Variabel Pelatihan terhadap kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai t-hitung yang didapat adalah

sebesar 2.061, dan nilai t-tabel adalah 1.69552. Hasil pengujian memperlihatkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari pada nilai t-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0.048 < 0.05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel Pelatihan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, **hipotesis 1 (H1) diterima**.

2) Pengaruh Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai t-hitung yang didapat adalah sebesar 3.119, dan nilai t-tabel adalah 1.69552. Hasil pengujian memperlihatkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari pada nilai t-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0.004 < 0.05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, **hipotesis 2 (H2) diterima**.

c. Hasil Uji F

Uji F atau uji simultan digunakan untuk melihat pengaruh simultan kedua variabel independen (Pelatihan dan Motivasi Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Hasil uji F ditunjukkan dengan nilai F-hitung dan nilai signifikansi yang menjadi output hasil olah data. Hasil uji F dapat ditampilkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.13 Uji F

ANOVA^a

Source	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
--------	----------------	----	-------------	---	------

ression	279		39	38	^b
idual	339		7		
il	618				

ependent Variable: Kinerja Karyawan

redictors: (Constant), Motivasi kerja, Pelatihan

Sumber: Hasil output SPSS yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai F-hitung yang didapat adalah sebesar 12.738, dan nilai F-tabel adalah 3.30. Hasil pengujian memperlihatkan bahwa nilai F-hitung lebih besar dari pada nilai F-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, **hipotesis 3 (H3) diterima**.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis statistik yang diperoleh, diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa pelatihan yang efektif akan mempengaruhi motivasi kerja yang tinggi dan begitupun sebaliknya jika

pelatihan tidak efektif akan mempengaruhi kinerja karyawan yang rendah. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja menjadi variabel prediktor yang cukup diperhitungkan bagi variabel kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya.

Lambok R Siregar (2014) tentang pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwaswara. Penelitian ini menghasilkan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dilihat dari nilai uji t tabel sebesar 3,177 lebih besar dari 0,679. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai uji t tabel sebesar 0,679 pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.asuransi Jiwaswara.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis statistik yang diperoleh, diketahui bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa individu yang memiliki motivasi kerja yang tinggi juga mempunyai motivasi kerja yang tinggi pula. Semakin individu dapat mengontrol dirinya dengan baik maka akan muncul motivasi yang mempengaruhi kinerja individu tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya.

Iskandar (2015) tentang pengaruh pelatihan dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ kota Bandung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan pelatihan yang sudah diterapkan pada karyawan sudah relevan dengan pekerjaan karyawan sehingga dapat membantu dan memudahkan mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi kerja termasuk kedalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap karyawan pada PT. Ini memiliki dorongan yang tinggi untuk mencapai kepuasan dirinya sehingga mereka akan bekerja dengan baik dan mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

Sementara itu penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Moningga & Widyarini (2005) yang mengatakan bahwa sifat-sifat adaptif seperti motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Individu yang memiliki sifat-sifat adaptif tersebut lebih sensitif dalam interaksi sosial dari pada individu lain yang tidak memilikinya, sehingga dikatakan lebih mampu menyesuaikan diri secara psikologis sehingga hal ini akan mempengaruhi kinerjanya .

3. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis statistik yang diperoleh, diketahui bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya pelatihan kerja dapat mendorong kearah kemajuan dan meningkatkan mutu dan kualitas

kerja bagi para karyawan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan dengan adanya motivasi kerja dapat mendorong tingkah laku seseorang dalam bekerja akan muncul motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jadi semakin tinggi kualitas pelatihan kinerja dalam perusahaan dan semakin tingginya motivasi kerjadalam diri seseorang sangat berpengaruh dalam peningkatan kinerja seorang karyawan.

Sementara itu penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Erma Safitri (2013) yang menyatakan bahwa pelatihan dan kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan menghasilkan manfaat bagi karyawan serta organisasi dengan positif mempengaruhi kinerja karyawan melalui pengembangan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kompetensi dan perilaku. Kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja, terbukti dari semakin tinggi disiplin seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pelatihan berpengaruh positif signifikan dalam meningkatkan Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara Takalar
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara Takalar Uji F Pelatihan dan Motivasi Kerja sama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan R Square 0,451 dan nilai Sig=0,000 jadi 45,1% variasi nilai kinerja karyawan dipengaruhi oleh Pelatihan dan Motivasi Kerja sisanya sebesar 54,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Saran

1. Pelatihan yang ada diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap karyawan tersebut di bidang ketenagakerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan bagi semua karyawan.
2. Motivasi kerja yang tinggi yang dimiliki oleh seorang karyawan sangat diperlukan pada saat individu tersebut bekerja sehingga mempengaruhi kinerja karyawan yang diharapkan dapat menimbulkan dampak yang baik bagi karyawan itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldrianto, Muhammad. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Kospermindo*. Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin: Makassar
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Ghozali. 2007. *Statistika Ekonomi*. Pt.Gramedia Pustaka Utama: Jakarta
- Irawati, Ika 2005. *Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Sulawesi Selatan*.
- Iskandar, Sugriningsih. 2005. *Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Pusat Pt. Bank sulsebar Makassar*. Fakultas ekonomi universitas hasanuddin: Makassar
- Paseng. 2013. *Mengevaluasi Kinerja Karyawan*. Penerbit PPM: Jakarta
- Pratama, Syamsuryadi. 2015. *Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia*.Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar.
- Puspitasari , rita. 2014 *pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pelayanan pajak pratama magelang*. Universitas negeri Yogyakarta: Yogyakarta
- Raharjo,. 2014. *Pengauh motivasi kerja, kompensasi financial dan non financial terhadap prestasi kerja karyawan pada pt. bank sulsebar kantor pusat Makassar*. Fakultas ekonomi universitas hasanuddin: Makassar
- Rezky, Dimas. 2014. *Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan studi kasus di auto 2000 indramayu*.
- Siregar, R. 2014. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwaswara*.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, kuesioner, dan Analisis sumber daya manusia*. Center For Academic Publishing Service.

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana

Terry, George dan Rue, Lesilie. 2013. *Dasar-dasar Manajemen*. Pt. Bumi Aksara: jakarta

Tahir, Neor Aditya. 2015. *Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja karyawan*: Makassar

Wijayanto, Dian. 2012. *Pengantar Manajemen*. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta

Wirawan.2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat: Jakarta

A. IDENTITAS PENELITIAN

Nama Peneliti : Rahmawati

Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Bagian Produksi Gula Pasir Pada PTP. XIV
Nusantara Takalar Kab. Takalar.

Lokasi Perusahaan :

- Desa : Pa'rappunganta
- Kecamatan : Polongbangkeng Utara
- Kabupaten : Takalar
- Provinsi : Sulawesi Selatan

Dosen Pembimbing 1 : Dr. Hj. Ruliaty. MM

Pembimbing 2 : Ismail Rasulong. SE,.MM

B. IDENTITAS NARASUMBER

1. Nama : Aksar Budiansyah
Jabatan : Kabag. Pengolahan
2. Nama : Rajamuddin
Jabatan : Karyawan Bag. Pengolahan

Lampiran 1 : Lembar Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

- **Pendahuluan**

Sebelumnya saya sampaikan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Daftar pertanyaan ini dibuat dengan maksud mengumpulkan data dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul : **“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Gula Pasir Pada PTP. XIV Nusantara Takalar Kab. Takalar”**

- **Petunjuk Pengisian**

1. Jawablah setiap pertanyaan ini sesuai pendapat Bapak/Ibu/Saudara sejujurnya dan perlu diketahui bahwa jawaban dan kuesioner ini tidak berhubungan dengan benar atau salah.
2. Pilih jawaban dengan memberi tanda checklist (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu/Saudara. Adapun makna tanda tersebut adalah sebagai berikut:

STS : Sangat Tidak Setuju Bobot : 1

TS : Tidak Setuju Bobot : 2

KS : Kurang Setuju Bobot : 3

S : Setuju Bobot : 4

SS : Sangat Setuju

Bobot : 5

- **Identitas Responden**

- Nama Responden :
- Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
- Usia :
- Masa Kerja :
- Pendidikan Terakhir :

- **Pernyataan**

Berilah tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu/Saudara.

A. Pelatihan (X1)

No.	Pelatihan	Frekuensi Jawaban Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Tingkat kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan kerja karyawan					
2.	Tingkat kinerja karyawan setelah mengikuti pelatihan					
3.	Kesesuaian materi pelatihan dengan pekerjaan					
4.	Ketepatan metode yang digunakan narasumber dalam penyampaian materi terhadap peserta					
5.	Kemampuan analisis peserta terhadap materi yang di berikan saat pelatihan					

6.	Kemampuan analisis pelatih terhadap materi yang di berikan saat pelatihan					
7.	Kecukupan waktu yang diberikan untuk memahami materi peatihan					

B. Motivasi Kerja (X2)

No.	Motivasi Kerja	Frekuensi Jawaban Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya selalu mendapat dorongan dari atasan/rekan kerja dalam mencapai kesuksesan kerja					
2.	Saya selalu bersemangat dalam melakukan pekerjaan					
3.	Saya selalu melakukan inisiatif dalam melaksanakan tugas-tugas					
4.	Saya selalu melakukan kreatifitas terhadap pekerjaan yang diberikan					
5.	Saya senantiasa bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan					

C. Kinerja Karyawan (Y)

No.	Kinerja Karyawan	Frekuensi Jawaban Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti					
2.	Jumlah hasil kerja memenuhi tuntutan sesuai yang diharapkan					
3.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu					
4.	Saya selalu mematuhi aturan kerja					
5.	Saya senantiasa melakukan pekerjaan seefektif mungkin					
6.	Saya selalu bekerja dengan penuh percaya diri					
7.	Saya selalu menjaga keseimbangan hak dan kewajiban					

Lampiran 3 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

UJI VALIDITAS

1. Hasil Uji Validitas Variabel X_1 (Pelatihan)

Pernyataan	Corrected Item-Total	R-tabel	Keterangan
X1.1	0,539	0,355	Valid
X1.2	0,505	0,355	Valid
X1.3	0,607	0,355	Valid
X1.4	0,674	0,355	Valid
X1.5	0,626	0,355	Valid
X1.6	0,742	0,355	Valid
X1.7	0,583	0,355	Valid
X1.8	0,615	0,355	Valid
X1.9	0,441	0,355	Valid
X1.10	0,700	0,355	Valid
X2.1	0,430	0,355	Valid
X2.2	0,468	0,355	Valid
X2.3	0,633	0,355	Valid
X2.4	0,565	0,355	Valid
X2.5	0,541	0,355	Valid
X2.6	0,510	0,355	Valid
X2.7	0,608	0,355	Valid
X2.8	0,404	0,355	Valid
X2.9	0,714	0,355	Valid
X2.10	0,674	0,355	Valid
Y1	0,703	0,355	Valid
Y2	0,570	0,355	Valid
Y3	0,709	0,355	Valid
Y4	0,549	0,355	Valid
Y5	0,565	0,355	Valid
Y6	0,556	0,355	Valid
Y7	0,551	0,355	Valid
Y8	0,569	0,355	Valid
Y9	0,498	0,355	Valid
Y10	0,390	0,355	Valid

UJI RELIABILITAS

1. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₁ (Pelatihan)

Processing Summary

Deleted	34	100.0
Included ^a	0	.0
Total	34	100.0

listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Items
------------------	-------

.808	10
------	----

2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₂(Motivasi Kerja)

Processing Summary

Deleted	34	97.1
Included ^a	1	2.9
Total	35	100.0

listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Items
.751	10

3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Processing Summary

Deleted	34	100.0
Included ^a	0	.0
Total	34	100.0

listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Number of Items
.763	10

Lampiran 4 : Hasil Uji Analisis Deskriptif

criptive Statistics

		imum	imum	n	Deviation
ATIHAN_KERJ	34	31.00	46.00	41.6765	3.69045
TIV_KERJ	34	32.00	48.00	40.8529	3.09577
ERJA_KARYAW	34	35.00	48.00	41.2647	3.34219
d N (listwise)	34				

Lampiran 5 : Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model Summary^b

Model	Sum of Squares	Mean Square	Adjusted R Square	Error of the Estimate
1	1481			

Predictors: (Constant), MOTIVASI_KERJA, PELATIHAN

Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Standard Error	Beta		
(Constant)	1.8	1.0		1.2	
ATI				1	
KINERJA_KARYAWAN				9	

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	166.279	2	83.139	12.738	.000 ^b
Residual	202.339	31	6.527		
Total	368.618	33			

ependent Variable: Kinerja_Karyawan

redictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Pelatihan_

Lampiran 6 Hasil Uji Hipotesis

Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	Adjusted R Square	Error of the Estimate
1	1481				

d. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Standardized Coefficients	Standardized Coefficients		
-------	---------------------------	---------------------------	--	--

		Error	a		
stant)	8	0		2	
ATIHA_				1	
IV_KERJA				9	

e. Hasil Uji F

DVA^a

el	of Squares		n Square		
ression	279		39	38	^b
idual	339		7		
il	618				

RIWAYAT PENULIS



Penulis skripsi yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Gula Pasir Pada PTP. XIV Nusantara Takalar Kab. Takalar” adalah, Rahmawati. Dilahirkan di desa Dadibou Kecamatan Woha Kabupaten Bima NTB, pada tanggal 11 februari 1995. Penulis adalah anak pertama dari empat bersaudara, yang merupakan buah cinta dari pasangan Ayahanda Juraidin dan Ibunda Juhana.

Mengawali pendidikan di SD Negeri Dadibou Woha Bima hingga lulus pada tahun 2007. Kemudian lanjut di SMP Negeri 2 Woha Bima dan selesai pada tahun 2010. Dan lanjut di SMA Negeri 2 Woha Bima dan Tamat pada tahun 2013.

Pada tahun 2014, penulis melanjutkan pendidikan di salah satu perguruan tinggi swasta yang ada di Kota Makassar yaitu Universitas Muhammadiyah Makassar dengan program studi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar hingga tahun 2019.