

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

**SKRIPSI**

**Oleh**

**RISKA**

**NIM 105720470914**



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

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



**SKRIPSI**

*Diajukan guna memenuhi salah satu syarat Untuk Memperoleh gelar  
serjana Ekonomi (S1) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar*

**RISKA  
105720470914**

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

**2019**

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Kupersembahkan karya ini untuk:

Ayahanda dan ibunda tercinta

Sebagai tanda hormat dan bakti ananda,

Keluarga tersayang, dosen-dosenku

Yang telah menjadi orang tua keduaku

Serta sahabatku semoga mereka

Selalu dalam lindungan Allah Azza wa jalla

## MOTTO

Jadilah diri sendiri, jati sendiri dan dapatkan hidup yang mandiri

Optimis, karena hidup terus mengalir dan kehidupan terus berputar

Sesekali liat ke belakang liat untuk melanjutkan perjalanan yang tiada

berujung



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul Penelitian : Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan Bagian Produksi PTP Nusantara XIV  
Gula Takalar

Nama Mahasiswa : Riska

No. Stambuk/NIM : 105720470914

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diperiksa dan diujikan di depan panitia  
penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 08 Februari 2019 di Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, 08 Februari 2019

Menyetujui,

Pembimbing I

Dra. Hj. Lilly Ibrahim, SE., M.Si  
NIDN: 0029114904

Pembimbing II

Asri Jaya, SE., MM  
NIDN:0926088303

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Ismail Rasulong, SE., MM  
NBM : 903 078

Ketua Program Studi,

Muh. Nur Rasyid, SE., MM  
NBM :1085576



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**LEMBAR PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama RISKHA NIM 105720470914, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0001/SK-Y/61201/091004/2019 M, 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. Abd. Rahman Rahim, SE.,MM (.....) (Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM (.....) (Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agussalim HR, SE.,MM (.....) (WD 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Agussalim HR, SE.,MM (.....)  
2. Samsul Rizal, SE.,MM (.....)  
3. Aulia, SIP.,MM (.....)  
4. Hj. Nurinaya, ST.,MM (.....)

Disahkan Oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ismail Rasulong, SE., MM  
NBM : 903078



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Riska  
Stambuk : 105720470914  
Program Studi : Manajemen  
Dengan Judul : Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan Bagian Produksi PTP  
Nusantara XIV Gula Takalar

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 dan telah di ujikan pada tanggal 08 Februari 2019.

Makassar, 08 Februari 2019

Yang Membuat Pernyataan,



**Riska**

Diketahui Oleh

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Program Studi,

**Ismail Rasulong, SE, MM**  
NBM : 903078

**Muh. Nur Rasyid, SE., MM**  
NBM :1085576

## KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah Swt atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PTP Nusantara XIV Gula Takalar”**.

Skripsi yang penulis buat ini berjuan 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 **Agus Raja** dan ibu **Kasma** yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang, dan doa tulus. 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 penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

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 **Prof. Dr. H. Abd Rahman Rahim SE., MM.**, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak **Ismail Rasulong, 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 **Moh. Aris Pasigai, SE., MM.**, Selaku Mantan Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
5. Ibu **Dra. Hj. Lilly Ibrahim, SE., MM.**, Selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
6. Bapak **Asri Jaya, SE., MM.**, Selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
7. Bapak/Ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak meluangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
8. Segenap staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2014 (Navigator14) yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.

10. Keluarga besar Manajemen 2 angkatan 2014 yang dalam kurun waktu 4 tahun ini telah bersama-sama belajar dan berbagi cerita di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, terulah berjuang dan menjadi manusia yang haus akan ilmu pengetahuan.
11. Terimakasih teruntuk semua <sup>vi</sup> t yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungunya 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 bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billalahi fil sabili Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Makassar, Januari 2019

Riksa

## ABSTRAK

RISKA. Tahun 2019. **Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PTP Nusantara XIV Gula Takalar**, dibimbing oleh Ibu Hj Lilly Ibrahim dan Bapak Asri Jaya.

Pelatihan berarti suatu perubahan yang sistematis dari *Knowledge, skill, Attitude* dan *behavior* yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan sedangkan motivasi suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pada pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PTP Nusantara XIV Gula Takalar jenis penelitian ini adalah *Explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 Orang karyawan sebagai responden *dengan teknik simple random sampling*. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji regresi serempak (*F-test*) dan uji regresi parsial (*t-test*). Proses perhitungan di bantu program aplikasi software SPSS 16.0. Hasil Penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PTP Nusantara XIV Gula Takalar.

**Kata Kunci : Pelatihan, Motivasi kerja dan Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

RISKA. Tahun 2019. The influence of training and work motivation on the performance of employees in the production section of PTP Nusantara XIV sugar Takalar, Guided by the Mother Hj. Lilly Ibrahim dan Bapak Asri jaya.

The Training means a systematic change of knowledge, skill, attitude and behavior that continues to experience an increase in each employee while motivation is an expertise in directing employees and companies to want to work successfully, so that employee desires and company goals are at the same time.

The this study aims to determine the effect on training and work motivation on employee performance in PTP Nusantara XIV Sugar Takalar because this type of research is Explanatory research with a quantitative approach. Samples in this study were 30 employees as respondents with saturated smplin technique. Data analysis techniques in this study used multiple linear regression test (F-test) and partial regression test (t-test). The calculation process is supported by the SPSS 16.0 software application program. The test results show that there is a significant influence between training and work motivation on the performance of PTP Nusantara XIV Sugar Takalar employees.

Keywords : Training, Work Motivation and employee performance

## KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah Swt atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Skripsi yang berjudul “**Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PTP Nusantara XIV Gula Takalar**”.

Skripsi yang penulis buat ini berjuan 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 **Agus Raja** dan ibu **Kasma** yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang, dan doa tulus. 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 penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

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 **Prof. Dr. H. Abd Rahman Rahim SE., MM.**, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak **Ismail Rasulong, 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 **Moh. Aris Pasigai, SE., MM.**, Selaku Mantan Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
5. Ibu **Dra. Hj. Lilly Ibrahim, SE., MM.**, Selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
6. Bapak **Asri Jaya, SE., MM.**, Selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
7. Bapak/Ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak meluangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
8. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2014 (Navigator14) yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.

10. Keluarga besar Manajemen 2 angkatan 2014 yang dalam kurun waktu 4 tahun ini telah bersama-sama belajar dan berbagi cerita di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, terulah berjuang dan menjadi manusia yang haus akan ilmu pengetahuan.
11. Terimakasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungunya 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 bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billalahi fil sabili Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Makassar, September 2018

Riska

## ABSTRAK

RISKA. Stambuk, 10572 04709 14. **Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PTP Nusantara XIV Gula Takalar**, dibimbing oleh Ibu Hj Lilly Ibrahim dan Bapak Asri Jaya.

Pelatihan berarti suatu perubahan yang sistematis dari *Knowledge, skill, Attitude* dan *behavior* yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan sedangkan motivasi suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pada pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PTP Nusantara XIV Gula Takalar jenis penelitian ini adalah *Explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 Orang karyawan sebagai responden *dengan teknik simple random sampling*. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji regresi serempak (*F-test*) dan uji regresi parsial (*t-test*). Proses perhitungan di bantu program aplikasi software SPSS 16.0. Hasil Penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PTP Nusantara XIV Gula Takalar.

**Kata Kunci : Pelatihan, Motivasi kerja dan Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

RISKA. Stambuk, 10572 04709 14. The influence of training and work motivation on the performance of employees in the production section of PTP Nusantara XIV sugar Takalar, Guided by the Mother Hj. Lilly Ibrahim dan Bapak Asri jaya.

The Training means a systematic change of knowledge, skill, attitude and behavior that continues to experience an increase in each employee while motivation is an expertise in directing employees and companies to want to work successfully, so that employee desires and company goals are at the same time.

The this study aims to determine the effect on training and work motivation on employee performance in PTP Nusantara XIV Sugar Takalar because this type of research is Explanatory research with a quantitative approach. Samples in this study were 30 employees as respondents with saturated smplin technique. Data analysis techniques in this study used multiple linear regression test (F-test) and partial regression test (t-test). The calculation process is supported by the SPSS 16.0 software application program. The test results show that there is a significant influence between training and work motivation on the performance of PTP Nusantara XIV Sugar Takalar employees.

Keywords : Training, Work Motivation and employee performance

## DAFTAR ISI

<b>SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>x</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Manfaat Penelitian .....	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>6</b>
A. Pengertian Sumberdaya Manusia .....	8
B. Pengertian Motivasi dan Bentuk Motivasi .....	8
C. Jenis-Jenis Motivasi .....	13
D. Teori Motivasi .....	14
E. Pelatihan .....	18

F. Kinerja .....	26
G. Penelitian Terdahulu .....	27
H. Kerangka Pikir .....	29
I. Hipotesis .....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>31</b>
A. Jenis Penelitian .....	31
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	31
C. Definisi Operasional Variabel .....	31
D. Populasi dan Sampel .....	32
E. Metode Pengumpulan Data .....	33
F. Metode Analisis Data .....	35
G. Definisi Operasional variabel .....	36
H. Instrumen Penelitian .....	38
I. Teknik Analisis Data .....	39
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN .....</b>	<b>43</b>
A. Sejarah Berdirinya PTP Nusantara XIV Gula Takalar .....	43
B. Gambaran Umum Pabrik Gula Takalar .....	44
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>53</b>
A. Hasil Penelitian .....	53
1. Analisis Deskriptif .....	53
2. Uji Instrumen Penelitian .....	56
3. Regresi Linear Berganda .....	58
4. Pengujian Hipotesis .....	60
B. Pembahasan .....	64
1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan .....	64

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	65
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>67</b>
A. Kesimpulan .....	67
B. Saran .....	67
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>69</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>72</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Pikir.....	27
Gambar 2 Struktur Organisasi Tenaga Kerja.....	41

## DAFTAR TABEL

Tabel 1 Definisi Operasional Variabel.....	34
Tabel 2 Data Iklim Cuaca.....	41
Tabel 3 Komponen Utama Pabrik.....	44
Tabel 4 Performance sepuluh tahun terakhir .....	45
Tabel 5 Perkembangan Hasil Giling.....	46
Tabel 6 Penggunaan dan Potensi Lahan sepuluh tahun terakhir .....	47
Tabel 7 Kepemilikan Tebu (Ha) .....	47
Tabel 8 Komposisi Tanaman (Ha) .....	48
Tabel 9 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelam .....	51
Tabel 10 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	52
Tabel 11 Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan.....	53
Tabel 12 Uji Validitas Variabel Penelitian (X1).....	54
Tabel 13 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2) .....	55
Tabel 14 Uji Validitas Variabel Kinerja (Y) .....	55
Tabel 15 Uji Reabilitas Variabel X dan Y .....	56
Tabel 16 Uji Perhitungan Regresi Linear Berganda.....	57
Tabel 17 Hasil Uji T.....	60

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 kisi-kisi kuesioner penelitian.....	70
Lampiran 2 kuesioner penelitian .....	71
Lampiran 3 SPSS .....	77

## DAFTAR TABEL

Tabel 1	Definisi Operasional Variabel .....	37
Tabel 2	Data Iklim Cuaca .....	45
Tabel 3	Komponen Utama Pabrik .....	48
Tabel 4	Performance sepuluh tahun terakhir .....	49
Tabel 5	Perkembangan Hasil Giling .....	49
Tabel 6	Penggunaan dan Potensi Lahan sepuluh tahun terakhir .....	50
Tabel 7	Kepemilikan Tebu (Ha) .....	50
Tabel 8	Komposisi Tanaman (Ha) .....	51
Tabel 9	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
Tabel 10	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	54
Tabel 11	Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan.....	55
Tabel 12	Uji Validitas Variabel Penelitian (X1) .....	56
Tabel 13	Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2).....	57
Tabel 14	Uji Validitas Variabel Kinerja (Y) .....	57
Tabel 15	Uji Reabilitas Variabel X dan Y .....	58
Tabel 16	Uji Perhitungan Regresi Linear Berganda .....	59
Tabel 17	Hasil Uji T .....	62

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Kerangka Pikir .....	30
Gambar 2	Struktur Organisasi Tenaga Kerja .....	46

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perkembangan dibidang ekonomi semakin hari semakin ketat dalam persaingan dan mengharuskan perusahaan untuk mengembangkan segala potensi yang ada di dalam perusahaannya untuk terus berinovasi, terutama di bidang sumber daya manusia. Untuk mendukung persaingan, perusahaan harus mengoptimalkan bidang sumber daya manusia. Aset terpenting di bidang sumber daya manusia adalah karyawan. Karyawan haruslah mempunyai kinerja yang baik sehingga produktivitas perusahaan akan terjaga. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi.

Memasuki era globalisasi yang dinilai sebagai era tanpa batas, ditandai dengan semakin luasnya sumber daya manusia dari negara lain memasuki wilayah Indonesia dengan menawarkan keahliannya dan jika hal ini terus terjadi tanpa ada upaya untuk mengatasinya, maka bangsa-bangsa yang sedang membangunseperti Indonesia ini akan tertinggal tanpa memiliki peluang untuk maju, bahkan tidak mampu bersaing dengan bangsa lain yang telah maju lebih dahulu.

SDM merupakan peranan penting bagi suatu organisasi yang mengalami kegagalan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu SDM

perlu mendapatkan pelatihan dan motivasi untuk dapat bekerja dengan lebih baik sehingga tercapai kinerja yang baik pula. Selain itu tinggi rendahnya pengetahuan, keterampilan dan motivasi kerja karyawan PTG. Gula Takalar dalam meningkatkan kinerjanya dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas.

Pengetahuan, keterampilan dan motivasi ini merupakan nilai-nilai yang harus diberitahukan kepada seluruh karyawan agar karyawan menyadari bahwa mereka adalah tenaga-tenaga kerja terampil yang dibutuhkan untuk kemajuan perusahaan. Penelitian ini dibuat untuk meneliti kedua hal tersebut, yaitu pelatihan dan motivasi kerja karyawan. Se jauh mana pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PTG. Gula Takalar.

Menurut Simamora, Henry (2014:274) pelatihan merupakan proses untuk menyediakan bagi seorang karyawan informasi, keahlian, dan pemahaman atas organisasi dan tujuan. Pelatihan terdiri atas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman atau perubahan sikap seseorang. Pelatihan pegawai atau training adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap-sikap kerja (*attitudes*) para pegawai melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya.

Pelatihan karyawan diberikan pengetahuan-pengetahuan (*knowledge*) yaitu segenap pemahaman karyawan akan berbagai macam

prosedur, proses-proses, peraturan-peraturan, ilmu-ilmu mengenai pekerjaan, dan lain sebagainya. Usmara (2006:014) motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan tenaga yang berasal dari dalam maupun luar individu yang memulai sikap dan menetapkan bentuk, arah, serta intensitasnya. Hodgetts dan Luthans mengemukakan motivasi sebagai proses psikologis melalui keinginan yang belum terpuaskan, yang diarahkan ke pencapaian tujuan/ insentif.

Toha, Miftaha (2012:203) motivasi merupakan salah satu unsur pokok dalam perilaku seseorang. Motivasi adalah suatu proses psikologi namun demikian, ini bukan berarti bahwa motivasi adalah satu-satunya unsur yang bisa menjelaskan adanya perilaku seseorang. Maslow dalam Usmara (2013:018) berpendapat bahwa orang, memiliki kebutuhan yang mereka perjuangkan untuk dipenuhi, bahwa kebutuhan mereka kompleks, dan bahwa kebutuhan mereka terus menerus berubah.

Berdasarkan kegiatan survei yang dilakukan oleh penulis dengan menggunakan metode wawancara kepada HRD PTG. Gula Takalar diperoleh informasi bahwa terdapat indikasi penurunan kinerja karyawan PTG. Gula Takalar pada tiga bulan terakhir di akhir tahun 2017 yaitu pada bulan Oktober dan November.

Kinerja karyawan dilihat mengalami penurunan yang terus meningkat dari bulan Oktober hingga bulan November yang dibuktikan dengan tingkat komplain konsumen kepada PTG. Gula Takalar, yang tinggi pada bulan Oktober dan meningkat hingga ke bulan November. Indikasi

penurunan kinerja karyawan juga dibuktikan dengan ketidaktepatan waktu penyelesaian pekerjaan oleh karyawan. Masih terdapat beberapa karyawan yang merasa kesulitan untuk mengatasi seluruh keinginan dari tamu-tamu serta untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat dilihat Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PTP Nusantara XIV Gula Takalar.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini yaitu “Apakah Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PTP Nusantara XIV Gula Takalar?”

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PTP Nusantara XIV Gula Takalar.

### **2. Manfaat Penelitian**

#### **a. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran terhadap ilmu terutama yang berkaitan dengan pelatihan, motivasi kerja dan kinerja.

**b. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu referensi serta saran bagi seorang pemimpin dalam memajukan kinerja dan organisasi

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Pengertian Sumberdaya Manusia

Sumberdaya manusia memiliki peranan vital dalam suatu organisasi/ perusahaan keberhasilan suatu organisasi didukung oleh sumberdaya manusia yang dilimikinya. Beberapa pendapat yang menjelaskan defenisi sumberdaya manusia adalah antara lain:

Menurut Faustino (2013:1), dalam bukunya manajemen sumberdaya manusia. Sumberdaya manusia merupakan salah satu sumberdaya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum sumberdaya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam yakni:

1. Sumberdaya manusia (*human resource*) dan
2. Sumberdaya non manusia (*non human resource*)

Menurut Handari Nawawi (2013: 37), sumberdaya manusia adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja, dan lain lain. Uraian mengenai manusia sebagai sumberdaya menunjukkan bahwa manusia adalah mahluk yang unik dan kompleks, yang dalam bekerja di lingkungan sebuah perusahaan.

Dikatakan efektif jika seseorang mampu bekerja yang tepat, sedangkan efisiensi adalah apabila seseorang mampu melaksanakan tugas dengan benar, ini mengandung pengertian bahwa efisiensi yaitu

pencapaian hasil yang maksimal dengan mempergunakan sumberdaya yang minimal atau terbatas.

Manajemen sumberdaya manusia suatu bidang yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Berikut ini beberapa defenisi manajemen sumberdaya manusia Menurut Malayu Hasibuan (2012:10) Manajemen sumberdaya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Manulang (2012:14) menyatakan bahwa manajemen sumberdaya manusia adalah seni atau ilmu memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja sehingga tujuan organisasi dapat direalisasikan secara daya guna sekaligus adanya kegairahan dari para pekerja.

Selanjutnya Alex (2013:10) mengemukakan bahwa manajemen sumberdaya manusia adalah suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan antara lain planning, organizing, controlling, sehingga efektifitas dan efisiensi sumberdaya manusia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan. Dengan memperhatikan uraian diatas jelaslah bahwa pokok dalam manajemen sumberdaya manusia adalah adanya tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu, kemudian diusahakan untuk mencapainya. Tercapainya tujuan organisasi atau lembaga hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi bersangkutan. Dimana suatu lembaga, baik lembaga pemerintah maupun

lembaga swasta dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau lembaga yang bersangkutan.

Untuk mencapai tujuan tersebut, maka digunakan tenaga orang lain. Dengan demikian, seorang manajer dalam usahanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan tidak bekerja sendiri, tetapi menggunakan tenaga orang lain atau bawahannya dan usaha seperti itu merupakan suatu proses sistematis dalam melakukan sesuatu. Oleh sebab itu, maka menurut uraian di atas *planning, organising, leading* dan *controlling* merupakan fungsi dari pada manajemen sumberdaya manusia.

## **B. Pengertian Motivasi dan Bentuk Motivasi**

### **1. Pengertian Motivasi**

Banyak istilah yang dikenalkan untuk menyebut motivasi atau motif, antara lain kebutuhan, desakan, keinginan, dan dorongan. Dan dalam hal ini akan digunakan istilah motivasi, yang diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Menurut Manulang (2012:166) mengutip pendapat The Liang Gie Memberikan perumusan akan motivating atau pendorong kegiatan

sebagai berikut: "Pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manajer dalam memberikan inspirasi semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan". Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana yang dikehendaki dari orang-orang tersebut.

Selanjutnya menurut Siswanto Sastrohadiwiryono (2012:267) motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Lebih jelasnya tentang motivasi dapat dikemukakan pengertian menurut Susilo Martoyo (2012: 138) menyatakan bahwa motivasi berarti pemberian suatu motif dalam menggerakkan seseorang atau yang dapat menimbulkan dorongan atau keadaan. Jadi dapat pula dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak secara sederhana. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan / kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Dari pengertian tersebut berarti pula semua teori motivasi bertolak dari prinsip utama bahwa: "manusia (seseorang) hanya melakukan kegiatan yang menyenangkan untuk dilakukan."

Prinsip itu tidak menutup kondisi bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja melakukan sesuatu yang tidak disukainya. Dalam kenyataannya kegiatan yang didorong oleh sesuatu yang tidak disukai berupa kegiatan yang terpaksa dilakukan, cenderung berlangsung tidak efektif dan efisien. Hal ini berarti juga yang menjadi prinsip utama dari segi psikologis, bagi manajemen dimuka bumi adalah menciptakan kondisi yang mampu mendorong setiap pekerja agar melaksanakan tugas-tugasnya dengan rasa senang dan puas. Dengan kata lain manajemen sebagai proses mendayagunakan orang lain untuk mencapai suatu tujuan, hanya akan berlangsung efektif dan efisien, jika para pekerja mampu memotivasi para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya.

## **2. Bentuk Motivasi**

Menurut Handari Nawawi (2013:359) membedakan dua bentuk motivasi kerja, kedua bentuk tersebut adalah sebagai berikut:

### **a. Motivasi intrinsik.**

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat akan pekerjaan yang dilaksanakannya. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dikerjakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan atau menyenangkan, atau memungkinkan mencapai suatu tujuan, maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif dimasa depan. Misalnya pekerja yang

bekerja secara berdedikasi semata-mata karena merasa memperoleh kesempatan untuk mengaktualisasikan atau mewujudkan dirinya secara maksimal.

b. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berdedikasi tinggi dalam bekerja karena upah/gaji yang tinggi, jabatan/posisi yang terhormat atau memiliki kekuasaan yang besar, pujian, hukuman dan lain-lain.

Di lingkungan suatu organisasi/ perusahaan terlihat kecenderungan penggunaan motivasi ekstrinsik lebih dominan daripada motivasi intrinsik. Kondisi itu terutama disebabkan tidak mudah untuk menumbuhkan kesadaran dari dalam diri pekerja, sementara kondisi kerja disekitar lebih banyak mengiringinya daripada mendapatkan kepuasan kerja yang hanya dapat dipenuhi dari luar dirinya. Dalam kondisi seperti tersebut di atas maka diperlukan usaha-usaha mengintegrasikan teori-teori motivasi, untuk dipergunakan secara operasional di lingkungan organisasi/ perusahaan. Bagi para manajer yang penting adalah memberikan makna semua teori, agar dapat di pergunakan secara operasional/ praktis dalam memotivasi para bawahannya.

Selanjutnya Handari Nawawi (2013:373) ditegaskan kembali bahwa dalam memotivasi para pekerja yang banyak dipersoalkan adalah mengenai kompensasi tidak langsung, khususnya dalam bentuk insentif. Yang dimaksud Insentif adalah penghargaan/ ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan terutama sekali diberikan pada pekerja yang bekerja secara baik atau yang berprestasi. Misalnya dalam bentuk pemberian bonus. Disini penulis akan membahas insentif khususnya mengenai bonus.

Menurut Sondang P. siagian (2013: 269), mengemukakan bahwa bonus adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui. Bonus tidak hanya membantu perusahaan mengendalikan biaya, namun juga mengangkat kepuasan kerja karyawan. Perusahaan yang memberikan gaji kepada seorang karyawan membuat perubahan manajemen yang meningkatkan bayarannya sekarang, dimasa depan, dan pada saat pension. Namun hal ini jauh lebih mahal dari pada pembayaran bonus sekali waktu.

Program bonus lebih mudah dipertahankan karena tidak memerlukan banyak dokumentasi dan fleksibel. Pemberian tambahan upah atau bonus diberikan pada karyawan dengan menghubungkan dengan prestasi kerja yang dicapai, kemudian pemberian bonus

tersebut dimaksudkan agar karyawan dapat meningkatkan produktivitasnya disamping itu juga bertujuan mempertahankan para karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam organisasi atau perusahaan.

### **C. Jenis-Jenis Motivasi**

Menurut Heidjirachman dan suad husnan (2012:204) bahwa pada garis besarnya motivasi yang diberikan biasa dibagi menjadi dua :

1. Motivasi positif adalah untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan “hadiah”. Ada beberapa cara untuk menggunakan motivasi positif :
  - a. Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Kebanyakan manusia senang menerima pengakuan terhadap pekerjaan yang diselesaikan dengan baik
  - b. Informasi

Kebanyakan orang ingin mengetahui latar belakang atau alasan suatu tindakan.
  - c. Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu. Cara ini mungkin bukanlah suatu alat yang mudah dipelajari, tapi merupakan pembawaan dasar dari manusia. Pemberian perhatian yang tulus, sukar dilakukan oleh seorang secara “asal” saja, sebab dapat dirasakan tulus ataukah tidak.

- d. Persaingan. Pada umumnya setiap orang senang bersaing secara jujur.
  - e. Partisipasi. Partisipasi yang digunakan sebagai salah satu bentuk motivasi positif bisa dikenal sebagai "*Democratisation Management*" atau *konsultatif "consultative supervision"*.
  - f. Kebanggaan  
Penggunaan kebanggaan sebagai alat motivasi atau "overlap" dengan persaingan dan pemberian penghargaan.
  - g. Uang  
Uang jelas merupakan suatu alat motivasi yang berguna untuk memuaskan kebutuhan ekonomi karyawan.
2. Motivasi Negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang diinginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat ketakutan-ketakutan. Model motivasi ini pada hakikatnya menggunakan unsur "Ancaman" untuk memaksa seseorang untuk melakukan sesuatu, sebab jika tidak ia akan kehilangan pengakuan, uang, atau jabatan.

#### **D. Teori Motivasi**

Menurut Handari Nawawi (2013:351-360) motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Dari pengertian tersebut berarti pula semua teori motivasi bertolak dari prinsip utama bahwa: "manusia (seseorang) hanya melakukan suatu kegiatan, yang

menyenangkannya untuk dilakukan.” Prinsip itu tidak menutup kondisi bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja melakukan sesuatu yang tidak disukainya. Dalam kenyataannya kegiatan yang didorong oleh sesuatu yang tidak disukai berupa kegiatan yang terpaksa dilakukan, cenderung berlangsung tidak efektif dan efisien. Berdasarkan prinsip utama tersebut telah dikembangkan 6 teori motivasi dari sudut psikologi, yang dapat di implementasikan dalam manajemen SDM dilingkungan suatu organisasi/ perusahaan. Keenam teori itu adalah :

#### 1. Teori Kebutuhan dari Maslow

Dalam teori ini kebutuhan diartikan sebagai kekuatan/tenaga (energi) yang menghasilkan dorongan bagi individu untuk melakukan kegiatan, agar dapat memenuhi atau memuaskan kebutuhan tersebut. Kebutuhan yang sudah terpenuhi/ terpuaskan tidak berfungsi atau kehilangan kekuatan dalam memotivasi suatu kegiatan, sampai saat timbul sebagai kebutuhan baru, yang mungkin saja sama dengan sebelumnya

Maslow dalam teorinya mengetengahkan tingkatan kebutuhan yang berbeda kekuatannya dalam memotivasi seseorang melakukan suatu kegiatan. Dengan kata lain kebutuhan selalu bersifat bertingkat, yang secara berurutan berbeda kekuatannya termasuk juga yang disebut bekerja. Urutan tersebut dari yang terkuat sampai yang terlemah dalam memotivasi terdiri dari : Kebutuhan fisik, Kebutuhan

rasa aman, Kebutuhan social, Kebutuhan Status / Kekuasaan dan Kebutuhan Aktualisasi Diri.

## 2. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori ini mengemukakan bahwa ada dua faktor yang dapat memberikan kepuasan dalam bekerja. Kedua faktor tersebut adalah

a. Faktor sesuatu yang dapat memotivasi (*motivator*). Faktor ini antara lain adalah faktor prestasi (*achievement*), faktor pengakuan / penghargaan, faktor tanggung jawab, faktor memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja khususnya promosi, dan faktor pekerjaan itu sendiri. Faktor ini terkait dengan kebutuhan pada urutan yang tinggi dalam teori Maslow.

b. Kebutuhan kesehatan lingkungan kerja (*hygiene Factors*). Faktor ini dapat berbentuk upah atau gaji, hubungan antara pekerja, supervisi teknis, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan dan proses administrasi di perusahaan. Faktor ini terkait dengan kebutuhan yang lebih rendah dalam teori Maslow.

## 3. Teori Prestasi (*achievement*) dari McClelland

Teori ini mengklasifikasi motivasi berdasarkan akibat suatu kegiatan berupa prestasi yang dicapai ,termasuk juga dalam bekerja. Dengan kata lain kebutuhan berprestasi merupakan motivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam hubungannya dengan teori Maslow, berarti motivasi ini terkait dengan kebutuhan pada urutan yang tinggi, terutama kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan akan status dan

kekuasaan. Kebutuhan ini memerlukan dan mengharuskan seseorang pekerja melakukan kegiatan belajar, agar menguasai keterampilan/keahlian yang memungkinkan Seorang pekerja mencapai suatu prestasi.

#### 4. Teori Penguatan (*Reinforcement*)

Teori ini banyak dipergunakan dan fundamental sifatnya dalam proses belajar, dengan mempergunakan prinsip yang disebut “hukum ganjaran (law of effect)” hukum itu menyatakan bahwa suatu tingkah laku yang mendapat ganjaran menyenangkan akan mengalami penguatan dan cenderung untuk diulangi. Misalnya setiap memperoleh nilai baik dalam belajar mendapat pujian atau hadiah, maka cenderung untuk dipertahankan dengan mengulangi proses belajar yang pernah dilakukan. Demikian pula sebaliknya suatu tingkah laku yang tidak mendapat ganjaran, tidak akan mengalami penguatan karena cenderung tidak diulangi, bahkan dihindari.

#### 5. Teori Harapan (*Expectancy*)

Teori ini berpegang pada prinsip yang mengatakan “terdapat hubungan yang erat antara pengertian seseorang mengenai suatu tingkah laku, dengan hasil yang ingin diperolehnya sebagai harapan.” Dengan demikian berarti juga harapan merupakan energi yang erat untuk melakukan suatu kegiatan, yang karena terarah untuk mencapai sesuatu yang diinginkan disebut “usaha”. Usaha di lingkungan para

pekerja dilakukan berupa kegiatan yang disebut bekerja pada dasarnya didorong oleh harapan tertentu.

Usaha yang dapat dilakukan pekerja sebagai individu dipengaruhi oleh jenis dan kualitas kemampuan yang dimilikinya, yang diwujudkan berupa keterampilan atau keahlian dalam bekerja. Berdasarkan jenis dan kualitas keterampilan/keahlian dalam bekerja akan diperoleh hasil, yang jika sesuai dengan harapan akan dirasakan sebagai ganjaran yang memberikan rasa kepuasan.

#### 6. Teori Tujuan Sebagai Motivasi

Dalam bekerja bertujuan untuk membentuk harapan. Dalam kenyataannya harapan bersifat subjektif dan berbeda-beda antara setiap individu, meskipun bekerja pada unit kerja atau perusahaan yang sama. Tujuan bersumber dari rencana strategic dan rencana operasional organisasi/perusahaan, yang tidak dipengaruhi individu dan tidak mudah berubah-ubah. Oleh karena itu tujuan bersifat objektif.

### **E. Pelatihan**

Pelatihan sebagai wahana untuk membangun Sumber Daya Manusia menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Menurut Pasal 1 ayat 9 UU No. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan, pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Kebutuhan akan pelatihan merupakan kesenjangan antara kebutuhan akan keterampilan serta pengetahuan yang tidak terpisahkan dengan pekerjaan yang dimiliki oleh pekerja pada saat sedang berjalan. Kesenjangan ini harus dianalisis secara memadai guna menetapkan dengan tepat pelatihan apa yang diperlukan. Beberapa tujuan dilakukannya pelatihan:

1. Untuk meningkatkan keterampilan para karyawan sesuai dengan perubahan teknologi.
2. Untuk meningkatkan produktivitas kerja organisasi.
3. Untuk mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru agar menjadi kompeten.
4. Untuk membantu masalah operasional.
5. Memberi wawasan kepada para karyawan untuk lebih mengenal organisasinya.
6. Meningkatkan kemampuan peserta latihan mengerjakan tugasnya yang sekarang.
7. Kemampuan menumbuhkan sikap empati dan melihat sesuatu dari “kacamata” orang lain.
8. Meningkatkan kemampuan menginterpretasikan data dan daya nalar karyawan.
9. Meningkatkan kemampuan dan keterampilan para karyawan dalam menganalisis suatu permasalahan serta pengambilan keputusan.

Cara untuk mengukur variabel pelatihan ada 2 metode yang dapat digunakan yaitu *On the job training* dan *Off the job training*.

#### 1. *On The Job Training*

*On the job training* (OT) atau disebut juga dengan pelatihan dengan instruksi pekerjaan sebagai suatu metode pelatihan dengan cara para pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang riil, di bawah bimbingan dan supervise dari pegawai yang telah berpengalaman atau seorang supervisor.

#### 2. *Off The Job Training*

*Off the job training* atau pelatihan di luar kerja adalah pelatihan yang berlangsung pada waktu karyawan yang dilatih tidak melaksanakan pekerjaan rutin/biasa.

Pengembangan suatu sistem pendidikan dan pelatihan terpadu dalam kaitannya dengan upaya pengembangan sumber daya manusia umumnya dan pembangunan ketenagakerjaan khususnya kiranya memang merupakan keharusan dan kebutuhan yang semakin terasa dewasa ini. Kendatipun gagasan ini sesungguhnya bukan merupakan hal baru, namun rintisan pelaksanaannya berdasarkan konsep yang jelas.

Konsep sistem Pelatihan terpadu perlu mendapat prioritas pengembangannya, dengan beberapa kondisi yang ada dewasa ini terutama dalam konteks pembangunan sumber daya manusia dan pembangunan ekonomi nasional. Kebutuhan yang sangat terasa, misalnya penciptaan lapangan kerja, pengurangan pengangguran,

pengembangan sumber daya manusia, yang pada gilirannya dibutuhkan tenaga profesional yang mandiri dan beretos kerja tinggi dan produktif. Perubahan dan perkembangan organisasi berjalan dari waktu ke waktu tanpa dapat dihindari, baik yang didorong oleh perubahan lingkup organisasi itu sendiri ataupun yang dimaksudkan untuk meningkatkan efektifitas. Namun dapat dirasakan bahwa dalam menghadapi perubahan-perubahan tersebut tidak mudah, karena perubahan diharuskan terjadinya peningkatan, baik peningkatan secara kuantitatif maupun kualitatif.

Istilah pelatihan sering disamakan dengan istilah pengembangan. Pengembangan (*development*) menunjuk kepada kesempatan-kesempatan belajar (*learning opportunities*) yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja. Kesempatan demikian tidak terbatas pada upaya perbaikan performansi pekerja pada pekerjaannya sekarang. Jadi pelatihan langsung berkaitan dengan performansi pekerja, sedangkan pengembangan (*development*) tidaklah harus. Pengembangan mempunyai skop yang lebih luas dibandingkan dengan pelatihan.

Menurut Faustino (2013:197) pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Agar efektif, pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar, aktivitas-aktivitas yang terencana, dan didesain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil

diidentifikasi. Secara ideal, pelatihan harus didesain untuk mewujudkan tujuan-tujuan dari para pekerja secara perorangan.

Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktivitas kepegawaian. Para majikan menyokong pelatihan karena melalui pelatihan para pegawai akan menjadi terampil, dan lebih produktif, sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika para pegawai sedang di latih. Para pekerja menyukai pelatihan karena pelatihan membebaskan dari pekerjaan mereka atau meningkatkan kecakapan yang bisa digunakan untuk menguasai kedudukan yang sedang mereka duduki atau yang akan mereka duduki. Pelatihan juga sering dianggap sebagai imbalan dari organisasi, suatu simbol status, atau suatu liburan dari kewajiban-kewajiban kerja sehari-hari. Beberapa komentator yang menekankan arti simbolis dari pelatihan mengemukakan bahwa orang-orang menerima prestige dan balasan-balasan yang tidak dilihat lainnya melalui pelatihan. Oleh karena itu pelatihan juga dapat memperbaiki kepuasan kerja.

Peningkatan, pengembangan dan pembentukan tenaga kerja dilakukan melalui upaya pembinaan, pendidikan dan pelatihan. Ketiga unsur ini saling terkait, namun pelatihan pada hakikatnya mengandung unsur-unsur pembinaan dan pendidikan. Secara operasional dapat dirumuskan, bahwa 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 satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktifitas dalam suatu organisasi.

Malayu Hasibuan (2012:70) mengatakan pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu. Berdasarkan pengertian tersebut, maka dapat dikemukakan bahwa pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Pelatihan merupakan suatu fungsi manajemen yang perlu dilaksanakan terus-menerus dalam rangka pembinaan ketenagaan dalam suatu organisasi. Secara spesifik, proses latihan itu merupakan serangkaian tindakan yang dilaksanakan secara berkesinambungan, bertahap dan terpadu. Tiap proses pelatihan harus terarah untuk mencapai tujuan tertentu terkait dengan upaya pencapaian tujuan organisasi. Itu sebabnya, tanggung jawab penyelenggara pelatihan terletak pada tenaga lini dan staf.

Setiap perusahaan yang menginginkan agar karyawan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien sama sekali tidak boleh

meremehkan masalah pelatihan ini. Memang ada beberapa karyawan yang mampu memotivasi diri sendiri untuk dapat meningkatkan kemampuan dirinya tanpa campur tangan dari perusahaan yang bersangkutan. Namun dalam kenyataan jumlah karyawan yang mampu memotivasi diri sendiri masih sangat kecil. Di samping itu, kemungkinan pelatihan yang dilakukan oleh pribadi-pribadi tidak sesuai dengan keinginan dari perusahaan.

Karyawan lama dan yang sudah berpengalaman atau karyawan baru yang sudah berpengalaman perlu pula diberikan pelatihan. Dengan pelatihan diharapkan pengembangan diri mereka untuk dapat dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien. Mungkin pelatihan juga dimaksudkan untuk menyesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhan baru atau sikap, tingkah laku, keterampilan. Dengan pengetahuan sesuai dengan tuntutan perubahan misalnya perubahan-perubahan teknologi, perubahan-perubahan metode kerja dan sebagainya menuntut pula perubahan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan. Oleh karena itu perusahaan/instansi harus tetap merupakan pelopor bagi pelaksanaan pelatihan karyawannya.

Uraian-uraian tentang pengertian pendidikan dan latihan diatas mengidentifikasi unsur-unsur yang merupakan syarat agar suatu kegiatan dapat disebut pendidikan dan latihan, syarat-syarat tersebut antara lain:

- a. Pendidikan atau latihan harus dapat membantu karyawan guna membantu kemampuan, karena seorang karyawan yang menjadi efektif

dalam seluruh pekerjaannya melalui usaha-usahanya sendiri tidak dapat digolongkan dalam usaha kegiatan latihan yang dilaksanakan perusahaan.

- b. Latihan/pendidikan yang dilaksanakan perusahaan harus dapat menimbulkan inovasi (perubahan) terhadap kebiasaan-kebiasaan seorang karyawan, sikap karyawan atas pekerjaan/tugas yang diemban maupun pengetahuan atau keterampilan yang mereka aplikasikan dalam pekerjaannya sehari-hari.
- c. Pelaksanaan pelatihan/pendidikan harus pula mempunyai implikasi yang erat dengan kegiatan perusahaan maupun bagian-bagian pekerjaan karyawan.

Melaksanakan pelatihan bagi karyawan memang memerlukan pengorbanan yang tidak kecil, tetapi hasil yang diperoleh jauh lebih besar daripada pengorbanan tersebut. Hal ini disebabkan dengan dilaksanakan pelatihan dapat diharapkan pekerjaan akan dilakukan lebih cepat dan lebih baik, kerusakan dapat diperkecil, pemborosan dapat ditekan, kecelakaan dapat dihindari dan lain sebagainya, semuanya ini merupakan keuntungan yang bisa diperoleh oleh perusahaan.

Adapun jenis pelatihan yang dikemukakan oleh Robert dan John (2012:7) sebagai berikut :

#### 1. Pelatihan Internal

Pelatihan di lokasi kerja (on the job training) cenderung dipandang sebagai hal yang sangat aplikatif untuk pekerjaan, menghemat biaya

untuk mengirim karyawan untuk pelatihan dan terkadang dapat terhindar dari biaya untuk pelatihan dari luar. Meskipun demikian, para peserta pelatihan yang belajar sambil bekerja dapat menimbulkan biaya dalam bentuk kehilangan pelanggan dan rusaknya peralatan, mereka dapat juga menjadi frustrasi bila keadaan tidak kunjung membaik.

## 2. Pelatihan Eksternal

Pelatihan eksternal muncul karena beberapa alasan :

- a. Adalah lebih murah bagi perusahaan untuk menggunakan pelatihan dari luar untuk menyelenggarakan pelatihan di tempat dimana sarana pelatihan internal terbatas.
- b. Mungkin waktu yang tidak memadai untuk persiapan pengadaan materi pelatihan internal.
- c. Staf sumber daya manusia mungkin tidak memiliki tingkat keahlian yang dibutuhkan untuk materi dimana pelatihan diperlukan.
- d. Ada beberapa keuntungan dimana para karyawan berinteraksi dengan para manajer dan rekan-rekan kerja perusahaan lain dalam suatu program pelatihan dilaksanakan di luar.

## F. Kinerja

Istilah Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Anwar (2012: 67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya. Secara umum kinerja diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata (menyelesaikan tugas-tugas) dengan masukan yang sebenarnya, atau kinerja adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dengan masukan atau output dengan input. Masukan dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan nilai fisik.

Menurut John Suprianto (2014: 18) mengartikan, kinerja sebagai tingkat efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan, atau cara memanfaatkan secara baik sumber-sumber dalam menyelesaikan pekerjaan. Kinerja atau peningkatan kinerja sangat tergantung pada kemampuan pegawai yang bersangkutan.

#### **G. Penelitian Terdahulu**

1. Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto/2013/Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Haragon Surabaya.
2. I Gede Novrada Budiarta, I Wayan Bagia, I Wayan Suwendra/2015/ Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Gasandry. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Gasandry.

3. Fatmasari Endayani Djamhur Hamid Mochamad Djudi/2015 Pengaruh pelatihan kerja terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan (studi pada pt. Bprs bumi rinjani kepanjen). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Berdasarkan analisis deskriptif variabel kinerja karyawan menunjukkan mean sebesar 4,17. Hal ini berarti responden memberikan jawaban yang positif terhadap pernyataan yang telah diberikan. Kinerja karyawan akan meningkat karena adanya pelatihan kerja sehingga kemampuan karyawan menjadi lebih baik.
4. Lia Riantika Tanujaya/2015/Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan departemen produksi PT. Coronet Crown. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan departemen produksi PT. Coronet Crown.
5. Agung Prihantoro/ 2012/Peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan komitmen. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa motivasi, Disiplin, lingkungan kerja dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia artinya makin baik motivasi, disiplin akan meningkatkan kinerja sumber daya manusia, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia artinya makin kondusif lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja sumber

daya manusia, adanya pengaruh komitmen (memiliki hasrat, memiliki kemauan, serta memiliki ikatan emosional) terhadap kinerja sumber daya manusia artinya makin tinggi komitmen akan menaikkan kinerja sumber daya manusia.

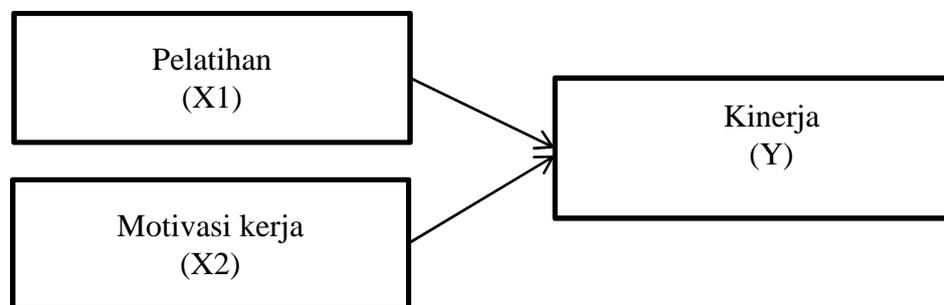
Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja sangat berperan dan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

#### **H. Kerangka Pikir**

Perkembangan di bidang ekonomi semakin hari semakin ketat dalam persaingan dan mengharuskan perusahaan untuk mengembangkan segala potensi yang ada di dalam perusahaannya untuk terus berinovasi, terutama di bidang sumber daya manusia. Untuk mendukung persaingan, perusahaan harus mengoptimalkan bidang sumber daya manusia. Oleh karena itu salah satu untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat ini diperlukan peningkatan kinerja yang optimal dan berkualitas seperti pelatihan dan motivasi kerja.

Pelatihan merupakan sarana penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang baik. Pelatihan adalah proses jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Sedangkan motivasi adalah suatu perangsang keinginan (want)daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Pencapaian tersebut dapat dicapai apabila karyawan bekerja secara optimal yang diukur melalui kinerja. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit orientid dan non profit orientid yang dihasilkan selama satu periode waktu. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti menggambarkan kerangka berpikir sebagai berikut.



**Gambar 1. Kerangka Pikir**

### **I. Hipotesis**

Hipótesis dalam penelitian ini adalah “diduga bahwa terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTP Nusantara XIV Gula Takalar.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dipakai oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah definisi, pengukuran data kuantitatif dan statistik objektif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel orang-orang atau penduduk yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survei untuk menentukan frekuensi dan persentase tanggapan.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan di PTP Nusantara XIV Gula Takalar. Penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan kurang lebih 2 bulan yaitu pada bulan Maret-Mei Tahun 2018.

#### **C. Defenisi Operasional Variabel**

Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Pelatihan adalah adalah proses jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan terdiri dari program-program yang disusun terencana untuk memperbaiki kinerja di level individual, kelompok, dan organisasi, memperbaiki kinerja yang dapat diukur perubahannya

melalui pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku sosial dari karyawan itu prasarana lebih ditujukan untuk benda-benda yang tidak bergerak.

2. Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.
3. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit orientid dan non profit orientid yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

#### **D. Populasi dan Sampel**

##### 1. Populasi

Sugiyono (2015:115) mengemukakan bahwa Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PTP Nusantara XIV Gula Takalar sebanyak 75 orang.

##### 2. Sampel

Sugiyono (2015:118) mengemukakan bahwa Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi

tersebut. Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan *random sampling* atau pengambilan sampel secara acak menjadi responden. Besarnya jumlah sampel ditentukan berdasarkan rumus Sloving:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana:

$n$  = Jumlah Sampel

$N$  = Jumlah Anggota Populasi

$e$  = presentase Kelonggaran (0,10 atau 10%)

Apabila jumlah popuasi ( $N$ ) =75 dan  $e=0,1$  maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{75}{1 + 75(0,1)^2}$$

$$n = \frac{75}{2,5}$$

$$n = 30 \text{ ( 30 sampel)}$$

Maka sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 responden.

## E. Metode Pengumpulan Data

Dalam upaya memperoleh informasi data yang konkrit dan dapat dipertanggungjawabkan sebagai dasar landasan bagi penulis dalam menyusun dan menyelesaikan skripsi ini, maka penulis memperoleh beberapa cara sebagai berikut:

## **1. Penelitian Kepustakaan (Library Research)**

Upaya ini dilakukan untuk memperoleh data dengan cara membaca, mempelajari dan mengumpulkan data-data yang bersifat teoritis yang berhubungan dengan masalah yang dikemukakan dalam skripsi ini.

Data tersebut dapat diperoleh melalui literatur-literatur, buku-buku referensi dan lain-lain yang ada hubungannya dengan skripsi ini.

## **2. Penelitian Lapangan (Field Research)**

Suatu penelitian yang dilakukan secara langsung kepada perusahaan yang bersangkutan untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian. Penelitian ini dilakukan dengan melakukan wawancara dan tanya jawab kepada pimpinan dan staff atau pihak-pihak lain yang terlibat, terhadap bidang-bidang permasalahan yang akan dibahas oleh penulis untuk memperoleh informasi yang bermutu dan dapat dipercaya. Adapun pengumpulan data dilakukan melalui:

### **a. Observasi**

Metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung terhadap pelatihan dan motivasi kerja karyawan PTP Nusantara XIV Gula Takalar.

**b. Angket**

Metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner/angket kepada sampel yang berisikan item pertanyaan mengenai pelatihan dan motivasi pegawai.

**c. Dokumentasi**

Metode pengumpulan data yang berupa gambar maupun dokumen yang berhubungan dengan p kinerja karyawan PTP Nusantara XIV Gula Takalar.

**F. Metode Analisis Data**

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2015: 188) rumus analisis regresi berganda adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Kinerja

X1 = Pelatihan

X2 = Motivasi

a = konstanta

b = angka arah atau koefisien regresi

e = Faktor kesalahan

Adapun tolak ukur yang digunakan dalam distribusi untuk pengisian kuesioner telah tersedia alternatif jawaban dari setiap item, sehingga responden dapat memilih satu jawaban yang sesuai dengan pendapat dan keadaannya sendiri. Pengukuran yang digunakan untuk setiap item pertanyaan terdapat empat alternatif. Empat alternatif jawaban yang akan digunakan diberi skor 1, 2, 3 dan 4. Adapun untuk perhitungannya adalah sebagai berikut:

- Jawaban Sangat Setuju : skor 5
- Jawaban Setuju : skor 4
- Jawaban Kurang Setuju : skor 3
- Jawaban Tidak Setuju : skor 2
- Jawaban Sangat Tidak Setuju : skor 1

## **G. Definisi Operasional Variabel**

Definisi Operasional Variabel dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

### **1) Variabel Pelatihan (X1)**

Pelatihan adalah proses jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. pelatihan terdiri dari program-program yang disusun terencana untuk memperbaiki kinerja di level individu, kelompok, dan organisasi, memperbaiki kinerja yang dapat diukur perubahannya melalui pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku social dari karyawan itu.

## **2) Variabel Motivasi Kerja (X2)**

Motivasi berasal dari kata latin *Movere* “yang berarti” dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi adalah suatu perangsang keinginan (want) daya penggerak kemauan bekerja seseorang setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

## **3) Variabel Kinerja (Y)**

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

**Tabel 1**  
**Definisi Operasional Variabel**

No.	Variabel	Indikator	Skala
1.	Kinerja Karyawan (Y)	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan Balik 4. Alat dan Sarana 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang.	Likert
2.	Pelatihan (X1)	1. Jenis Pelatihan 2. Tujuan Pelatihan 3. Materi 4. Metode yang digunakan 5. kualifikasi peserta 6. Kualifikasi Pelatih 7. Waktu	Likert
3.	Motivasi Kerja (X2)	1. Kinerja 2. Penghargaan 3. Tantangan 4. Tanggung Jawab 5. Pengembangan 6. Kesempatan	Likert

## H. Instrumen Penelitian

### A. Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 1. Uji Validitas

Pada setiap pengukuran selalu diharapkan diperoleh hasil ukur yang akurat dan objektif. Salah satu upaya untuk mencapainya adalah alat ukur yang digunakan harus valid. Uji validitas digunakan untuk mendapatkan validitas yang tinggi dari instrument penelitian sehingga bisa memenuhi persyaratan. Uji Validitas menggunakan koefisien korelasi

*Pearson correlation* yang diperoleh melalui analisis data dengan menggunakan SPSS Version 16.0 For Windows. Indikator dikatakan valid apabila *Pearson correlation* lebih dari 0,30, yang diperoleh melalui analisis data dengan menggunakan SPSS Version 16.0 For Windows. Item-item dalam Skala yang memiliki Validitas yang baik dan reliabel yang akan digunakan untuk mengukur.

## **2. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Reliabilitas menunjukkan kemantapan/konsisten, apabila untuk mengukur sesuatu berulang kali, alat pengukur itu menunjukkan hasil yang sama, dalam kondisi yang sama. Ada suatu nilai ketentuan untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu Konstruk dikatakan reliabel jika memiliki *cronbach Alpa* > 0,60.

## **I. Teknik Analisis Data**

### **1. Uji Asumsi Klasik**

#### **a. Normalitas Data**

Alat diagnostik yang digunakan untuk menjelaskan normalitas data dapat dilihat pada grafik NORMAL P-P PLOT yang menunjukkan suatu distribusi data. Data dengan distribusi normal akan menyebar mendekati garis diagonal dan mengikuti alur ke kanan atas.

Alat diagnostic yang digunakan untuk memeriksa data yang memiliki distribusi normal dengan menggunakan one sample Kolmogorov Residual memiliki nilai signifikansi lebih besar dari ( $>$ ) 0,05. Nilai Residual berdistribusi normal karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka dari itu, hasil penelitian ini dapat diterima.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya masalah multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai Tolerance dan VIF. Semakin kecil nilai Tolerance dan semakin besar nilai VIF maka semakin mendekati terjadinya multikolinearitas. Dalam kebanyakan penelitian menyebutkan bahwa jika Tolerance lebih dari 0,1 dan VIF kurang 10, maka tidak terjadi Multikolinearitas.

#### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model Regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas menyebabkan penaksir atau estimator menjadi tidak efisien dan nilai koefisien determinasi akan menjadi sangat tinggi.

Untuk mendeteksi ada tidaknya Heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas.

## 2. Regresi Berganda

Analisis Regresi linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari Regresi linear berganda dengan menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya. Hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Analisis Regresi Linear berganda digunakan untuk menghitung pengaruh Variabel independen ( $X_1, X_2$ ) terhadap Variabel dependen ( $Y$ ) apabila terjadi perubahan pada satu satuan dari variabel independen ( $X_1, X_2$ ).

Rumus yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1 + b_2 x_2 + e$$

Dimana  $Y$  = Kinerja Karyawan/ *Fundraiser*

$X_1$  = pelatihan

$X_2$  = Motivasi

$a$  = Konstanta

$e$  = Variabel Pengganggu

## 3. Pengujian Hipotesis

### a). Uji F

yaitu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan serentak variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui variabel-variabel independen berpengaruh secara simultan

terhadap variabel dependen dengan tingkat  $\alpha = 5\%$ . Hasil uji F pada output SPSS dapat dilihat pada tabel ANOVA yang menunjukkan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen jika  $p$ -Value (Pada Kolom Sig) < dari level of significant yang ditentukan.

**b). Uji t**

yaitu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh dari masing-masing variabel secara parsial atau secara terpisah terhadap variabel independen. Hasil uji t pada output SPSS dapat dilihat pada tabel *Coefficients*. Nilai dari uji t dapat dilihat dari  $p$ -Value (pada Kolom Sig) pada masing-masing variabel independen, jika  $p$ -value lebih kecil dari level of significant yang ditentukan. Taraf Signifikansi menggunakan 0,05.

**4. Uji Koefisien Determinasi ( $R_2$ )**

Koefisien determinasi ( $R_2$ ) dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ( $R_2$ ) antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

#### **1. SEJARAH BERDIRINYA PTP NUSANTARA XIV GULA TAKALAR**

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 Tehnik, 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. GAMBARAN UMUM

### a. Alamat Pabrik :

- Desa : Pa'rappunganta
- Kelurahan : -
- Kecamatan : Polongbengkeng Utara
- Kabupaten : Takalar
- Provinsi : Sulawesi Selatan
- Kode Pos : 92201
- Terletak di :  $\pm$  35 Km dari Ibukota Propinsi
- Telepon / Fax : -
- Alamat Email : pgula.takalar@gmail.com /  
pgula\_takalar@yahoo.com

### b. Jarak dan Kondisi Jalan :

- Dari Pabrik ke kota Kecamatan  $\pm$  5 km, kondisi jalan aspal.
- Dari Pabrik ke Kota Kabupaten  $\pm$  15 km, kondisi jalan aspal.
- Dari Pabrik ke Kota Propinsi  $\pm$  35 km, kondisi jalan aspal.

### c. Wilayah Kerja

Wilayah kerja meliputi areal 9.794,12 ha, meliputi 1.642,00 Ha di kabupaten Gowa, 6.732,12 Ha di Kabupaten Takalar, 1.420,00 di Kabupaten Je'nepono.

**d. Pemilikan Lahan**

Pemilikan Lahan: HGU 9.256,19 ha, HGB 181,93 ha, dan kerjasama dengan Petani 356,00 ha.

**e. Topografi :**

- Tinggi di atas permukaan laut 45 m – 125 m di atas permukaan laut
- Jenis tanah
  - Kabupaten Gowa : Mediteran, Grumusol, Latosol.
  - Kabupaten Takalar : Mediteran, Grumusol, Latosol, Podsolik Kuning.
  - Kabupaten Jeneponto : Grumusol, Vertisol.
- Titik Koordinat
  - Lintang : 5°21'27.40"S
  - Bujur : 119°29'54.48"T

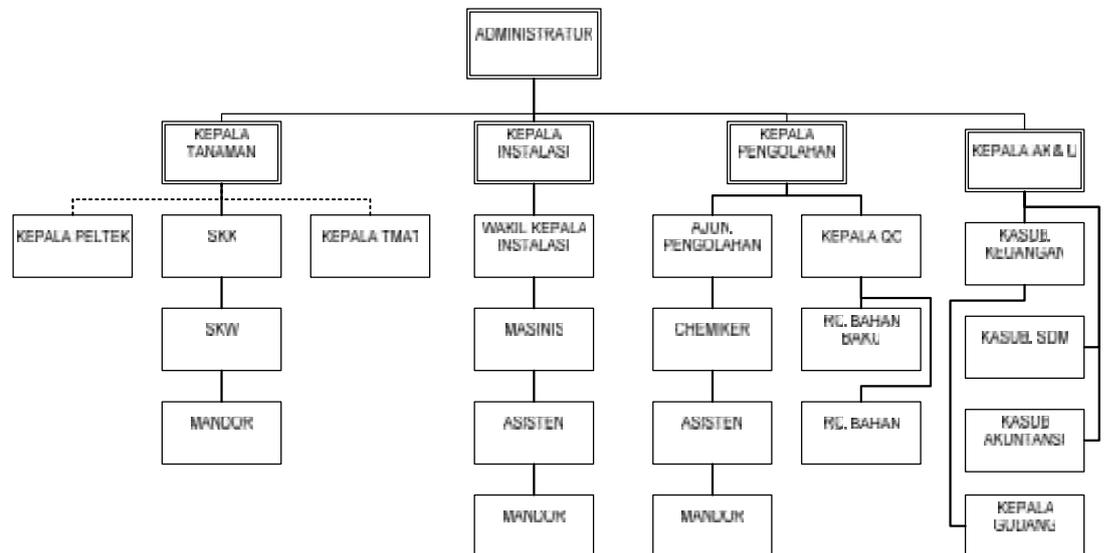
**f. Iklim**

**Tabel 2. Data Iklim Cuaca**

Tahun	Curah Hujan	Jumlah Hari Hujan	Jumlah Bulan Kering
2006	1.980	116	6
2007	2.616	137	6
2008	2.543	119	5
2009	1.649	82	7
2010	2.912	158	2
2011	1.929	75	3
2012	2.522	149	4
2013	3.793	142	3
2014	2.350	142	5
2015	2.543	96	3
Rata-rata	2.572	128	5

### g. Jumlah Tenaga Kerja:

**Gambar 2. Struktur Organisasi Tenaga Kerja**



- Karyawan Tetap : Pimpinan : 1 orang
- Staf : 20 orang
- Non Staf : 301 orang
- Karyawan Tidak Tetap : Bulanan : 289 orang
- Musiman\*) : 293 orang
- Buruh Tebang\*) : ± 2.000 orang

\*) = tenaga kerja berasal dari penduduk setempat dan dari luar daerah

### h. Pengairan

- Teknis : 0%
- Pompa : 20%
- Tadah Hujan : 80%
- Lainnya : 0%

### i. Prasarana Pendukung

- Sumber Air untuk Pabrik/Tanaman : Bendungan Bissua
- Sumber Bahan Baku Pendukung :
- Kelas Jalan
  - Kelas I = 115 Km
  - Kelas II = 145 Km
  - Kelas III = 180 Km
  - Kelas IV = 80 Km
- Fasilitas Sosial
  - Poliklinik = 1 unit
  - Balai Pertemuan = 2 unit
  - Lapangan Tenis = 2 unit
  - Lapangan Bulutangkis = 3 unit
  - Sekolah Dasar = 1 unit
  - Taman Kanak-Kanak = 1 unit
  - Masjid = 1 unit
  - Musholla = 3 unit
  - Mess = 1 unit
- Pembangunan Embung/Penampung Air : ± 35 Embung

### 3. Kondisi Pabrik

- a. Tahun pembuatan : 1982
- b. Kepemilikan : Persero
- c. Jenis prosesing : Sulfitasi

d. Jenis gula yang dihasilkan : SHS I

e. Kapasitas Giling : 3000 TCD

f. ICUMSA / Mutu Gula

Rata-rata Tahun 2010 250-300 IU; 2011 250-300 IU; 2012 250-300 IU; 2013 250-300 IU; 2014 250-300 IU; 2015 250-300 IU.

g. PG Takalar belum memperoleh Sertifikat SNI

h. Pencapaian Rata-rata Efisiensi Pabrik (Overall Recovery) dalam %:

2010 64,58%, 2011 66,37%, 2012 60,17%, 2013 55,95%, 2014 55,53%, 2015 64,35%.

#### 4. Tabel 3. Komponen Utama Pabrik

No	Uraian	Asal Negara	Rehab Terakhir Tahun
1	2	3	4
1.	Gilingan	Jepang & Taiwan	-
2.	Boiller	Jepang	-
3.	Pembangkit Listrik	Jepang	-
4.	Pemurnian & Penguapan	Taiwan & Indonesia	-
5.	Masakan	Taiwan & Indonesia	-
6.	Putaran	Inggris	-
7.	Water Treatment	Indonesia	-
8.	Besali	Taiwan	-

#### 5. Lahan

• Hak Guna Usaha : 9.612,19 Ha

• Hak Guna Bangunan : 181,93 Ha

• Lahan Rakyat : ± 1.250,00 Ha

**6. Tabel 4. Performance Sepuluh Tahun Terakhir**

Tahun	Kapasitas Giling (Ton/Jam)		Luas Areal (Ha)	Tebu Digiling (Ton)	Rend. (%)	Produksi Hablur	Hari Giling
	Kis	Kes					
2006	1.824	2.352	4.113,1	130.930	6,71	8.785	73
2007	1.890	2.387	4.142,7	140.574	7,17	10.114	75
2008	1.783	2.477	4.678,0	152.993	7,05	10.976	88
2009	1.118	2.206	2.717,0	73.534	5,68	4.177	66
2010	1.018	2.491	3.276,0	137.019	4,50	6.159	135
2011	1.695	2.465	4.186,1	131.342	5,66	7.434	78
2012	1.486	2.489	4.622,2	161.512	5,22	8.438	109
2013	1.104	2.317	3.516,2	131.536	5,09	6.700	120
2014	1.095	2.320	3.124,1	101.464	4,35	4.410	93
2015	1.442	2.295	2.962,5	82.689	6,00	4.962	58

**7. Tabel 5. Perkembangan Hasil Giling:**

TAHUN	PEMILIKAN TR/TS	AREAL GILING (Ha)	PRODUKSI TOTAL TEBU (Ton)	HASIL GULA (Ton)	HASIL TETES (Ton)
1	2	3	4	5	6
2006	TR	593,58	23.260,50	996,39	498,20
	TS	3.519,51	107.669,70	7.664,68	5.384,50
	<b>JUMLAH</b>	<b>4.113,09</b>	<b>130.930,20</b>	<b>8.661,07</b>	<b>5.882,70</b>
2007	TR	743,71	29.127,50	1.364,90	576,53
	TS	3.399,03	111.446,20	8.614,80	5.259,32
	<b>JUMLAH</b>	<b>4.142,74</b>	<b>140.573,70</b>	<b>9.979,70</b>	<b>5.835,85</b>
2008	TR	727,31	24.122,60	1.117,32	558,66
	TS	3.950,65	128.870,20	9.661,49	6.652,59
	<b>JUMLAH</b>	<b>4.677,96</b>	<b>152.992,80</b>	<b>10.778,81</b>	<b>7.211,25</b>
2009	TR	710,48	19.264,20	723,77	361,88
	TS	1.998,60	54.269,40	3.468,43	4.801,20
	<b>JUMLAH</b>	<b>2.709,08</b>	<b>73.533,60</b>	<b>4.192,20</b>	<b>5.163,08</b>
2010	TR	900,00	34.913,00	1.041,70	698,26
	TS	2.376,86	102.104,80	5.136,10	7.330,00
	<b>JUMLAH</b>	<b>3.276,86</b>	<b>137.017,80</b>	<b>6.177,80</b>	<b>8.028,26</b>
2011	TR	1.067,54	32.883,70	1.203,36	657,67
	TS	3.118,49	98.458,20	6.232,32	7.284,33
	<b>JUMLAH</b>	<b>4.186,03</b>	<b>131.341,90</b>	<b>7.435,68</b>	<b>7.942,00</b>
2012	TR	1.337,01	50.546,40	1.900,72	1.516,39
	TS	3.285,22	110.965,10	6.587,88	9.961,91
	<b>JUMLAH</b>	<b>4.622,23</b>	<b>161.511,50</b>	<b>8.488,60</b>	<b>11.478,30</b>
2013	TR	1.377,55	49.590,00	1.746,50	1.368,75
	TS	2.138,62	81.945,75	4.919,69	7.635,65
	<b>JUMLAH</b>	<b>3.516,17</b>	<b>131.535,75</b>	<b>6.666,19</b>	<b>9.004,40</b>
2014	TR	1.221,47	38.910,80	1.467,77	1.167,32
	TS	1.902,66	62.553,40	2.923,28	5.259,01
	<b>JUMLAH</b>	<b>3.124,13</b>	<b>101.464,20</b>	<b>4.391,05</b>	<b>6.426,33</b>
2015	TR	1.231,30	34.163,60	1.291,32	1.024,91
	TS	1.731,22	48.525,30	3.756,65	4.055,09
	<b>JUMLAH</b>	<b>2.962,52</b>	<b>82.688,90</b>	<b>5.047,97</b>	<b>5.080,00</b>

8. Tabel 6. Penggunaan Dan Potensi Lahan Sepuluh Tahun Terakhir

Tahun	SAWAH		TEGALAN	
	Realisasi	Potensi	Realisasi	Potensi
1	2	3	4	5
2006			3.519,51	5.968,98
2007			3.399,03	5.968,98
2008			3.950,65	5.968,98
2009			1.998,50	5.968,98
2010			3.276,00	5.968,98
2011			4.186,05	5.968,98
2012			4.622,23	5.968,98
2013			3.516,17	5.968,98
2014			3.124,13	5.968,98
2015			2.962,52	5.968,98

9. Tabel 7. Kepemilikan TEBU (Ha)

Tahun	Tebu Sendiri (Ha)		Tebu Rakyat (Ha)			Jumlah
	IPL	HGU	Kredit	KSU	Mandiri	
1	2	3	4	5	6	7
2006	-	3.520	-	-	594	4.113
2007	-	3.399	-	-	744	4.143
2008	-	3.951	-	-	727	4.678
2009	-	1.999	-	-	719	2.717
2010	-	2.345	-	-	931	3.276
2011	-	3.118	-	-	1.068	4.186
2012	-	3.285	-	-	1.337	4.622
2013	-	2.139	-	-	1.378	3.516
2014	-	1.903	-	-	1.221	3.124
2015	-	1.731	-	-	1.231	2.963

## 10. Tabel 8. KOMPOSISI TANAMAN (Ha)

Tahun	Luas (Ha)				
	PC	%	Ratoon	%	Jumlah
2006	394	10%	3.719	90%	4.113
2007	344	8%	3.799	92%	4.143
2008	1.147	25%	3.531	75%	4.678
2009	307	11%	2.402	89%	2.709
2010	907	28%	2.370	72%	3.277
2011	1.128	27%	3.058	73%	4.186
2012	807	17%	3.815	83%	4.622
2013	399	11%	3.118	89%	3.516
2014	275	9%	2.849	91%	3.124
2015	293	10%	2.669	90%	2.963

## 11. JENIS VARIETAS TEBU YANG DITANAM 2015

### a. Masak awal

Terdiri dari : CM 2012, PS 851, PS 862, PS 881, PSJK 922 & PS BM

### b. Masak Tengah

Terdiri dari : CENNING, KIDANG KENCANA, PS 891 & VMC

### c. Masak Takhir

Terdiri dari : BL & PS 864

### d. Varietas Dominan

Varietas yang dominan adalah PS 864 (mencapai 75 % dari areal tanaman).

## 12. PEMBIBITAN

a. Sistem penyelenggaraan pembibitan tebu yang dilaksanakan oleh pabrik

Sistem pembibitan meliputi KBN, KBI, KBP, KBD, kultur Jaringan dan Budchips dilakukan oleh pihak PG

- b. Pabrik memiliki unit penyelenggara pembibitan kultur Jaringan  
Pembibitan melalui kultur jaringan dilaksanakan oleh Bagian Ribang

### **13. PENGADAAN BAHAN BAKU TEBU**

Pengadaan bahan baku tebu selain oleh pihak PG Takalar juga diperoleh dari Pihak Petani tebu Rakyat dengan sistem bagi hasil .

### **14. MEKANISASI**

Pengolahan tanah di PG Takalar sudah menggunakan sistem mekanisasi sepenuhnya, untuk proses penanaman masih menggunakan sistem manual, untuk pemupukan menggunakan sistem mekanisasi dan manual, sedangkan pada tahap pemanenan menggunakan sistem semi mekanisasi dan manual

### **15. DIVERSIFIKASI PRODUK**

Untuk produk yang dihasilkan, PG Takalar masih mengutamakan produk Gula dan hasil Samping Tetes.

### **16. KOPERASI PETANI TEBU RAKYAT**

Jumlah koperasi Tebu Rakyat di PG. Takalar ada 4, yaitu:

1. Asosiasi Petani Tebu Rakyat
2. Koperasi Ummat Sehati
3. Koperasi Cinta Manis
4. Koperasi Sayang Manis

## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

## 1. Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, dimana data primer adalah data kualitatif yaitu data yang berupa pernyataan sikap responden dalam memberikan jawaban pada kuesioner. Penyebaran kuesioner dilakukan terhadap 30 orang responden pelanggan yang terpilih sebagai konsumen sampel yang mewakili seluruh karyawan bagian produksi PTP Nusantara XIV Gula Takalar.

Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dengan cara mencatat informasi tertulis yang bersumber dari perusahaan PTP Nusantara XIV Gula Takalar.

### Karakteristik Responden

Karakteristik yang di analisis dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin. Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan jenis kelamin fundraiser PTP XIV Gula Takalar.

**Tabel 29**

#### **Karakteristik responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>
Laki-Laki	17	56,7
Perempuan	13	43,3
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

*Sumber : Output SPSS IBM 16*

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 17 responden (56,7%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 13 responden (43%). Hal ini

menunjukkan bahwa rata-rata *Faundraiser/karyawan* pada PTP XIV Gula Takalar adalah laki-laki.

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan umur ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 9**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

Umur (th)	Frekuensi	Presentase (%)
< 20	12	40
21-25	18	60
26-30	0	0
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

Sumber : Output SPSS IBM 16

Berdasarkan tabel di atas yakni deskripsi profil responden menurut umur yang menunjukkan bahwa responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah persentase 60,0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa rata-rata yang menjadi *Fundraiser* PTP XIV Gula Takalar adalah 21-25 tahun.

Hasil Frekuensi jawaban responden berdasarkan pekerjaan di tunjukkan pada tabel berikut :

**Tabel 11**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan**

<b>Jabatan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>
Fundraiser	30	100
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

*Sumber : Output SPSS IBM 16*

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden berdasarkan pekerjaan yaitu *Fundraiser* Sebanyak 30 Responden dengan pesentase 100 %.

Hasil Frekuensi Jawaban responden berdasarkan pendidikan terakhir ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 5**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir**

<b>Pendidikan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
SMP	0	0
SMA	18	60
D3/S1	12	40
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

*Sumber :Output SPSS IBM 16*

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden berdasarkan pendidikan terakhir yaitu pendidikan SMP sebanyak 0 responden (0%) dan responden dengan pendidikan SMA perempuan sebanyak 18 responden (60%) serta responden dengan pendidikan D3/S1 sebanyak 12 responden (40%). Hal ini

menunjukkan bahwa rata-rata pendidikan terakhir *Fundraiser* di PTP XIV Gula Takalar adalah pendidikan SMA.

## 2. Uji Instrumen Penelitian

### a. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana skor/nilai/ukuran yang diperoleh benar-benar menyatakan hasil pengukuran/pengamatan yang ingin diukur. Nilai koefisien korelasi pada *corrected Item Total Correlation* positif dan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian semua bentuk pertanyaan untuk pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja *karyawan* dinyatakan Valid.

**Tabel 12**

#### Uji Validitas Variabel Penelitian (X1)

No.	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	0,646	0,30	Valid
2.	0,336	0,30	Valid
3.	0,379	0,30	Valid
4.	0,635	0,30	Valid
5.	0,635	0,30	Valid
6.	0,513	0,30	Valid
7.	0,360	0,30	Valid
8.	0,353	0,30	Valid

Sumber : Output IBM statistics 16

**Tabel 13**

#### Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

No.	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	0,652	0.30	Valid
2.	0,749	0.30	Valid
3.	0,567	0.30	Valid
4.	0,617	0.30	Valid
5.	0,773	0.30	Valid
6.	0,732	0.30	Valid
7.	0,733	0.30	Valid
8.	0,680	0.30	Valid

Sumber : Output IBM Statistics 16

**Tabel 14**

**Uji Validitas variabel Kinerja (Y)**

No.	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	0,760	0,30	Valid
2.	0,351	0,30	Valid
3.	0,722	0,30	Valid
4.	0,774	0,30	Valid
5.	0,355	0,30	Valid
6.	0,459	0,30	Valid
7.	0,703	0,30	Valid
8.	0,366	0,30	Valid
9.	0,311	0,30	Valid

Sumber : output IBM Statistics 16

**b. Uji Reabilitas**

Uji Reabilitas menunjukkan bahwa sejauh man pengukuran tersebut memberikan hasil yang relative tidak berbeda di lakukan pengukuran kembali pada subjek yang sama. Uji reabilitas yang di lakukan pada semua item pertanyaan kuisisioner yang diberikan

kepada 30 orang responden. Item pertanyaan dinyatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* > 0,6%. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 15**  
**Uji Reliabilitas Variabel X dan Y**

No.	Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Pelatihan (X1)	0,765	0,6	Reliabel
2.	Motivasi (X2)	0,898	0,6	Reliabel
3.	Kinerja (Y)	0,817	0,6	Reliabel

Sumber : Output IBM Statistics 16

Berdasarkan Hasil uji Reliabilitas pada tabel di atas, menunjukkan bahwa masing-masing nilai *Cronbach's Alpha* Lebih besar dari r tabel yaitu 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan item pertanyaan sudah reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

### 3. Regresi Linear Berganda

Regresi Linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara dua variabel atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS 16 adalah sebagai berikut:

**Tabel 16**  
**Hasil perhitungan Regresi Linear Berganda**

## Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.947	.427		6.894	.000		
Pelatihan	.293	.073	.308	3.114	.000	.943	1.060
Motivasi	.548		.740	7.489	.000	.943	1.060

Dependent Variable: Kinerja

Persamaan rumus regresi linear berganda dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y' = 2,947 + 0,293 X_1 + 0,548 X_2$$

Nilai konstan sebesar 2,947 artinya jika pelatihan dan motivasi nilainya 0, maka kinerja nilainya 2,947. Nilai koefisien regresi variabel pelatihan ( $b_1$ ) bernilai positif, yaitu 0,293 artinya setiap peningkatan pelatihan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,293 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Nilai koefisien regresi variabel motivasi ( $b_2$ ) bernilai positif, yaitu 0,548 artinya setiap

peningkatan pelatihan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,548 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

**Tabel 17**

**Analisis Koefisien Determinasi**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. error of the Estimate	Change Statistics					Durbin watson
					R Square change	F Change	df1	df2	Sig.F Change	
1.	.867 <sup>a</sup>	.751	.733	.28452	.751	40.743	2	27	.000	2.049

a. Predictors : (Constant), Motivasi, pelatihan

b. dependent variable : Kinerja

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar

Variabilitas variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen yang ditunjukkan oleh nilai R Square ( $R^2$ ) atau kuadrat dari R, yaitu sebesar 0,751 artinya persentase pengaruh variabel pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 75,1% sedangkan sisanya 24,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

#### 4. Pengujian Hipotesis

##### a. Uji F

Uji F yaitu uji koefisien secara bersama- sama untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05.

**Tabel 18**

**Hasil Uji Anova (Uji F)**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1. Regression	6.597	2	3.298	40.743	.000 <sup>a</sup>
Residual	2.186	27	.081		
Total	8.782	29			

a. Predictors : (Constant), Motivasi, pelatihan

b. Dependent Variable : Kinerja

**Hipotesis**

$H_0$  =Pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

$H_a$  = Pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Angka F hitung sebesar 40,743 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. F tabel dapat dilihat pada statistik pada tingkat signifikansi 0,005 dengan  $df_2 = (n-k-1)$  atau  $30-2-1 =27$ , F tabel sebesar 3,35 (Lihat pada lampiran F tabel).

**Kriteria Pengujian**

Jika F hitung < F tabel maka  $H_0$  diterima.

Jika F hitung > F tabel maka  $H_0$  ditolak.

**Keputusan**

F hitung > F tabel ( $40,743 > 3,35$ ) dan signifikansi < 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

#### b. Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan 2 sisi.

**Tabel 13**  
**Hasil Uji T**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1. (Constant)	2.947	.427		6.894	.000		
Pelatihan	.293	.094	.308	3.113	.004	.943	1.064
Motivasi	.548	.073	.740	7.489	.000	.943	1.064

a. Dependent Variable :Kinerja

#### c. Hipotesis Pelatihan

$H_0$  = Pelatihan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan

$H_a$  = Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Angka T hitung sebesar 3,113 dan nilai signifikansi sebesar 0,004. T tabel dapat dilihat di tabel statistic pada tingkat signifikansi  $0,05/2 = 0,025$  dengan  $df_2 = (n-k+ 1)$  atau  $30-2-1 = 27$ , T tabel sebesar 2,052 (Lihat pada tabel lampiran t tabel).

Kriteria pengujian

Jika  $t \text{ hitung} < t \text{ kritis}$  jadi  $H_0$  diterima

Jika  $t \text{ hitung} > t \text{ kritis}$  jadi  $H_0$  ditolak

Berdasarkan Signifikansi :

Jika Signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima

Jika Signifikansi  $< 0,05$  Maka  $H_0$  ditolak.

Keputusan

Nilai T hitung  $> T$  kritis ( $3,113 > 2,052$ ) artinya  $H_0$  ditolak, dan signifikansi  $< 0,05$  ( $0,004 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **d. Hipotesis Motivasi**

$H_0$  = Motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

$H_a$  = Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Angka T hitung sebesar 7,489 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. T tabel dapat dilihat di tabel statistik pada tingkat signifikansi  $0,05/2 = 0,025$

dengan  $df_2 = (n-k-1)$  atau  $30-2-1= 27$ , T tabel sebesar 2,052 (dilihat pada lampiran tabel).

Kriteria pengujian

Jika  $t_{hitung} < t_{kritis}$  jadi  $H_0$  diterima

Jika  $t_{hitung} > t_{kritis}$  jadi  $H_0$  ditolak.

Berdasarkan signifikansi:

Jika signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima

Jika signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.

Keputusan

Nilai T hitung  $>$  kritis ( $7,489 > 2,052$ ) dan signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial dan signifikansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **B. PEMBAHASAN**

### **a. Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji parsial analisis regresi  $X_1$  pelatihan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,113 > t_{table} 2,052$ ) artinya  $H_0$  ditolak, dan nilai signifikansi  $< 0,05$  ( $0,003 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan merupakan sarana penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang baik. Pelatihan adalah proses jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana

pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relative singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori.

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses yang mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu yang bersifat spesifik, praktik dan segera, sehingga karyawan akan semakin terampil dan mampu melaksanakan tugas dan ketrampilan, kemampuan, dan keahlian karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini juga akan berdampak kepada kinerja karyawan yang meningkat, dan menyiapkan para karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dihadapi nantinya.

Melalui pelaksanaan program pelatihan kerja yang diadakan pada suatu perusahaan akan menyebabkan karyawan memiliki kualitas yang baik dan mampuni untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya.

#### **b. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji parsial analisis regresi  $X_2$  Motivasi kerja di peroleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $7,489 > t_{table} 2,052$  artinya  $H_0$  ditolak, dan nilai signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan PTP Nusantara XIV Gula Takalar.

Motivasi merupakan suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi selalu menjadi perhatian utama dari manajer, juga para sarjana, karena motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang, organisasi, atau masyarakat di dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Pemberian motivasi merupakan pemberian daya perangsang kepada karyawan atau pegawai yang bersangkutan agar karyawan atau pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya. Hal ini berarti bahwa pengelolaan SDM dan manajer atau atasan diharapkan mampu memberikan motivasi kepada karyawannya untuk dapat bekerja dengan semaksimal mungkin dalam mewujudkan tujuan organisasi/perusahaan. Akan tetapi motivasi ini juga bertujuan untuk membantu pengembangan karir untuk karyawan atau pegawai.

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari hasil analisis data dengan menggunakan analisis Tes “t” maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja karyawan di PTP Nusantara XIV Gula takalar berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji parsial analisis regresi  $X_1$  pelatihan di peroleh nilai  $t_{hitung}$  Sebesar  $3,113 > t_{table} 2,052$ ) artinya  $H_0$  ditolak, dan nilai signifikan  $< 0,05$  ( $0,003 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji parsial analisis regresi  $X_2$  Motivasi kerja diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $7,489 > t_{table} 2,052$ ) artinya  $H_0$  ditolak, dan nilai signifikasi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Produksi PTP Nusantara XIV Gula Takalar.

## B. Saran

Dari hasil penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PTP Nusantara XIV Gula Takalar, penulis menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti yang ingin melakukan penelitian yang relevan dengan penelitian ini agar mengelompokkan sub bagian dari pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi karena ditemukan dalam penelitian ini tidak hanya membahas tentang

pelatihan dan motivasi kerja tetapi membahas sub bagian dari pelatihan dan motivasi kerja terhadap karyawan bagian produksi.

2. Bagi peneliti-peneliti berikutnya yang ingin mengadakan riset serupa, agar dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan mengkaji variabel yang lebih luas, pengetahuan, faktor ekonomi, sosial dan budaya sehingga dapat diketahui alasan mendalam mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PTP Nusantara XIV Gula Takalar.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agusata, Leonardo dan Eddy Madiono. 2013. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja karyawan CV haragon Surabaya*, Jurnal Agora Vol. 1, No. 3.
- Agung, Prihantoro. 2012. *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan kerja dan Komitmen*, Jurnal SDM vol, 2 No.3.
- Alex, Nitisemitro S. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi keunggulan kompetitif*. Cetakan pertma November. BPFE-Yogyakarta: Yogyakarta.
- Djafar, Syamsyuddin. 2011. *Statistik I& II*, Penerbit yayasan Pembangunan Kawasan Timur Indonesia.
- Fatmasari, Endayani. 2015. *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT BPRS Bumi Rinjani Kepanjen)*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 25 No. 1.
- Faustino. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Penerbit Andi offset. Yogyakarta.
- Faustino. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Penerbit Andi Offset. Yogyakarta.
- Gomes, Faustino cordoso. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke -4 Andi Offset. Yogyakarta.
- Hadari, Nawawi. 2013. *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Cetakan Kedua Oktober. PT. Bumi Aksara : Jakarta.

- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi, cetakan ke- 3 penerbit. PT. Bumi Aksara : Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilang. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Heidjirachaman. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, cetakan ke- 3. Mondar Maju: Bandung.
- Hendry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bagian Peneribitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi. YKPN: Yogyakarta.
- Hendry. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 1. Buku Ke 2. Penerbit Salemba: Jakarta.
- John, Suprianto. 2014. *Manajemen Personalia*. Diterjemahkan oleh M. Mas'ud, Edisi Kedua. Jilid 1 Penerbit Erlangga:Jakarta.
- John dan Robert. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Salemba Empat:Jakarta.
- Kapahang. 2014. *Metode dan Teknik Menyusun Skripsi*. Cetakan Ke-1 Alfabeta. Bandung.
- Liantika, Ria. 2015. *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. coronet Crown*. Jurnal SDM, Vol. 4, No. 2.
- Manulang. 2012. *Metode Penelitian, Suatu Pendekatan Proposal*. Cetakan Ke-8. Penerbit PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Manulang. 2012. *Manajemen Pelayanan*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Martoyo, Susilo. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama: Yogyakarta.
- Miftaha. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke- 1. CV. Pustaka Setia: Bandung.

- Nasution, Mulia. 1996. *Pengantar Manajemen*. Pustaka setia: Bandung.
- Nawawi, Handari. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Komperatif*. Yogyakarta. Gajah Mada University Press.
- Nawawi. Handari. 2013. *Evaluasi Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Komperatif*. Cetakan ke-7. Gajahmada,. University Press. Yogyakarta.
- Siswanto, Sastrohadiwiryono. 2012. *Segi Manusia Dalam Manajemen*. Aksara Baru: Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman. 2014. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI. Jakarta.
- Sugiyono. 2015 *Metode Penelitian Administrasi*. Cetakan Ke- 8. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (mixed methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sondang, Siagian. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta.
- Undang-Undang No. 13 tahun 2003 *Tentang Undang-undang Ketenagakerjaan Dan Pelatihan Lengkap*. 2005. Sinar Grafika: Jakarta.
- Usmara, Mashlow. 2013. *Motivasi Kerja*, Amara books. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Wayan, Suwendra. 2015. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Ud Gasandry*. Jurnal EMBA, Vol 2, No.3.

**LAMPIRAN :**

**Pelatihan**

**Reliability**

**Scale : ALL Variables**

**Pelatihan**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N Of items
.765	8

**Item Total Statistics**

	Score Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Crobach's Alpha If item Deleted
Pelatihan (X1)	28.23	13.909	.646	.715
Pelatihan (X1)	28.53	15.430	.336	.760
Pelatihan (X1)	28.73	14.064	.379	.759
Pelatihan (X1)	28.30	13.803	.635	.715
Pelatihan (X1)	28.23	13.702	.635	.714
Pelatihan (X1)	29.00	13.448	.513	.732
Pelatihan (X1)	28.40	13.766	.360	.767
Pelatihan (X1)	28.53	14.809	.353	.760

## MOTIVASI

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N Of items
.898	8

### Item- Total Statistics

	Score Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha If item Deleted
Motivasi (X2)	27.90	25.059	.652	.888
Motivasi (X2)	27.70	24.700	.749	.879
Motivasi (X2)	28.10	25.472	.567	.897
Motivasi (X2)	27.80	26.993	.617	.891
Motivasi (X2)	28.07	23.720	.773	.876
Motivasi (X2)	28.13	24.464	.732	.880
Motivasi (X2)	27.97	24.102	.733	.880
Motivasi (X2)	27.03	27.068	.680	.888

KINERJA

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N Of items
.817	9

**Item- Total Statistics**

	Score Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha If item Deleted
Kinerja (Y)	31.70	22.562	.760	.768
Kinerja (Y)	32.03	27.275	.351	.815
Kinerja (Y)	31.73	22.691	.722	.773
Kinerja (Y)	31.67	22.368	.774	.766
Kinerja (Y)	31.73	27.857	.355	.816
Kinerja (Y)	32.27	25.168	.459	.805
Kinerja (Y)	32.10	22.852	.703	.775
Kinerja (Y)	32.13	25.016	.366	.820
Kinerja (Y)	31.57	24.530	.311	.837

**LAMPIRAN 1.** Kisi-kisi Kuesioner Penelitian

**KISI-KISI KUESIONER PENELITIAN**

<b>Variabel</b>	<b>Sub Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Banyaknya Item</b>	<b>No. Item</b>
1	2	3	4	5
Variabel (X)	a. Pelatihan	○ Pendidikan	1	1
		○ Wawasan	1	2
		○ Pengetahuan	1	3
	b.Motivasi Kerja	○ Tanggung Jawab	1	4
		○ Sosial	1	5
Variabel (Y)	Kinerja Karyawan	○ Kemampuan	1	6
		○ Keterampilan	1	7
		○ kreatifitas	1	8

## Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

### KUESIONER PENELITIAN

Assalamu Alaikum Wr. Wb

Kuesioner ini dimaksudkan untuk mengumpulkan data penelitian tentang:

**“Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PTP Nusantara Xiv Gula Takalar”.**

Untuk menyelesaikan penelitian ini, maka diharapkan kiranya karyawan (i) sebagai responden dan informan agar berkenaan dapat memberikan jawaban yang objektif terhadap semua pernyataan yang ada dalam kuesioner.

Jawaban jawaban responden adalah informasi yang sangat berharga bagi keberhasilan penelitian ini, dan kami sebagai peneliti akan menjamin kerahasiaannya.

Atas keikhlasan dan kesediaan karyawan (i) diucapkan terimakasih. Amin

Walaikumsalam Wr. Wb

Makassar, Februari 2019

Peneliti

Riska

Stb.1057 2047 0914

## KUESIONER

### IDENTITAS RESPONDEN

- a. Nama : .....
- b. Pendidikan Terakhir : S1/D3/SMA-SMK/SMP/SD
- c. Usia : .....
- d. Jabatan : .....
- e. Lama Bekerja : 1. < 1tahun b. 1-3 tahun c. > 3 tahun

### Petunjuk Isian:

Berilah tanda centang (  ) Pada kotak alternatif jawaban yang dianggap paling sesuai dengan pikiran anda!

Keterangan :

- SS (Sangat Setuju) dengan skor 5
- S (Setuju) dengan skor 4
- R (Ragu-ragu) dengan skor 3
- TS (Tidak setuju) dengan skor 2
- STS (Sangat Tidak Setuju) dengan skor 1

## X1 Pelatihan

No.	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	R	TS	STS
<b>Analisis Jabatan</b>						
a.	Pelatihan yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan identifikasi knowledge, skill, dan ability yang dimiliki.					
<b>Analisis Kebutuhan Pelatihan</b>						
a.	Program yang diberikan untuk memperbaiki kinerja mempercepat menguasai suatu tugas.					
b.	Pelatihan yang diberikan untuk mempercepat kinerja suatu tugas.					
c.	Program pelatihan yang diberikan perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi.					
<b>Tujuan Organisasi</b>						
a.	Tujuan Instruktural membantu perusahaan dalam memberikan pelatihan yang tepat sesuai kebutuhan pekerjaan karyawan.					
b.	Program pelatihan yang didapatkan untuk mendukung tujuan departemen dan organisasi.					
<b>Program Pelatihan</b>						
a.	Mengalami pertumbuhan individu setelah diberikan					

	pelatihan					
b.	program pelatihan yang didapatkan untuk mendukung tujuan departemen dan organisasi.					
<b>Program Pelatihan</b>						
a.	Perusahaan harus memberikan metode pelatihan yang tepat agar materi pelatihan mudah diterima oleh karyawan.					
<b>Evaluasi Hasil Penelatihan</b>						
a.	Perusahaan mengalami reaksi karyawan pada saat pelatihan berlangsung.					
b.	Adanya tambahan pengetahuan yang didapatkan setelah diberikan pelatihan.					
c.	Adanya perubahan perilaku setelah diberikannya pelatihan.					
d.	Adanya peningkatan kinerja yang dihasilkan untuk perusahaan setelah mendapatkan pelatihan					
<b>X2 Motivasi Kerja</b>						
<b>Motivasi</b>		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>R</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
<b>Kebutuhan Fisiologi</b>						
a.	Termotivasi untuk bekerja keras agar dapat memenuhi kebutuhan dasar.					
<b>Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan Kerja</b>						
a.	Termotivasi untuk bekerja keras karena					

	mendapatkan rasa keamanan, dan ketentraman.					
b.	Termotivasi bekerja keras untuk mempertahankan jabatan yang dimiliki.					
c.	Termotivasi bekerja keras untuk mempertahankan wewenang yang dimiliki.					
<b>Kebutuhan Sosial</b>						
a.	Termotivasi bekerja sama dalam kelompok karena mendapatkan kasih sayang dalam kelompok.					
b.	Termotivasi bekerja sama dalam kelompok karena mendapatkan sahabat dalam kelompok.					
c.	Termotivasi bekerja sama karena mendapatkan kasih sayang dari kelompok.					
<b>Kebutuhan Pengayaan</b>						
a.	Termotivasi bekerja keras agar mendapatkan sebuah kedudukan.					
b.	Termotivasi bekerja keras untuk mendapatkan promosi.					
<b>Kebutuhan Aktualisasi diri</b>						
a.	Termotivasi untuk meningkatkan kapasitas kerja agar dapat menghasilkan yang lebih baik untuk perusahaan.					
<b>Y = Kinerja Karyawan</b>						
<b>Kinerja Karyawan</b>		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>R</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>

<b>Kompetensi Individu</b>						
a.	Kemampuan dan keterampilan kerja yang dimiliki dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan.					
b.	Dengan motivasi dan etos kerja yang dimiliki dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan.					
<b>Dukungan Manajemen</b>						
a.	Hubungan yang baik antar manajemen dan karyawan dapat memicu kinerja yang dihasilkan.					
b.	Atasan yang memiliki kepemimpinan akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan.					
<b>Dukungan Organisasi</b>						
a.	Dapat menghasilkan kinerja yang baik dengan sarana yang disediakan di perusahaan.					
b.	Dapat menghasilkan kinerja yang baik dengan prasarana yang disediakan di perusahaan.					
c.	Dapat menghasilkan kinerja yang baik dengan teknologi yang disediakan di perusahaan.					
d.	Dapat menghasilkan kinerja yang baik karena mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman.					

### LAMPIRAN 3

#### Pelatihan

#### Reliability

Scale : ALL Variables

#### Pelatihan

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total		30	100.0

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N Of items
.765	8

#### Item Total Statistics

	Score Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha If item Deleted
Pelatihan (X1)	28.23	13.909	.646	.715
Pelatihan (X1)	28.53	15.430	.336	.760
Pelatihan (X1)	28.73	14.064	.379	.759
Pelatihan (X1)	28.30	13.803	.635	.715
Pelatihan (X1)	28.23	13.702	.635	.714
Pelatihan (X1)	29.00	13.448	.513	.732
Pelatihan (X1)	28.40	13.766	.360	.767
Pelatihan (X1)	28.53	14.809	.353	.760

## MOTIVASI

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total		30	100.0

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N Of items
.898	8

### Item- Total Statistics

	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha If item Deleted
Motivasi (X2)	27.90	25.059	.652	.888
Motivasi (X2)	27.70	24.700	.749	.879
Motivasi (X2)	28.10	25.472	.567	.897
Motivasi (X2)	27.80	26.993	.617	.891
Motivasi (X2)	28.07	23.720	.773	.876
Motivasi (X2)	28.13	24.464	.732	.880
Motivasi (X2)	27.97	24.102	.733	.880
Motivasi (X2)	27.03	27.068	.680	.888

## KINERJA

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total		30	100.0

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N Of items
.817	9

### Item- Total Statistics

	Score Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha If item Deleted
Kinerja (Y)	31.70	22.562	.760	.768
Kinerja (Y)	32.03	27.275	.351	.815
Kinerja (Y)	31.73	22.691	.722	.773
Kinerja (Y)	31.67	22.368	.774	.766
Kinerja (Y)	31.73	27.857	.355	.816
Kinerja (Y)	32.27	25.168	.459	.805
Kinerja (Y)	32.10	22.852	.703	.775
Kinerja (Y)	32.13	25.016	.366	.820
Kinerja (Y)	31.57	24.530	.311	.837

Lampiran 3 : **DOKUMENTASI PROFIL PG TAKALAR**



















