

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA

(Studi pada Karyawan Bagian Teknisi PT. Toyota Auto 2000 Sutoyo Malang)

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Menempuh Ujian Sarjana
Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

ANWAR DANA ASHSHIDDIQY

105030207111084



UNIVERSITAS BRAWIJAYA

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

MALANG

2015

Motto

No amount of guilt can change the Past and No amount of Worrying can change the Future

- Umar Ibn al-khattab -



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA
Disusun oleh : ANWAR DANA ASHSHIDDIQY
NIM : 105030207111084
Fakultas : ILMU ADMINISTRASI
Jurusan : ADMINISTRASI BISNIS
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Malang, Desember 2015

Komisi Pembimbing

Ketua

Anggota

Dr. Mochammad Al Musadieg, M.B.A

Ika Ruhana, S.Sos, M.Si

NIP.195805011 98403 1 001

19770522 200604 2 001

TANDA PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, pada :

Hari : Senin

Tanggal : 7 Maret 2016

Jam : 11.00

Skripsi atas nama : Anwar Dana AshShiddiqy

Judul : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Bagian Teknisi PT. Toyota Auto 2000 Sutoyo Malang)

Dan dinyatakan lulus



MAJELIS PENGUJI

Ketua

Anggota

Dr. Mochammad Al Musadieg, M.B.A

Ika Ruhana, S.Sos, M.Si

NIP.195805011 98403 1 001

19770522 200604 2 001

Anggota

Anggota

Drs. M. Djudi Mukzam, M.Si

Arik Prasetya, S.Sos, M.Si, Ph.D

NIP. 195206071980101001

NIP. 197602092006041001



PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Mahasiswa

Malang, Desember 2015

Anwar Dana AshShiddiqy

NIM.105030207111084

RINGKASAN

Anwar Dana AshShiddiqy, 2015, “Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Bagian Teknisi PT. Toyota Auto 2000 Sutoyo Malang)”. Dr. Mochammad Al Musadieq, MBA, Ika Ruhana, S.Sos., M.Si

Penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Bagian Teknisi PT. Toyota Auto 2000 Sutoyo Malang)”, dilatarbelakangi oleh pentingnya pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan guna pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *eksplanatory research* serta metode penelitian yang dipakai adalah metode kuantitatif. Penelitian jenis ini digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen pelatihan dan variabel terikat kinerja. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 karyawan bagian teknisi PT. Toyota Auto 2000 Sutoyo Malang yang telah mengikuti pelatihan. Seluruh populasi yang berjumlah 30 karyawan dijadikan sampel dengan menggunakan teknik sensus.

Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui unsur-unsur variabel pelatihan terhadap kinerja pada karyawan bagian teknisi PT. Toyota Auto 2000 Sutoyo Malang dengan cara tabulasi skor hasil penelitian untuk mengetahui rata-rata skor variabel sehingga dapat diketahui seberapa jauh penerapan pelatihan dan seberapa tinggi kinerja yang dapat dicapai karyawan pada tingkat signifikansi $< 0,05$ dan data diolah dengan menggunakan komputer program *SPSS 13 for windows*.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel terikat (Kinerja) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (Metode Pelatihan (X_1) dan Materi Pelatihan (X_2)). Hal itu dapat dibuktikan dengan F hitung sebesar 16,304. Sedangkan F tabel ($\alpha = 0.05$; db regresi = 2 : db residual = 27) adalah sebesar 3,354. Karena F hitung $> F$ tabel yaitu $16,304 > 3,354$ atau nilai sig F ($0,000$) $< \alpha = 0.05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Pengaruh variabel metode pelatihan (X_1) dan materi pelatihan (X_2) secara parsial juga mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan menunjukkan t hitung = 2,728. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 27) adalah sebesar 2,052. Karena t hitung $> t$ tabel yaitu $2,728 > 2,052$ atau nilai sig t ($0,011$) $< \alpha = 0.05$ maka pengaruh X_1 (Metode Pelatihan) terhadap Kinerja adalah signifikan. Sedangkan untuk variabel X_2 (Materi Pelatihan) dengan Y (Kinerja) menunjukkan t hitung = 3,349. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 27) adalah sebesar 2,052. Karena t hitung $> t$ tabel yaitu $3,349 > 2,052$ atau nilai sig t ($0,002$) $< \alpha = 0.05$ maka pengaruh X_2 (Materi Pelatihan) terhadap Kinerja adalah signifikan pada alpha 5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Materi Pelatihan atau dengan meningkatkan Materi Pelatihan maka Kinerja akan mengalami peningkatan secara nyata.

Kata kunci : Pelatihan, Kinerja

SUMMARY

Anwar Dana AshShiddiqy, 2015, *The influence of training on employee's performance (study at PT. Toyota Auto 2000 Sutoyo Malang)*. Dr. Mochammad Al Musadieg, MBA, Ika Ruhana S. Sos, M.Si

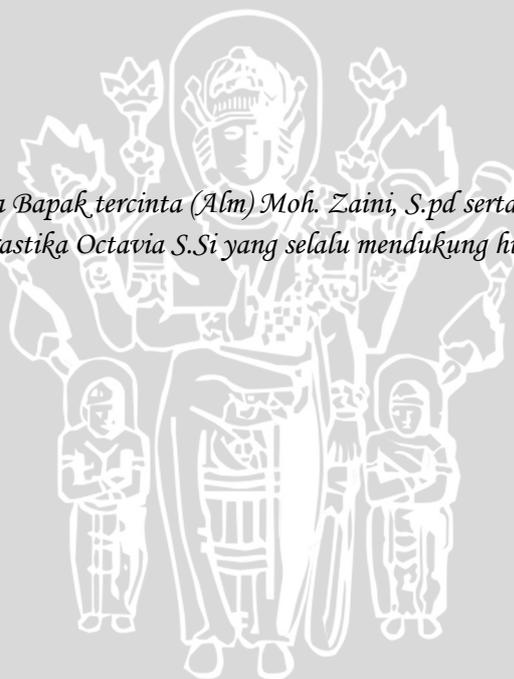
"The influence of training on employee's performance" is a research that inspired by the importance of human resource development in improving employee performance to achieve the company goals. This study aims to determine the influence of training on employee's performance. The type of this research is explanatory research and the research method used is quantitative method. This type of research is used to test the hypothesis that has been formulated. The population in this research are 30 employees of the technicians PT. Toyota Auto 2000 Sutoyo Malang who had been trained. The entire population of 30 employees were sampled using census techniques.

This research uses descriptive statistical analysis and multiple linear regression statistical analysis that used to determine the elements of the training variables on the employee's performance the technicians of PT. Toyota Auto 2000 Sutoyo Malang by tabulating the score results of the study to determine the average scores of variables that can be known how far the application of the training and how high performance that can be achieved the employees at significance level <0.05 . The data is processed by using SPSS 13 for windows.

Based on the survey results revealed that the dependent variable (performance) can be significantly influenced by independent variables (Method Training (X1) and training materials (X2)). It can be proved by F count amounted to 16.304. While the F table ($\alpha = 0:05$; db regression = 2: db residual = 27) is equal to 3,354. Because the F count $>$ F table that is $16.304 > 3.354$ or sig F (0,000) $<$ $\alpha = 0.05$ then regression analysis model is significant. The effect of variable training methods (X1) and training materials (X2) partially also affect employee performance variable (Y). This is proven by showing $t = 2.728$. While t table ($\alpha = 0:05$; db residual = 27) is equal to 2,052. Because t count $>$ t table is $2.728 > 2.052$ or sig t (0.011) $<$ $\alpha = 0.05$ then the effect of X1 (Training Methods) against the performance is significant. As for the variable X2 (Training Materials) to Y (Performance) shows $t = 3.349$. While t table ($\alpha = 0:05$; db residual = 27) is equal to 2,052. Because t count $>$ t table is $3.349 > 2.052$ or sig t (0.002) $<$ $\alpha = 0.05$ then the effect of X2 (Training Materials) against the performance was significant at 5% alpha. It can be concluded that the performance can be significantly affected by training materials, or by improving the training materials, the performance will increase significantly.

Keyword: Training, Performance

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



Karya ini dipersembahkan kepada Bapak tercinta (Alm) Moh. Zaini, S.pd serta Ibunda tercinta Eny Sriwinarti, S.pd dan Dwi Prastika Octavia S.Si yang selalu mendukung hingga karya ini selesai disusun.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Bagian Teknisi PT. Toyota Auto 2000 Sutoyo Malang)”. Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak dapat terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono, MS selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
2. Bapak Dr. Wilopo, M.AB selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
3. Bapak M. Kholid Mawardi, M.AB, Ph.D selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang
4. Bapak Dr. Mochammad Al Musadieg, MBA selaku dosen pembimbing yang telah dengan ikhlas dan sabar memberikan petunjuk dan bimbingan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Ika Ruhana, S.Sos., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah dengan ikhlas dan sabar memberikan petunjuk dan bimbingan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Semua pihak di PT. Toyota Auto 2000 Sutoyo Malang mulai dari manajer sampai karyawan bagian teknisi yang telah dengan sabar memberikan bantuan dalam pelaksanaan penelitian.
7. Ibu dan Bapak yang telah memberikan dukungan, do'a dan restu kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Teman-teman dan semua pihak yang telah membantu terselesainya skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebut satu per satu.

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat peneliti harapkan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihan yang membutuhkan.

Malang, Desember 2015

DAFTAR ISI

	Halaman
MOTTO.....	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iii
RINGKASAN.....	iv
SUMMARY.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Perumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Kontribusi Penelitian.....	5
E. Sistematika Pembahasan.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Penelitian Terdahulu.....	7
B. Pelatihan.....	11
1. Pengertian Pelatihan.....	11
2. Tujuan Penelitian.....	12
3. Jenis-jenis Pelatihan.....	14
4. Metode Pelatihan.....	15
5. Materi Pelatihan.....	17
6. Hambatan-hambatan dalam Pelatihan.....	22
7. Prinsip-prinsip Pelatihan.....	23
8. Manfaat Pelatihan.....	24
C. Kinerja.....	26
1. Pengertian Kinerja.....	26
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	27
3. Karakteristik Kinerja Karyawan.....	29
4. Indikator Pengukuran Kinerja.....	29



D. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.....	30
1. Pengaruh Metode Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.....	31
2. Pengaruh Materi Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.....	31
E. Model Konsep dan Hipotesis.....	32
1. Model Konsep.....	32
2. Model Hipotesis.....	33

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	34
B. Lokasi Penelitian.....	34
C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran.....	35
1. Konsep.....	35
2. Variabel.....	35
3. Definisi Operasional.....	36
4. Skala Pengukuran.....	39
D. Populasi dan Sampel.....	39
1. Populasi.....	39
2. Sampel.....	39
E. Pengumpulan Data.....	40
1. Sumber Data.....	40
2. Metode Pengumpulan Data.....	40
3. Instrumen Penelitian.....	41
F. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	41
1. Uji Validitas.....	41
2. Uji Reliabilitas.....	42
G. Rekapitulasi Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	43
1. Hasil Uji Validitas.....	43
2. Hasil Uji Reliabilitas.....	45
H. Analisis Data.....	46
1. Analisis Deskriptif.....	46
2. Analisis Regresi Linier Berganda.....	47
3. Uji Hipotesis.....	49

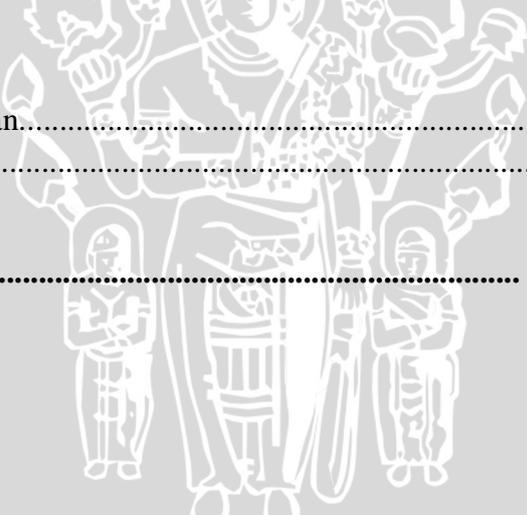
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan.....	52
1. Sejarah Pendirian.....	52
2. Sejarah Auto 2000.....	52
3. Bengkel Auto 2000.....	53
4. Struktur Organisasi.....	55
5. Wewenang dan Tanggung Jawab.....	56
6. Visi dan Misi Perusahaan.....	60
7. Logo Perusahaan.....	60
B. Karakteristik Responden.....	61
C. Analisis Data.....	62
1. Analisis Statistik Deskriptif.....	62
2. Analisis Asumsi Klasik.....	69
a. Uji Normalitas.....	69
b. Uji Auto Korelasi.....	70
c. Uji Multikolinieritas.....	73
d. Uji Heterokedastisitas.....	74
3. Analisis Regresi Linier Berganda.....	75

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	81
B. Saran.....	82

DAFTAR PUSTAKA.....	83
----------------------------	-----------

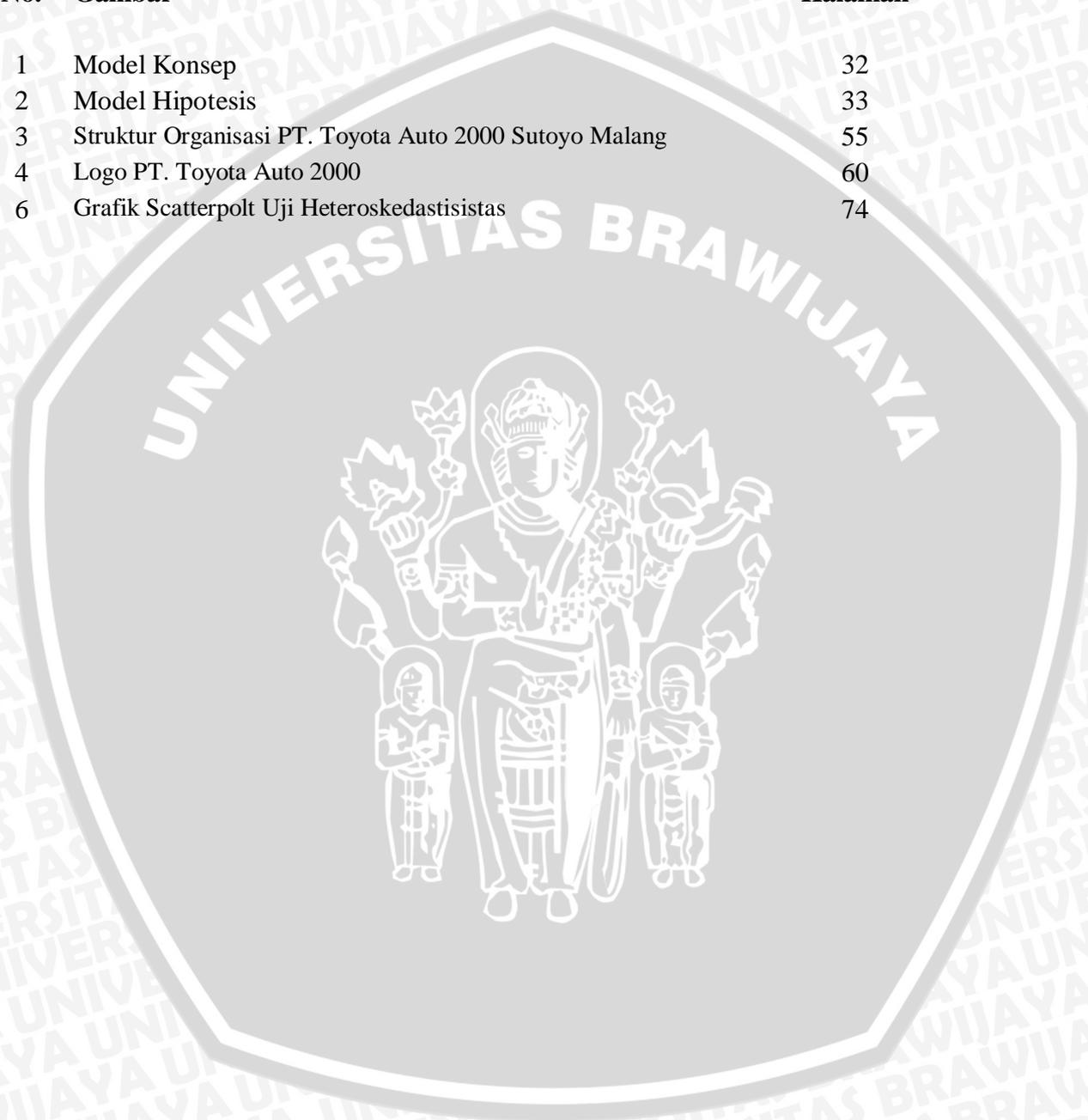


DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
1	Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang	9
2	Konsep, Variabel, Indikator dan Item Penelitian	38
3	Uji Validitas Variabel	44
4	Uji Reliabilitas Variabel	46
5	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	61
6	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
7	Distribusi Frekuensi Variabel Metode Pelatihan (X1)	63
8	Distribusi Frekuensi Variabel Materi Pelatihan (X2)	65
9	Distribusi Frekuensi Variabel Materi Pelatihan (X2)	67
10	Hasil Uji Normalitas	70
11	Hasil Uji Autokorelasi	72
12	Hasil Uji Multikolinieritas	73
13	Persamaan Regresi	75
14	Koefisien Korelasi dan Determinasi	76
15	Uji F/Serempak	78
16	Hasil Uji t / Parsial	79

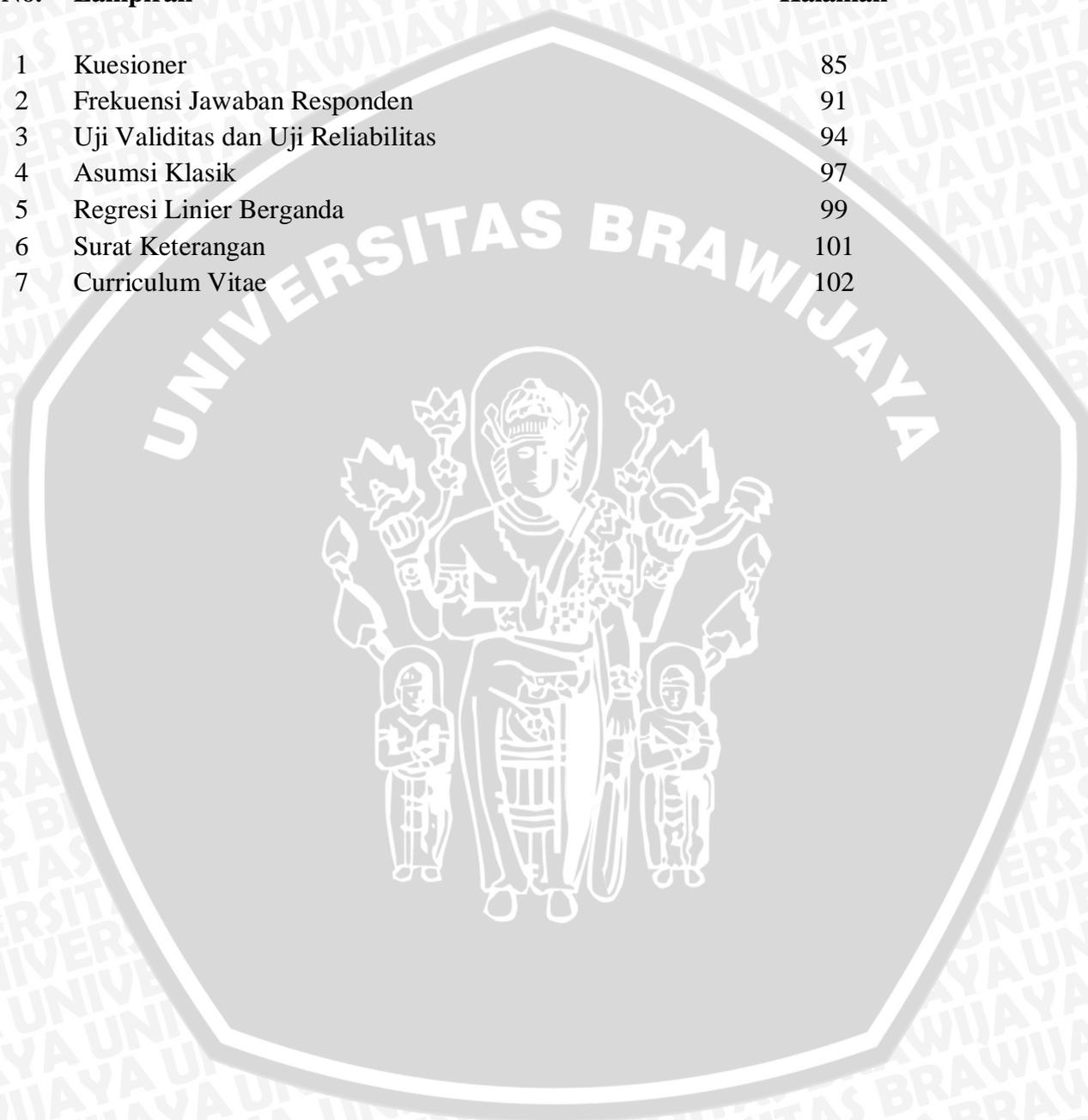
DAFTAR GAMBAR

No.	Gambar	Halaman
1	Model Konsep	32
2	Model Hipotesis	33
3	Struktur Organisasi PT. Toyota Auto 2000 Sutoyo Malang	55
4	Logo PT. Toyota Auto 2000	60
6	Grafik Scatterpolt Uji Heteroskedastisitas	74



DAFTAR LAMPIRAN

No.	Lampiran	Halaman
1	Kuesioner	85
2	Frekuensi Jawaban Responden	91
3	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	94
4	Asumsi Klasik	97
5	Regresi Linier Berganda	99
6	Surat Keterangan	101
7	Curriculum Vitae	102



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan bisnis di era globalisasi, banyak perusahaan melakukan pengembangan sumber daya manusia dalam upaya untuk mencapai tujuannya. Perusahaan sangat tergantung pada baik dan buruknya sumber daya manusia yang dimilikinya, oleh karena itu pelaksanaan suatu pengembangan sumber daya manusia dimaksudkan agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga mereka dapat lebih produktif dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehubungan dengan hal tersebut maka wajarlah apabila permasalahan yang menyangkut tentang pengembangan sumber daya manusia mendapat penanganan dan pemikiran yang lebih serius.

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Perusahaan dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu (Timpe, 1993:3).

(Sedarmayanti, 2001:65), salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan antara lain adalah :

- Sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja). Sikap mental yang dimiliki seorang karyawan akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Sikap mental yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja yang dimiliki seorang karyawan.
- Pendidikan. Pendidikan yang dimiliki seorang karyawan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Semakin tinggi pendidikan seorang karyawan maka kemungkinan kinerjanya juga semakin tinggi.
- Keterampilan. Karyawan yang memiliki keterampilan akan mempunyai kinerja yang lebih baik dari pada karyawan yang tidak memiliki keterampilan.

- Kepemimpinan. Kepemimpinan manajer memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Manajer yang mempunyai kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja bawahannya.
- Tingkat penghasilan. Tingkat penghasilan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya apabila mempunyai penghasilan yang sesuai.
- Kedisiplinan. Kedisiplinan yang kondusif dan nyaman akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- Komunikasi. Para karyawan dan manajer harus senantiasa menciptakan komunikasi yang harmonis dan baik. Dengan adanya komunikasi yang baik akan mempermudah dalam melaksanakan tugas perusahaan.
- Sarana pra sarana. Perusahaan harus memberikan fasilitas atau sarana dan prasarana yang dapat mendukung kinerja karyawan.
- Kesempatan berprestasi. Adanya kesempatan berprestasi dalam perusahaan dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk selalu meningkatkan kinerja.

Berdasarkan berbagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, pelatihan merupakan salah satu cara yang banyak dipakai oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Pelatihan merupakan salah satu proses pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan berperan khusus dalam pembinaan tenaga kerja melalui peningkatan keterampilan bagi karyawan sehingga mereka menjadi lebih terampil dan dapat berkarir. Semua ini dilakukan agar pencapaian tujuan perusahaan menjadi lebih efisien. Pelatihan diperlukan bagi karyawan-karyawan baru maupun karyawan yang telah lama berada di perusahaan. Karyawan-karyawan baru setiap kali ditarik oleh perusahaan membutuhkan pelatihan sebelum mereka dapat menjalankan tugas-tugas yang menjadi kewajibannya. Sedangkan bagi karyawan-karyawan lama, mereka membutuhkan pelatihan karena adanya tuntutan dari tugas-tugas lama serta adanya tugas-tugas baru, ataupun mempersiapkan dirinya yang akan dipromosikan ke jabatan yang lain. Dengan adanya pelatihan, seorang karyawan akan lebih termotivasi dan lebih setia terhadap perusahaan dimana dia bekerja dan dapat menimbulkan rasa percaya diri serta dapat mengembangkan keterampilannya menjadi lebih baik.

Menurut Handoko (1997:103), Ada dua tujuan utama program pelatihan dan pengembangan karyawan, pertama pelatihan dan pengembangan dilaksanakan untuk menutupi gap antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan. Kedua, program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja yang telah ditetapkan. Keuntungan dari adanya pelatihan adalah para karyawan akan lebih memahami pekerjaannya dan mengurangi kesalahan atau

kekeliruan dalam melaksanakan tugasnya, serta menjamin tersedianya tenaga ahli dalam perusahaan. Orang yang terlatih dapat menggunakan pikirannya secara kritis. Pelatihan juga dapat membantu stabilitas karyawan sehingga mereka dapat bekerja lebih efisien.

Metode pelatihan serta materi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Metode pelatihan merupakan strategi dan jenis pelatihan yang akan digunakan dan dilaksanakan untuk mencapai tujuan kurikulum pelatihan. Materi pelatihan yang baik juga akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan karena, materi pelatihan yang diberikan akan berdampak pada keberhasilan pelatihan. Metode pelatihan dan materi pelatihan yang sesuai dan efektif akan mempermudah karyawan yang dilatih untuk dapat memahami tujuan dari pelatihan tersebut.

Dalam rangka untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, peneliti memilih PT. Toyota Auto 2000 Sutoyo Malang sebagai obyek penelitian. Pemilihan PT. Toyota Auto 2000 Sutoyo Malang sebagai obyek penelitian didasari oleh beberapa pertimbangan. Pertama, PT. Toyota Auto 2000 Sutoyo Malang merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang penjualan dan servis kendaraan merek Toyota sehingga dibutuhkan suatu pelatihan khususnya pada bagian teknisi untuk dapat meningkatkan kinerja. Kedua, PT. Toyota Auto 2000 Sutoyo Malang secara rutin selalu menyelenggarakan kegiatan program pelatihan dengan tujuan untuk menyiapkan tenaga kerja yang terampil pada pekerjaannya sehingga, pada akhirnya nanti para tenaga kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya. Dalam penelitian ini konsep penelitian terdiri dari variabel metode pelatihan dan variabel materi pelatihan yang akan dilihat pengaruhnya terhadap variabel kinerja karyawan khususnya bagian teknisi PT. Toyota Auto 2000 Sutoyo Malang.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan sebelumnya maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Bagian Teknisi PT. Toyota Auto 2000 Sutoyo Malang)”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel metode pelatihan (X1) terhadap kinerja karyan (Y) PT. Toyota Auto 2000 Sutoyo Malang?
- b. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel materi pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Toyota Auto 2000 Sutoyo Malang?
- c. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel metode pelatihan (X1) dan materi pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Toyota Auto 2000 Sutoyo Malang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel metode pelatihan (X1) terhadap kinerja karyan (Y) PT. Toyota Auto 2000 Sutoyo Malang.
- b. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel materi pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Toyota Auto 2000 Sutoyo Malang.
- c. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel metode pelatihan (X1) dan materi pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Toyota Auto 2000 Sutoyo Malang.

D. Kontribusi Penelitian

1. Kontribusi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan dalam penelitian yang selanjutnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan administrasi khususnya bidang sumber daya manusia.

2. Kontribusi Praktis

Penelitian ini dapat menjadi acuan bagi perusahaan untuk melihat apakah pelatihan yang selama ini dilakukan telah memberikan hasil yang positif bagi perusahaan.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi tentang uraian pendahuluan dengan maksud mengantar pembaca memasuki materi tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisi tentang teori-teori yang mendukung dan berkaitan dengan permasalahan penelitian yaitu metode pelatihan, materi pelatihan serta kinerja karyawan.

BAB III : METODE PELATIHAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang penelitian terdahulu serta metode penelitian termasuk di dalamnya jenis penelitian, lokasi penelitian, konsep, variabel dan definisi operasional penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data, instrumen penelitian serta analisis data.

BAB IV : PEMBAHASAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang gambaran umum perusahaan, penyajian data dan interpretasi data kuantitatif tersebut.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran bagi perusahaan berkaitan dengan penyelenggaraan pelatihan bagi karyawan yang bersangkutan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

1. Shynta Frebrianty (2011)

Penelitian dilakukan oleh Shynta Frebrianty (2011) dengan judul “Pengaruh Pelatihan terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (studi pada karyawan PT. Matahari Department Store, Tbk. Pasar Besar Malang)”. Variabel bebas yang digunakan adalah metode pelatihan (X1) dan materi pelatihan (X2) dan variabel terikatnya adalah kemampuan kerja (Y) dan kinerja karyawan (Z).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel metode pelatihan (X1) dan materi pelatihan (X2) secara bersama-sama mempengaruhi variabel kemampuan kerja (Y). Sedangkan variabel kinerja karyawan (Z) tidak dipengaruhi oleh variabel metode pelatihan (X1) tetapi lebih dipengaruhi oleh variabel materi pelatihan (X2). Pengaruh variabel kemampuan kerja (Y) terhadap kinerja karyawan (Z) sebesar 67,6%, dengan demikian kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan kerja serta materi pelatihan.

2. Yung (2010)

Penelitian ini dilakukan oleh Yung (2010) dengan mengambil judul “Pengaruh Pelatihan Berbasis Kompetensi Terhadap Kinerja” studi pada karyawan PT. Telkom, Tbk kendatel Malang. Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* yang menggunakan dua konsep yaitu pelatihan berbasis kompetensi dan kinerja. Terdapat beberapa variabel yang digunakan dalam penelitian ini, diantaranya tiga variabel bebas yaitu pelatihan berbasis pengetahuan (X1), pelatihan berbasis ketrampilan (X2) dan pelatihan berbasis kemampuan (X3), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y). Hasil analisis inferensial dengan menggunakan analisis regresi yang menunjukkan nilai signifikansi F yaitu $0,00 < 0,05$ (alpha) dan nilai *Adjustment R Square* yaitu sebesar 0,587. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan variabel pelatihan berbasis kompetensi adalah sebesar 58,7%. Dari hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan-pelatihan berbasis kompetensi terhadap kinerja karyawan.

3. Henny (2006)

Penelitian dilakukan oleh Henny (2006) dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Jatim cabang Tulungagung”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dan untuk menjelaskan variabel independen yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jenis metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory reasearch* yang menggunakan dua variabel independen yaitu pendidikan (X1) dan pelatihan (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja (Y). Sebagai sampelnya adalah karyawan PT. Bank Jatim cabang Tulungagung. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Purposive Sampling* dan diperoleh 44 karyawan sebagai responden. Instrumen untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner, sedangkan analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan analisis linier berganda. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui tentang pengaruh yang signifikan dari variabel pendidikan (X1) dan variabel pelatihan (X2) terhadap kinerja (Y) secara simultan. Dapat dilihat dari F hitung = 32,725 sedangkan nilai F tabel pada $\alpha = 0,05$ adalah 3,23. Jadi, F hitung > F tabel dengan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh koefisien regresi dari variabel pendidikan (X1) sebesar 0,282 sedangkan koefisien regresi dari variabel pelatihan (X2) sebesar 0,514 sehingga dinyatakan bahwa variabel pelatihan (X2) memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

4. Lilik Kusnarlikah (2005)

Penelitian ini dilakukan oleh Lilik Kusnarlikah (2005) dengan judul “Pengaruh Pelatihan dalam meningkatkan Kemampuan Kerja (Studi pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang)”. Variabel bebas yang digunakan adalah metode pelatihan (X1), instruktur pelatihan (X2) dan materi pelatihan (X3). Sedangkan, variabel terikatnya adalah tingkat kemampuan karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan regresi parsial menunjukkan bahwa variabel metode pelatihan (X1), instruktur pelatihan (X2) dan metode pelatihan (X3) secara bersama-sama mempengaruhi variabel tingkat kemampuan kerja karyawan (Y) secara signifikan. Besarnya pengaruh variabel metode pelatihan (X1) berdasarkan adjusted R square

sebesar 0,409 (40,9%) terhadap variabel terikat yaitu tingkat kemampuan kerja karyawan (Y). Artinya variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang relative kecil yaitu 40,9% terhadap variabel terikat, sisanya sebesar 59,1% dipengaruhi oleh variabel lain selain ketiga variabel yang diteliti. Berdasarkan nilai t-terhitung dari masing-masing variabel, dapat diketahui bahwa variabel metode pelatihan (X1) mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap tingkat kemampuan kerja karyawan yaitu sebesar 4,172.

Berikut ini disajikan tabel perbandingan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang.

Tabel 1
Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang

No	Aspek Perbandingan	Penelitian Terdahulu oleh Shynta Frebrianty	Penelitian Terdahulu oleh Yung	Penelitian Terdahulu oleh Henny	Penelitian Terdahulu oleh Lilik Kusnarlikah	Penelitian Sekarang
1	Judul Skripsi	Pengaruh Pelatihan terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan.	Pengaruh Pelatihan Berbasis Kompetensi Terhadap Kinerja.	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.	Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Kemampuan Kerja.	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.
2	Lokasi Penelitian	PT. Matahari Department Store, Tbk. Pasar Besar Malang.	PT. Telkom. Tbk Kendatel Malang.	PT. Bank Jatim cabang Tulungagung.	PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang.	PT. Toyota Auto 2000 Sutoyo Malang.
No	Aspek Perbandingan	Penelitian Terdahulu oleh Shynta Frebrianty	Penelitian Terdahulu oleh Yung	Penelitian Terdahulu oleh Henny	Penelitian Terdahulu oleh Lilik Kusnarlikah	Penelitian Sekarang
3	Variabel yang diteliti (fokus penelitian).	Metode Pelatihan, Materi Pelatihan, kemampuan kerja dan kinerja karyawan.	Pelatihan berbasis pengetahuan, pelatihan berbasis keterampilan, pelatihan berbasis kemampuan dan kinerja karyawan.	Pendidikan, pelatihan dan kinerja.	Materi pelatihan, instruktur pelatihan, metode pelatihan dan kemampuan kerja.	Metode Pelatihan, Materi Pelatihan dan Kinerja Karyawan.
4	Jenis Penelitian.	<i>Eksplanatory research.</i>	<i>Eksplanatory research.</i>	<i>Eksplanatory research.</i>	<i>Eksplanatory research.</i>	<i>Eksplanatory research.</i>

5	Populasi	Karyawan pramuniaga PT Matahari Department Store, Tbk Pasar Besar Malang.	Karyawan PT. Telkom, Tbk Kendatel Malang.	Karyawan PT. Bank Jatim cabang Tulungagung.	Karyawan yang mengikuti pelatihan.	Karyawan bagian teknisi PT. Toyota Auto 2000 Sutoyo Malang.
6	Analisis Data	Analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial.	Analisis regresi linier berganda.	Analisis regresi linier berganda.	Analisis regresi linier berganda dan regresi parsial.	Analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda dan Uji hipotesis.
7	Hasil Penelitian	Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan kerja serta materi pelatihan.	Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan berbasis kompetensi terhadap kinerja karyawan.	Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel pendidikan dan variabel pelatihan terhadap kinerja secara simultan	Variabel metode pelatihan, instruktur pelatihan dan metode pelatihan secara bersama-sama mempengaruhi variabel tingkat kemampuan kerja karyawan secara signifikan.	Variabel Metode pelatihan dan Materi Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Kajian Teoritis, 2015

B. Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk mengembangkan keahlian, sikap, ketrampilan, tingkah laku yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh suatu organisasi untuk mendukung kinerja dan aktivitas rutinnnya. Pelatihan lebih mengutamakan pada ketrampilan, karena pegawai yang dilatih diharapkan segera dapat menerapkan hasil pelatihan ditempat kerjanya, oleh karena itu metode pelatihan lebih menekankan pada praktek daripada teori serta waktu penyelenggaraannya lebih singkat daripada kegiatan pendidikan maupun pengembangan. Pelatihan merupakan salah satu sarana yang paling tepat bagi organisasi untuk dapat meningkatkan kualitas karyawannya. Akan tetapi, tidaklah mudah untuk menentukan jenis pelatihan apa yang dibutuhkan untuk para karyawan.

Alex (1996:53), menyatakan bahwa “Pelatihan adalah suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari karyawannya sesuai dengan keinginan perusahaan”. Sedangkan menurut Dessler (2000:249), “*Training is the process of teaching new employees the basic skill they need to perform their jobs*” (pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru kemampuan dasar yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaannya). Pelatihan memberikan suatu proses yang dapat mengembangkan tingkat-tingkat pengetahuan dan keterampilan dari karyawan sampai pada titik dimana mereka mampu untuk mencapai produktivitas yang tinggi, hasil berkualitas dengan biaya rendah. Menurut Flippo (1995:254), “Pelatihan yang berhubungan dengan peningkatan pengetahuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu dan pendidikan yang berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pengertian tentang seluruh lingkungan”. Pendapat lain dikemukakan oleh Byars (1994:216), yang menyatakan bahwa “*Training is a learning process that involves the acquisition of skill, concept, rules or attitude to increase the performance of employees*” (pelatihan adalah proses pembelajaran yang melibatkan perolehan ketrampilan, konsep, aturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan).

Berdasarkan berbagai macam pengertian pelatihan tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Pelatihan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan praktek dengan tujuan untuk mengembangkan dan meningkatkan kecakapan, keterampilan, pengetahuan, keahlian, sikap maupun tingkah laku.
- b. Pentingnya pelatihan saat ini semakin dirasakan oleh suatu organisasi setelah adanya kecenderungan bagi organisasi untuk menerima karyawan yang belum berpengalaman serta untuk karyawan lama yang perlu juga untuk diberikan pelatihan, karena dengan pelatihan diharapkan mereka dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien.

Pelatihan juga dapat menyesuaikan hal-hal yang baru, misalnya perubahan metode kerja, perubahan teknologi, keterampilan dan pengetahuan. Oleh karena itu, organisasi yang bersangkutan harus tetap mempertahankan pelaksanaan pelatihan guna

mengantisipasi kebutuhan-kebutuhan baru yang mungkin akan muncul guna bersaing di era pasar bebas.

2. Tujuan pelatihan

Tujuan dilaksanakan pelatihan menurut Handoko, (1997:103), “Ada dua tujuan utama program pelatihan dan pengembangan karyawan, pertama pelatihan dan pengembangan dilaksanakan untuk menutupi gap antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan. Kedua, program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja yang telah ditetapkan”. Sedangkan Heidjarachman (1996:74), mengemukakan bahwa “Tujuan dari pelatihan adalah untuk memperbaiki efektifitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan dengan cara memperbaiki pengetahuan karyawan, keterampilan kerja, maupun sikap karyawan itu sendiri terhadap tugas-tugasnya”.

Hasibuan (2001:87), juga mengatakan bahwa, pelatihan sebagai salah satu aspek pengembangan sumber daya manusia mempunyai beberapa peranan dan kemanfaatan antara lain :

- a. Pelatihan berperan menjembatani kesenjangan yang selalu ada antara dunia pendidikan dan dunia pekerjaan, melengkapi kualifikasi seseorang untuk memenuhi persyaratan jabatan.
- b. Pelatihan sebagai investasi dibidang sumber daya manusia dalam peningkatan produktivitas kerja. Melalui pelatihan dapat ditingkatkan nya kemampuan, keterampilan, kemahiran dan profesionalisme seseorang dalam melakukan pekerjaannya.

Melalui pelatihan dapat ditingkatkan pula apresiasi seseorang terhadap nilai dan makna pekerjaan, serta sikap dan etos kerja. Dengan pelatihan tersebut seseorang dapat bekerja lebih produktif. Peningkatan efisiensi, efektivitas dan kualitas hasil kerja tenaga-tenaga yang telah dilatih harus lebih besar dari biaya pelatihan supaya membawa manfaat bagi organisasi, pengusaha serta karyawan itu sendiri. Pelatihan berguna untuk menyesuaikan keahlian kerja dengan perkembangan teknologi serta perubahan tata cara kerja dan lingkungan kerja. Pelatihan diperlukan juga untuk penyegaran kembali semangat dan gairah kerja.

Dengan demikian, program pelatihan sangat penting bagi semua pihak, pengusaha, tenaga yang bersangkutan dan masyarakat pada umumnya. Bagi organisasi,

program pelatihan berarti penumbuhan tenaga yang berkualitas dan mengusahakan kecocokan kualifikasi pekerja dengan persyaratan jabatan yang diperlukan. Dengan tenaga-tenaga terlatih, pekerjaan dapat dilakukan lebih cepat dan mudah, kerusakan dapat diperkecil, pemborosan dapat ditekan, peralatan dapat digunakan lebih akurat dan kecelakaan kerja dapat diperkecil.

Bagi organisasi, program pelatihan berarti kenaikan produktivitas kerja termasuk peningkatan mutu hasil kerja. Sedangkan bagi pegawai, program pelatihan berarti tambahan pengetahuan dan keterampilan kerja yang memungkinkan produktivitas kerja dan penghasilan serta membuka prospek pengembangan karir. Bagi masyarakat pada umumnya pelatihan mendukung pertumbuhan ekonomi, penambahan penyediaan barang dalam jumlah lebih banyak dan kualitas yang lebih baik.

3. Jenis-jenis Pelatihan

Menurut Malthis (2002:8), jenis-jenis pelatihan terdiri atas :

a. Pelatihan Internal

Pelatihan dilokasi kerja (*on the job training/OJT*) cenderung dipandang sebagai hal yang sangat aplikatif untuk pekerjaan, menghemat biaya untuk mengirim karyawan mengikuti pelatihan dan terkadang dapat terhindar dari biaya untuk pelatih dari luar. Meskipun demikian, peserta pelatihan yang belajar sambil bekerja dapat menimbulkan biaya dalam bentuk kehilangan pelanggan dan mereka bisa jadi frustrasi bila keadaan tk kunjung membaik.

Seringkali pelatihan teknis dilaksanakan di dalam organisasi atau perusahaan, Pelatihan teknis biasanya bersifat keterampilan misalnya untuk menjalankan mesin-mesin yang dikendalikan secara pasti oleh komputer. Sehubungan dengan perubahan yang cepat didalam teknologi, pembangunan dan pembaharuan, keterampilan teknis menjadi kebutuhan pelatihan yang sangat penting.

b. Pelatihan Eksternal

Pelatihan eksternal muncul karena beberapa alasan :

1. Biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan lebih murah jika menggunakan pelatih dari luar untuk menyelenggarakan pelatihan di tempat dimana sarana pelatihan internal terbatas.
2. Waktu yang tidak memadai untuk persiapan pengadaan materi pelatihan internal.
3. Staff sumber daya manusia mungkin tidak memiliki tingkat keahlian yang dibutuhkan untuk materi dimana pelatihan dibutuhkan.
4. Ada beberapa keuntungan dimana karyawan berinteraksi dengan para manajer dan rekan-rekan dari perusahaan lain dalam suatu program pelatihan yang dilaksanakan diluar.

4. Metode Pelatihan

Dalam pelatihan terdapat beberapa metode antara lain : metode *on the job training* yaitu pelatihan yang diberikan secara langsung dan memberikan karyawan baru kecakapan yang diperlukan untuk suatu pekerjaan tertentu. Pengawasan dan instruksi langsung diberikan pesertanya di tempat kerja serta metode *off the job training* yaitu pelatihan yang dilaksanakan secara khusus diluar tempat pekerjaan.

1. Metode *on the job training* menurut Handoko, (1994:112) dibagi menjadi beberapa metode yaitu :

- a. *Job instruction training*, yaitu proses belajar selangkah demi selangkah sesuai dengan urutan pekerjaan dimana petunjuk-petunjuk pekerjaan diberikan secara langsung dan terutama untuk melatih karyawan terhadap pekerjaan mereka sekarang.
- b. *Apprenticeship*, yaitu gabungan antara kuliah dalam kelas dengan praktek dilapangan.
- c. *Coaching*, yaitu dimana atasan sendiri yang mengajarkan keahlian dan keterampilan kerja kepada bawahannya.
- d. *Job relation*, yaitu memindahkan peserta dari suatu jabatan ke jabatan yang lain secara periodik untuk menambah keahlian dan kecakapannya.

Pelaksanaan pelatihan yang dilaksanakan biasanya berupa :

- a. Sistem magang, yaitu sistem yang mempunyai prinsip belajar sambil bekerja dan dapat dilihat dari sistem ini karyawan banyak mendapatkan keahlian dan keterampilan yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas.
- b. Sistem caramah atau kuliah, yaitu menggunakan instruktur dengan memberikan pelajaran dalam satu ruang dengan sejumlah peserta.
- c. Sistem peragaan, yaitu menggunakan alat tertentu dimana didemonstrasikan cara-cara penggunaan dan pengerjaannya.
- d. Sistem bimbingan, yaitu pelajaran langsung diberikan satu per satu dengan demikian peserta lebih cepat memahami tentang pekerjaan yang diberikan.
- e. Sistem pelatihan praktek, yaitu ditekankan untuk melakukan latihan praktek seperti pada keadaan sesungguhnya.
- f. Sistem games, yaitu sistem yang seolah-olah bermain tetapi berisikan latihan-latihan tugas pekerjaan seperti yang akan dihadapi pada keadaan sesungguhnya.
- g. Sistem kombinasi, yaitu kombinasi dari beberapa sistem yang dianggap paling tepat, disamping itu dapat pula menerapkan beberapa sistem untuk tiap kategori pekerja.

2. Metode *off the job training* antara lain yaitu :

- a. *Management games*, yaitu suatu cara mengajar dengan melibatkan peserta dalam suatu permainan yang sasaran utamanya adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan memecahkan masalah, merumuskan kebijakan, dan strategi dalam pengambilan keputusan.
- b. *Vestibule training*, yaitu bentuk latihan yang dilaksanakan bukan oleh atasan (penyelia), tetapi oleh pelatih-pelatih khusus.



- c. Latihan laboratorium, yaitu suatu bentuk latihan kelompok yang terutama digunakan untuk mengembangkan keterampilan-keterampilan antar pribadi.
- d. Program-program pengembangan eksekutif, yaitu program yang biasanya diselenggarakan oleh universitas dan lembaga-lembaga pendidikan lainnya.
- e. Studi kasus, yaitu suatu cara mengajar dengan meningkatkan kemampuan peserta pelatihan dalam memecahkan masalah.
- f. *Role playing*, yaitu teknik mengajar yang melatih untuk mengembangkan kemampuan peserta pelatihan dalam memecahkan masalah.
- g. Kuliah, yaitu suatu metode tradisional dengan kemampuan penyampaian informasi, banyak peserta dan biaya relatif murah.
- h. Presentasi video, yaitu metode yang biasanya digunakan sebagai bahan atau alat pelengkap bentuk-bentuk latihan lainnya.
- i. Metode konferensi, yaitu metode analog dengan bentuk kelas seminar di perguruan tinggi sebagai pengganti metode kuliah.
- j. *Programmed instruction*, yaitu metode yang menggunakan pengajaran sistem komputer untuk memperkenalkan kepada peserta topik yang harus dipelajari dan merinci serangkaian langkah dengan umpan balik langsung pada penyelesaian setiap langkah.

Terlepas dari metode yang ada, apapun bentuk metode yang dipilih oleh perusahaan tersebut harus memenuhi prinsip-prinsip sebagai berikut :

- a. Memotivasi para peserta pelatihan untuk belajar keterampilan yang baru
- b. Memperlihatkan ketrampilan-keterampilan yang diinginkan untuk dipelajari
- c. Harus konsisten dengan isi.
- d. Memungkinkan partisipasi aktif.
- e. Memberikan kesempatan berpraktek dan perluasan keterampilan.
- f. Memberikan feedback mengenai performasi selama pelatihan
- g. Mendorong adanya pemindahan yang positif dari pelatihan ke pekerjaan.
- h. Harus efektif dari segi biaya.

5. Materi Pelatihan

Materi pelatihan dapat berupa pedoman mengajar ringkas, handouts, instruksi latihan, paket pelatihan dan sebagainya. Berbeda dengan fiksi, penulisan bahan

pelatihan akan memberi manfaat besar apabila mengikuti prinsip-prinsip menulis efektif.

Menurut Davies, (2005:240), materi pelatihan yang efektif yaitu :

- a. Mengidentifikasi kebutuhan
Semua bahan pelatihan harus ditulis dalam konteks pemenuhan kebutuhan pelatihan. Oleh karena itu, semua bahan pelatihan yang ditulis harus merupakan hasil dari analisis untuk memenuhi kebutuhan bisnis organisasi.
- b. Mulailah dari akhir
Sebelum memulai, identifikasi terlebih dahulu sasaran sesi pelatihan. Untuk mengidentifikasi sasaran harus dimulai dari analisis kebutuhan peserta yang ingin dibentuk melalui sesi pelatihan.
- c. Ikuti siklus pembelajaran
Memastikan bahwa desain pelatihan harus mencakup semua tahap dalam siklus pembelajaran. Tahapan siklus pembelajaran, peserta harus :
 1. Memperoleh pengalaman.
 2. Berhenti untuk merenungkan pengalaman yang diperoleh.
 3. Memahami makna pengalaman tersebut.
 4. Merencanakan bagaimana menerapkan wawasan tersebut dalam praktik.
- d. Kumpulkan semua informasi
Menulis materi pelatihan untuk diajarkan oleh orang lain, berarti harus mengumpulkan sejumlah informasi ke dalam suatu bentuk yang sistematis dan bermanfaat.
- e. Selektif
Mempertimbangkan berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk mencapai sasaran sesi pelatihan.
- f. Memadukan dalam urutan yang logis
Susun informasi yang telah diseleksi kedalam urutan yang logis. Mengajak peserta pelatihan untuk dapat memahami materi dari elemen yang telah diketahui. Agar materi lebih hidup dan mudah dipahami, gunakan analogi sebagai informasinya.
- g. Tulis dalam bahasa yang sederhana
Pelatih yang biasanya pintar berbicara didepan publik, akan sangat kesulitan kalau menuangkan gagasannya diatas kertas. Untuk mengatasi hal tersebut, kita harus menuliskannya dalam bahasa yang sederhana dan efektif.
- h. Memanfaatkan tata letak
Membuat tata letak yang membantu pemahaman dan memudahkan gerak mata. Beri ruang putih yang lebih banyak untuk memisahkan topik yang satu dengan topik yang lain. Untuk memberi tekanan pada satu topik, beri identifikasi secukupnya.
- i. Beri ilustrasi
Ingatlah bahwa gambar bisa menggantikan seribu kata (*a picture is worth a thousand words*). Menggunakan diagram dan gambar untuk membantu dan menyampaikan pesan. Apabila menyusun bahan untuk trainer lain, siapakan gambar tersebut untuk menyampaikan pesan yang diajarkan.
- j. Baca keras-keras

Apapun yang ditulis, bacalah keras-keras. Ringkas kalimat yang terlalu panjang dan ganti kata-kata yang sulit untuk dimengerti dengan kata-kata yang lebih akrab.

k. Lakukan koreksi final

Materi yang berkualitas akan meningkatkan kredibilitas. Proses editing yang buruk akan menghancurkan kredibilitas. Seringkali peserta pelatihan mendengarkan pembenaran dari *trainer* mengenai kekeliruan-kekeliruan kecil (salah tulis atau salah cetak), namun sangat mengganggu jika ditemukan dalam materi pelatihan. Koreksi final (*proofread*) akan menghindari kesalahan semacam ini. Selalu gunakan pengecekan ejaan kata dan tata bahasa pada saat mengetik pengolahan kata.

Materi pelatihan memiliki peranan penting dalam penyelenggaraan training yang efektif. Meskipun sering dan telah dilakukan berkali-kali setiap periode perekrutan atau secara berkelanjutan, pelatihan yang diadakan untuk karyawan tetap harus dipersiapkan sebaik-baiknya. Dibutuhkan perencanaan yang matang dalam penyusunan materi agar dapat menjawab kebutuhan dan memberikan hasil yang tepat.

Secara garis besar, ada tiga tahapan utama dalam pelaksanaan training yang efektif, yaitu :

1. *Pre Training*
2. *On Going Training*
3. *Post Training*

Dari ketiganya, persiapan materi termasuk kedalam tahapan pre training. Langkah ini merupakan lanjutan dari hasil pengukuran *matrix* dan hasil ukur serta sasaran pelatihan yang telah ditentukan. Sifat materi pelatihan yang disampaikan adalah langsung kepada sasaran dan memberikan pengalaman yang tepat. Bahan tersebut tidak harus panjang dan berbelit-belit, agar dapat menciptakan kesan kesungguhan, namun tetap menjadi bahan kajian dan latihan bagi peserta. Selain itu, penciptaan pengalaman yang tetap diingat juga penting agar dapat mengimplementasikan nya dengan mudah

Formula yang ideal dalam penyusunan materi adalah 50% teori dan 50% praktek. Keduanya harus seimbang. Sedang untuk sumber, bahan-bahan pelatihan dapat diperoleh dari kepustakaan, internet dan pengalaman. Tidak menjadi hal yang penting mengenai dari mana materi didapatkan, akan tetapi yang paling utama adalah bagaimana meramu materi tersebut menjadi tepat saji dan tepat sasaran, dimana dibutuhkan dua aspek penting didalamnya, yaitu : Aspek wacana atau teori, dimana

teori harus disampaikan dengan baik dan efisien serta tidak menjadi sia-sia. Aspek pengalaman, dimana materi juga harus mampu menjadi sebuah pengalaman melalui *group discussion*, *role play* atau analisa kasus.

Secara sederhana , proses penyusunan materi pelatihan yang efektif dapat dilakukan dengan mengikuti poin-poin berikut ini :

1. Lakukan pengamatan terlebih dahulu terhadap karyawan atau target pelatihan, untuk menentukan kebutuhan training. Ketahui hal-hal yang menjadi permasalahan dalam kinerja mereka. Langkah ini dapat dilakukan dengan penilaian terhadap pekerjaan karyawan sehari-hari atau melakukan konsultasi langsung dengan mereka.
2. Buat materi yang singkat dan jelas yang isinya disesuaikan dengan kondisi kerja karyawan serta kebutuhan perusahaan. Teori tersebut tidak seharusnya berupa konsep abstrak karena harus bisa langsung diterapkan setelah training selesai. Oleh karena itu, materi yang disampaikan juga sebaiknya dibuat semudah mungkin untuk dipahami oleh semua peserta.
3. Masukkan ekspektasi-ekspektasi tertentu dari perusahaan terhadap karyawannya dalam materi. Misalnya tentang keahlian khusus yang harus dikuasai oleh sumber daya manusia perusahaan tersebut. Maka, materi yang disampaikan juga harus mengandung pengetahuan yang sesuai.
4. Susun bahan pelatihan yang relevan dengan tujuan kegiatan serta tuntutan perusahaan agar tidak ada waktu yang terbuang sia-sia.

Pembuatan materi pelatihan harus dibuat seefektif mungkin sehingga peserta pelatihan dapat dengan mudah memahami maksud dan tujuan diadakannya pelatihan tersebut. Materi pelatihan yang panjang dan membosankan akan membuat peserta pelatihan kurang memahami isi dari pelatihan tersebut sehingga, pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan tidak berhasil. Dari prinsip-prinsip pembuatan materi pelatihan tersebut, dapat disimpulkan bahwa materi pelatihan akan berpengaruh terhadap kelancaran proses pelatihan. Materi yang baik akan memenuhi kriteria serta prinsip-prinsip penulisan materi pelatihan.

6.Hambatan-hambatan dalam pelatihan

Menurut Alex (1996:97), “ Program pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan tidak selamanya berjalan dengan baik, karena bisa saja terjadi munculnya hal-hal yang dapat menghambat terlaksananya proses pelatihan itu sehingga hasilnya tidak sesuai dengan keinginan perusahaan”.

Hambatan-hambatan yang sering ditemukan dalam pelatihan adalah :

- a. Hilangnya sebagian waktu yang produktif.
- b. Kendala biaya yang terlalu tinggi.
- c. Harapan dari karyawan yang terlalu besar.
- d. Berpindahnya karyawan yang telah menerima pendidikan dan pelatihan di tempat lain.

Menurut Hasibuan, (1997:95) hambatan yang biasanya terjadi dalam proses pelatihan adalah :

- a. Latar belakang peserta pelatihan yang sama
- b. Sulitnya menemukan instruktur yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan.
- c. Kurangnya fasilitas sarana pra sarana yang dibutuhkan.
- d. Terbatasnya dana yang tersedia bagi pengembangan pelatihan.

Program pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya tidak selamanya berjalan dengan lancar. Terdapat hambatan-hambatan yang dialami oleh peserta pelatihan. Instruktur yang belum sesuai dengan kebutuhan pelatihan, kurang nya fasilitas sarana dan pra sarana yang dibutuhkan dan terbatasnya dana yang tersedia bagi pengembangan pelatihan merupakan hambatan-hambatan yang biasanya terjadi dalam pelaksanaan pelatihan.

7.Prinsip-prinsip Pelatihan

Menurut Ranupandojo dan Husnan, (1999:82), prinsip-prinsip yang dapat digunakan dalam pelatihan adalah :

- a. Motivasi
Semakin tinggi motivasi seorang karyawan semakin cepat ia akan mempelajari keterampilan pengetahuan tersebut.
- b. Laporan Kemajuan
Laporan kemajuan diperlukan untuk mengetahui seberapa jauh seorang karyawan telah memahami pengetahuan yang baru.
- c. *Reinforcement*
Apabila suatu keterampilan sudah dipelajari perlulah proses belajar ini diperkuat dengan hadiah atau hukuman.

- d. Praktek
Para karyawan yang dilatih dapat mempraktekkan keterampilan tersebut pada suasana pekerjaan yang sebenarnya.
- e. Perbedaan Individu
Pada hakekatnya karyawan itu berbeda antara satu dengan yang lain, karena itu pelatihan yang efektif hendaknya menyesuaikan kecekatan dan kerumitan dengan kemampuan masing-masing individu

Berdasarkan prinsip-prinsip pelatihan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan akan berfungsi dengan maksimal apabila pelatihan yang dilakukan telah memenuhi prinsip-prinsip pelatihan. Motivasi yang tinggi dari karyawan yang dilatih akan mempercepat karyawan tersebut dalam mempelajari keterampilan yang diajarkan.

8. Manfaat Pelatihan

Menurut Rivai (2009:217), beberapa manfaat pelatihan yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat bagi karyawan:
 - a. Membuat karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
 - b. Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.
 - c. Membantu karyawan mengatasi stres, tekanan, frustrasi dan konflik.
 - d. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
 - e. Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru.
 - f. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.
 - g. Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, ketrampilan komunikasi dan sikap.
 - h. Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi.
 - i. Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatih.
 - j. Memberikan nasehat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan
 - k. Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan.
 - l. Membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan
2. Manfaat bagi perusahaan

- a. Membantu persiapan diri dan melaksanakan kebijakan perusahaan.
- b. Membantu menangani konflik sehingga terhindar dari stres dan tekanan kerja.
- c. Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan.
- d. Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit.
- e. Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan.
- f. Membantu menciptakan image perusahaan yang lebih baik.
- g. Mendukung orientasi, keterbukaan dan kepercayaan.
- h. Membantu pengembangan perusahaan
- i. Memberikan informasi tentang kebutuhan perusahaan dimasa depan
- j. Perusahaan dapat membuat keputusan dan memecahkan masalah yang lebih efektif.
- k. Membantu pengembangan keterampilan, kepemimpinan, motivasi, kesetiaan, sikap dan aspek lain yang biasanya diperlihatkan pekerja.
- l. Membantu menekan biaya dalam berbagai bidang seperti produksi, sumber daya manusia dan administrasi
- m. Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap terhadap kompetensi dan pengetahuan perusahaan
- n. Mengurangi biaya konsultan luar dengan menggunakan konsultan internal.
- o. Membantu karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan.
- p. Membantu menekan biaya dalam berbagai bidang seperti produksi, SDM, Administrasi.
- q. Meningkatkan tanggung jawab terhadap kompetensi dan pengetahuan perusahaan.
- r. Meningkatkan hubungan antara buruh dengan manajemen.
- s. Mengurangi biaya konsultan luar dengan menggunakan konsultan internal.
- t. Mendorong mengurangi perilaku merugikan.
- u. Menciptakan iklim yang baik untuk pertumbuhan.
- v. Membantu meningkatkan komunikasi organisasi.
- w. Membantu karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perusahaan
- x. Membantu menangani konflik sehingga terhindar dari stres dan tekanan kerja.

Banyak manfaat yang dapat diperoleh dari pelatihan. Melalui pelatihan seorang karyawan akan memiliki keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan mengadakan pelatihan, perusahaan akan memiliki karyawan yang telah terlatih dalam melaksanakan tugas yang diberikan sehingga tujuan perusahaan akan dapat tercapai.

C. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Pengertian kinerja

(prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. “*Performance* atau kinerja merupakan hasil keluaran dari suatu proses” (Nurlaila, 2010:71). “Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan” (Luthans, 2005:165).

“Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan” (Dessler, 2000:41). Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai”. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

“Kinerja merupakan hasil kerja dan tingkah laku” (Amstrong, 1999:15). Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Prawirosentono, (1999:27) adalah :

- a. Efektifitas dan efisiensi
Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.
- b. Otoritas (wewenang)
Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan dalam organisasi tersebut.
- c. Disiplin
Disiplin adalah taat kepada hukum dan aturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.
- d. Inisiatif

Inisiatif yaitu hal yang berkaitan dengan daya pikir atau kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan organisasi.

Sedarmayanti (2001:65) salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan antara lain adalah :

- a. Sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja). Sikap mental yang dimiliki seorang karyawan akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Sikap mental yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja yang dimiliki seorang karyawan.
- b. Pendidikan. Pendidikan yang dimiliki seorang karyawan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Semakin tinggi pendidikan seorang karyawan maka kinerjanya juga semakin tinggi.
- c. Keterampilan. Karyawan yang memiliki keterampilan akan mempunyai kinerja yang lebih baik dari pada karyawan yang tidak memiliki keterampilan.
- d. Kepemimpinan. Kepemimpinan manajer memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawannya. Manajer yang mempunyai kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja bawahannya.
- e. Tingkat penghasilan. Tingkat penghasilan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya apabila mempunyai penghasilan yang sesuai.
- f. Kedisiplinan. Kedisiplinan yang kondusif dan nyaman akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- g. Komunikasi. Para karyawan dan manajer harus senantiasa menciptakan komunikasi yang harmonis dan baik. Dengan adanya komunikasi yang baik maka akan mempermudah dalam menjalankan tugas perusahaan.
- h. Sarana pra sarana. Perusahaan harus memberikan fasilitas atau sarana pra sarana yang dapat mendukung kinerja karyawan.
- i. Kesempatan berprestasi. Adanya kesempatan berprestasi dalam perusahaan dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk selalu meningkatkan kinerja.

Disiplin serta kreatif dalam berorganisasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Kinerja akan meningkat apabila karyawan taat kepada hukum dan aturan yang berlaku serta memiliki inisiatif untuk mengembangkan organisasi.

3. Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja yang tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2002:68) :

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.

- e. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

4. Indikator Pengukuran Kinerja Karyawan

Menurut (Robbins, 2006:260), Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator yaitu :

1. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memanfaatkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
6. Komitmen Kerja
Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi/perusahaan.

Berdasarkan pendapat tersebut tentang pengukuran kinerja karyawan, maka yang digunakan sebagai acuan standar pengukuran kinerja adalah :

- a. Kualitas, dalam hal ini misalnya keuletan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Kuantitas , misalnya jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai dengan keinginan perusahaan.
- c. Ketepatan waktu, kesesuaian pekerjaan dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

D. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sebuah perusahaan pasti menginginkan agar tujuan dari perusahaan tersebut dapat terwujud serta dapat lebih maju dan berkembang. Oleh sebab itu, faktor sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan karena sumber daya manusia adalah yang akan memanfaatkan sumber daya yang ada untuk kelangsungan suatu perusahaan. Dalam upaya mencapai tujuan perusahaan diperlukan peningkatan dalam hal kemampuan bekerja, kemampuan berfikir serta kemampuan lain yang diperlukan oleh karyawan sehingga tercipta kinerja yang baik.

Pelatihan merupakan salah satu upaya yang penting untuk meningkatkan kualitas karyawan. Hal ini dapat dilihat dari meningkatnya kemampuan dan keterampilan karyawan yang nantinya akan berpengaruh pada kinerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Heidjarachman (1996:74), mengemukakan bahwa “Tujuan dari pelatihan adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan dengan cara memperbaiki pengetahuan karyawan, keterampilan kerja, maupun sikap karyawan itu sendiri terhadap tugas-tugasnya”.

Berdasarkan uraian tersebut sudah jelas bahwa pelatihan dan kinerja erat hubungannya. Bilamana seseorang akan mengerjakan suatu pekerjaan yang asing baginya, maka perlu untuk mempelajari bagaimana cara mengerjakannya. Untuk mempelajari serta meningkatkan keterampilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan tertentu dapat dilakukan melalui pelatihan. Dengan melakukan pelatihan seorang karyawan akan memiliki kinerja yang bagus dan akan berdampak pada kinerja perusahaan.

Dalam penelitian ini variabel pelatihan terdiri dari metode pelatihan dan materi pelatihan. Pengaruh antara metode pelatihan dan materi pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Metode Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Metode pelatihan merupakan strategi dan jenis pelatihan yang akan digunakan dan dilaksanakan untuk mencapai tujuan kurikulum pelatihan. Metode pelatihan yang sesuai akan berpengaruh besar pada hasil pelatihan yang ingin dicapai. Jenis metode pelatihan yang digunakan tergantung dari kebutuhan akan pelatihan itu sendiri. Handoko, (2000:110), menyatakan bahwa “Metode pelatihan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran serta memperbaiki kepuasan kerja”. Jadi sudah pasti bahwa metode pelatihan akan berpengaruh terhadap hasil dari pelatihan yang akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh materi pelatihan terhadap kinerja karyawan

Materi pelatihan akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan karena, materi pelatihan yang diberikan akan berdampak pada keberhasilan pelatihan. Menurut As'ad, (1987:73), “Ada lima komponen penting yang menentukan keberhasilan dari program pelatihan salah satunya adalah materi pelatihan”. Materi pelatihan yang sesuai dan efektif akan mempermudah karyawan yang dilatih untuk dapat memahami tujuan dari pelatihan tersebut. Ketika tujuan dari pelatihan telah tercapai maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Jadi, materi pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

E. Model Konsep dan Hipotesis

1. Model Konsep

Menurut Singarimbun dan Effendi (2006:34) “Konsep adalah abstraksi mengenai suatu fenomena yang dirumuskan atas dasar generalisasi dari sejumlah karakteristik kejadian, keadaan, kelompok atau individu tertentu”. Konsep yang digunakan dalam penelitian ini adalah konsep pelatihan dan kinerja karyawan. Model konsep dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

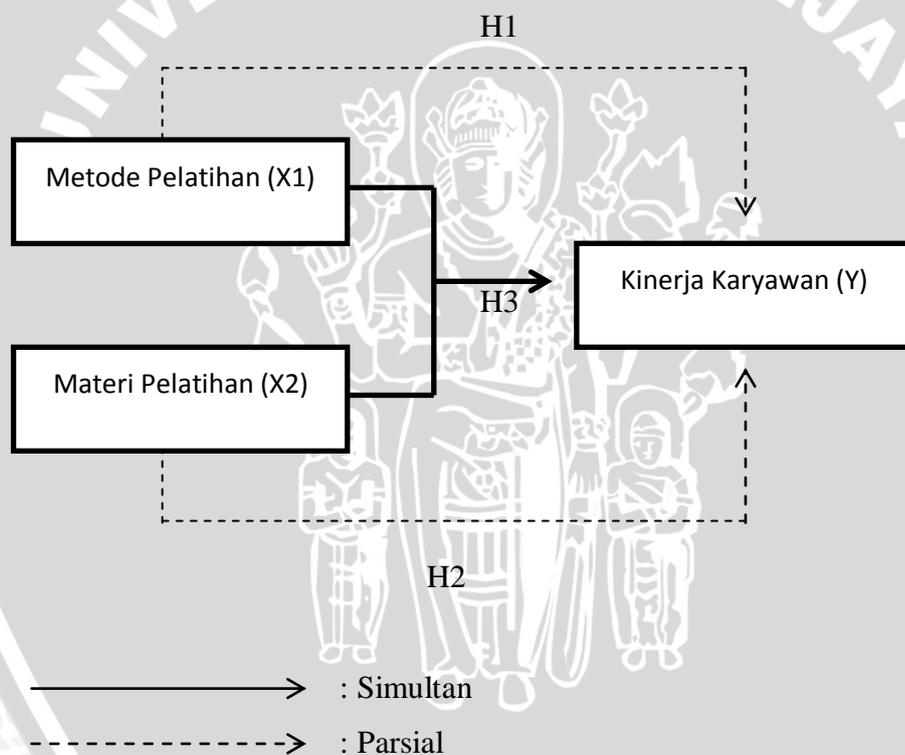


Gambar 1 Model Konsep

Sumber : Kajian Teoritis, 2015

2. Model Hipotesis

Menurut Sugiyono, (2009:70), “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Oleh karena itu, hipotesis masih merupakan pernyataan yang lemah, perlu diuji apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak. Model hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



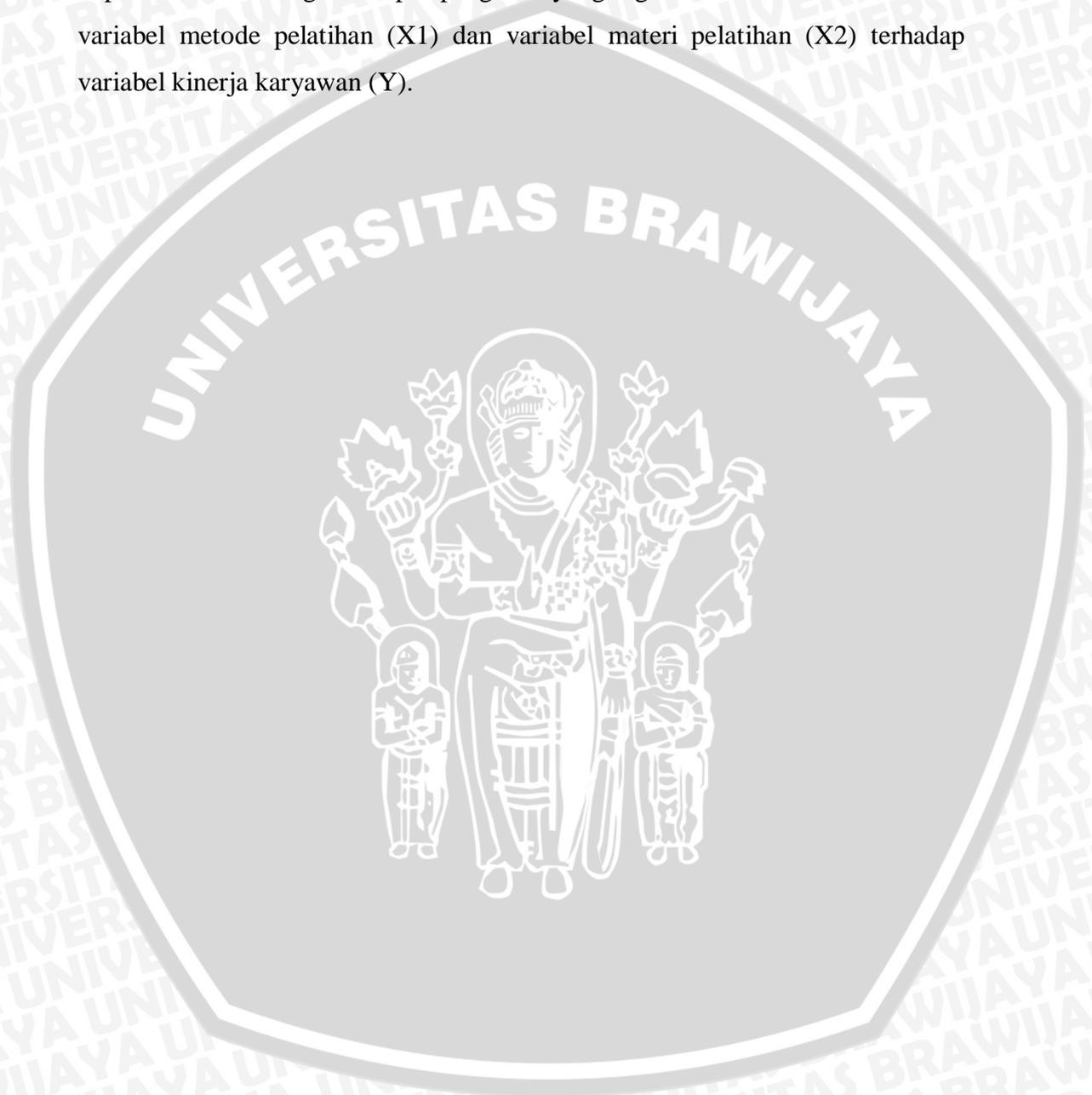
Gambar 2 Model Hipotesis

Sumber : Kajian Teoritis, 2015

Berdasarkan model hipotesis yang merupakan perkembangan dari model konsep, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini dijabarkan sebagai berikut :



- a. Hipotesis I : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel metode pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).
- b. Hipotesis II : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel materi pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).
- c. Hipotesis III : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel metode pelatihan (X1) dan variabel materi pelatihan (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian penjelasan (*explanatory research*) adalah penelitian yang menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel-variabel dalam penelitian ini. Penelitian ini meneliti tentang pengaruh metode pelatihan dan materi pelatihan terhadap kinerja karyawan. Jadi, karyawan yang telah dilatih akan dilihat kinerjanya untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

B. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini lokasi yang dipilih peneliti untuk diteliti adalah PT. Toyota Auto 2000 Sutoyo Malang yang terletak di JL. Letjen Sutoyo no. 25 Malang. Alasan lokasi tersebut dipilih dengan pertimbangan bahwa PT. Toyota Auto 2000 Sutoyo Malang sebagai perusahaan yang bergerak dibidang penjualan dan servis kendaraan merek Toyota pasti membutuhkan pelatihan yang dapat berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Pemilihan PT. Toyota Auto 2000 Sutoyo Malang sebagai lokasi penelitian juga disebabkan karena kinerja karyawannya yang cemerlang, itu dibuktikan dengan didapatkannya berbagai macam penghargaan salah satunya yaitu *Indonesian Customer Satisfaction* pada tahun 2010. Selain itu, PT. Toyota Auto 2000 Sutoyo Malang juga menyambut dengan baik peneliti yang akan meneliti tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja pada perusahaan yang bergerak dibidang penjualan dan servis kendaraan merek Toyota tersebut.

C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran

1. Konsep

Konsep adalah abstraksi mengenai suatu fenomena yang dirumuskan atas dasar generalisasi dari sejumlah karakteristik kejadian, keadaan, kelompok atau individu tertentu. Konsep yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Konsep Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu proses dimana seseorang dilatih untuk dapat mencaai kemampuan tertentu dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Dalam penelitian ini, yang menjadi indikator dari konsep pelatihan adalah metode pelatihan dan materi pelatihan.

b. Konsep Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja dalam penelitian ini diukur dari kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu kerja karyawan.

2. Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari sehingga diperoleh segala informasi yang berkaitan dengan hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Beberapa variabel dalam penelitian ini adalah :

a. Variabel bebas

Variabel bebas dari penelitian ini adalah metode pelatihan (X1) dan materi pelatihan (X2).

b. Variabel terikat

Variabel terikat dari penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

3. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel. Definisi operasional adalah suatu informasi ilmiah yang dapat membantu peneliti lain yang ingin menggunakan variabel yang sama.

a. Metode Pelatihan (X1)

Metode pelatihan adalah cara-cara yang digunakan untuk memberikan isi pelatihan. Pemilihan metode yang tepat akan memberikan kesesuaian dengan kondisi yang dihadapi peserta pelatihan yang pada akhirnya akan memberikan kualitas yang baik pada peserta pelatihan. Indikator dari metode pelatihan yaitu :

1. *On the job training*

- Frekuensi pekerjaan yang dialami.
- Frekuensi belajar pada karyawan yang sudah berpengalaman (senior).

2. *Off the job training*

- Pelaksanaan pelatihan dengan cara ceramah
- Pelaksanaan pelatihan dengan cara diskusi
- Pelaksanaan pelatihan dengan cara presentasi

b. Materi Pelatthan (X2).

Materi pelatihan dapat berupa pedoman mengajar ringkas, handouts, instruksi latihan, paket pelatihan dan sebagainya. Materi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan akan memberikan manfaat yang besar bagi kelancaran program pelatihan. Indikator materi pelatihan yaitu :

1. Kesesuaian isi materi pelatihan dengan kebutuhan pelatihan

- Isi materi sebanding dengan kebutuhan karyawan.
- Isi materi sebanding dengan kebutuhan perusahaan.

2. Materi pelatihan mudah dipahami

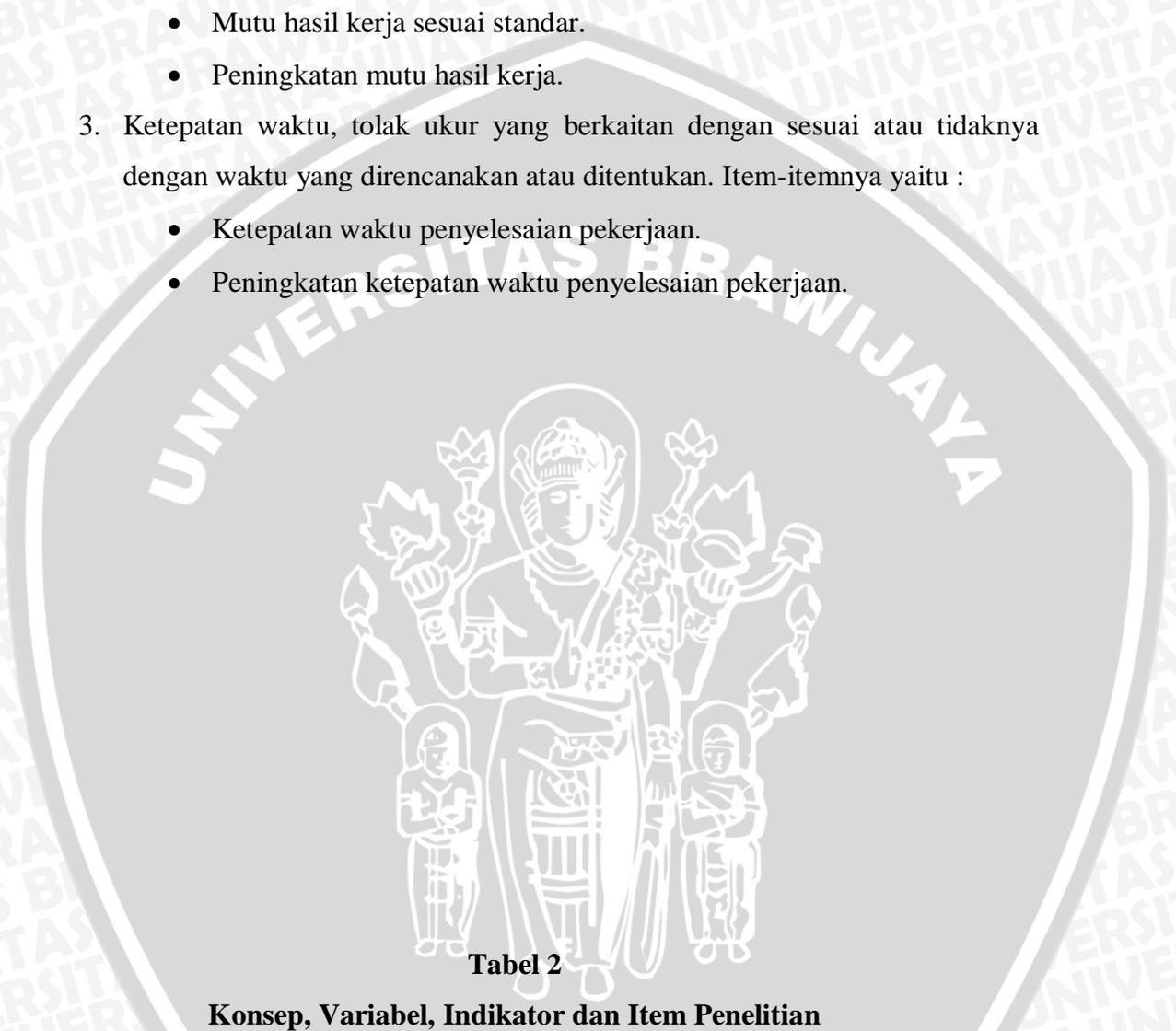
- Materi pelatihan diberi ilustrasi (gambar, contoh).
- Bahan materi pelatihan yang digunakan sederhana.

c. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai yang merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Indikator kinerja karyawan yaitu :

1. Kuantitas merupakan tolak ukur yang berkaitan dengan jumlah, item-itemnya yaitu

- Pencapaian standar hasil kerja.
 - Peningkatan hasil kerja
2. Kualitas merupakan tolak ukur yang berkaitan dengan kemampuan, skill, kecerdasan dan lain-lain. Item-itemnya yaitu :
- Mutu hasil kerja sesuai standar.
 - Peningkatan mutu hasil kerja.
3. Ketepatan waktu, tolak ukur yang berkaitan dengan sesuai atau tidaknya dengan waktu yang direncanakan atau ditentukan. Item-itemnya yaitu :
- Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.
 - Peningkatan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.



Tabel 2

Konsep, Variabel, Indikator dan Item Penelitian

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Pelatihan	Metode Pelatihan (X1)	<i>On the job training</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Frekuensi rotasi pekerjaan yang dialami. • Frekuensi belajar pada karyawan yang berpengalaman (senior).
		<i>Off the job training</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Pelaksanaan pelatihan dengan cara ceramah. • Pelaksanaan pelatihan dengan cara diskusi.



			<ul style="list-style-type: none"> • Pelaksanaan pelatihan dengan cara presentasi.
	Materi Pelatihan	Kesesuaian isi materi pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> • Isi materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan. • Isi materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
		Materi pelatihan mudah dipahami	<ul style="list-style-type: none"> • Materi pelatihan diberi ilustrasi (gambar, contoh). • Bahan materi pelatihan yang digunakan sederhana.
Kinerja	Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> • Pencapaian standar hasil kerja. • Peningkatan hasil kerja.
		Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> • Mutu hasil kerja sesuai standar. • Peningkatan mutu hasil kerja.
		Ketepatan Waktu	<ul style="list-style-type: none"> • Ketepatan waktu • Peningkatan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

Sumber : Kajian Teoritis, 2015

4. Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan Skala Likert, maka variabel akan dijabarkan menjadi dimensi, dimensi dijabarkan lagi menjadi sub variabel kemudian sub variabel dijabarkan lagi menjadi indikator-indikator yang dapat diukur. Akhirnya indikator-indikator yang terukur ini dapat dijadikan titik tolak untuk membuat item instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan yang perlu dijawab oleh responden. Setiap jawaban dihubungkan dengan bentuk pernyataan atau pertanyaan yang diungkapkan dengan kata-kata sebagai berikut :

SS Sangat Setuju (5)

S Setuju (4)

RR	Ragu-ragu	(3)
TS	Tidak Setuju	(2)
STS	Sangat Tidak Setuju	(1)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada bagian teknisi di PT. Toyota Auto 2000 Sutoyo Malang yang berjumlah 30 orang dan telah mengikuti pelatihan pada tahun 2014 serta tercatat sebagai pegawai tetap di PT. Toyota Auto 2000 Sutoyo Malang.

2. Sampel

Menurut Gay dan Diehl (1992 : 35), “Dalam sebuah penelitian jumlah minimum sampel yang digunakan adalah 30 subyek”. Dalam penelitian ini jumlah seluruh karyawan pada PT. Toyota Auto 2000 Sutoyo Malang pada bagian teknisi adalah 30 orang, oleh sebab itu pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus dimana penelitian akan dilakukan kepada seluruh populasi yang diteliti yaitu karyawan PT. Toyota Auto 2000 Sutoyo Malang pada bagian teknisi yang berjumlah 30 orang yang bekerja pada tahun 2013-2014.

E. Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Sumber data yang dipakai dalam penelitian ini terbagi menjadi 2 yaitu :

a. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari sumber asli dan tidak melalui perantara. Data primer dapat berupa opini subyek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan dan hasil pengujian. Data primer dari penelitian ini adalah jawaban responden yang didapatkan dari penyebaran kuesioner.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun

dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan tidak dipublikasikan. Data sekunder dalam penelitian ini adalah sejarah perusahaan, struktur organisasi, deskripsi kepegawaian, data tentang pelatihan serta kinerja karyawan.

2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

a. Menyebarkan kuesioner

Kuesioner dalam penelitian ini dibagikan langsung kepada responden yang merupakan karyawan bagian teknisi PT. Toyota Auto 2000 Sutoyo Malang di kantor PT. Toyota Auto 2000 Sutoyo Malang, JL. Letjen Sutoyo No. 25 Malang.

b. Mencatat Dokumen

Metode dokumentasi dilaksanakan dengan cara mengadakan pencatatan atau penyalinan terhadap dokumen-dokumen atau data-data lain yang dapat menunjang penelitian yang dapat berupa gambaran umum perusahaan, sejarah perusahaan, struktur organisasi, kinerja karyawan dan komposisi karyawan serta hal-hal yang terkait dengan pelatihan karyawan di PT. Toyota Auto 2000 Sutoyo Malang.

3. Instrumen Penelitian

Untuk mendapatkan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka dipergunakanlah instrumen penelitian. Instrumen penelitian merupakan alat bantu yang digunakan peneliti dalam pengumpulan data penelitian agar dapat lebih efektif dan efisien. Instrumen penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Daftar kuesioner

Daftar kuesioner dalam penelitian ini berupa pertanyaan atau pernyataan mengenai pelatihan serta hubungannya dengan kinerja karyawan. Pertanyaan-pertanyaan tersebut akan dibagikan kepada seluruh karyawan pada bagian teknisi PT. Toyota Auto 2000 Sutoyo Malang selaku responden dalam penelitian ini.

b. Pedoman dokumentasi

Pedoman dokumentasi merupakan daftar dokumen-dokumen atau bahan-bahan yang diperlukan untuk penelitian ini. Dokumen-dokumen yang diperlukan meliputi logo, sejarah perusahaan, struktur organisasi, gambaran umum perusahaan, hal-hal yang berkaitan dengan pelatihan karyawan serta data darikinerja karyawan khususnya pada bagian teknisi di PT. Toyota Auto 2000 Sutoyo Malang.

F. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dan uji reliabilitas diperlukan untuk melakukan pengujian terhadap item-item yang ada dalam suatu variabel dan untuk mendapatkan jawaban dari kondisi yang diharapkan maka dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Valid tidaknya suatu item dapat diketahui dengan total keseluruhan item kemudian membandingkan indeks korelasi product moment (r hitung) yang didapat dengan nilai kritisnya. Sedangkan untuk menghitung r hitung dapat digunakan program SPSS versi 13,00 for windows

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N(\sum X^2) - (\sum X)^2)(N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2)}}$$

Dengan keterangan sebagai berikut :

- r_{xy} : koefisiensi korelasi
- X : skor pertanyaan tiap nomor
- Y : jumlah skor total pertanyaan
- N : jumlah responden

Tingkat signifikansinya adalah 5% (0,05), sehingga apabila nilai kritis yang diperoleh (r hitung) lebih besar dari nilai kritis berarti item atau instrumen yang digunakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Dengan demikian, reliabilitas menunjuk pada tingkat kehandalan sesuatu. Rumus yang digunakan untuk mencari reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus alpha karena instrumen yang digunakan memiliki rentang nilai, maka rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$a = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(\frac{s_t^2 - \sum s_i^2}{s_x^2} \right)$$

Dengan keterangan sebagai berikut:

a = Koefisien reliabilitas Alpha Cronbach

K = Jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum s_i^2$ = Jumlah varian Skor item

s_x^2 = Varian skor – skor test (seluruh item K)

Suatu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Setelah dilakukan pengujian terhadap data maka dapat diketahui bahwa data yang diperoleh adalah data yang valid dan reliabel sehingga proses analisis berikutnya dapat dilanjutkan.

G. Rekapitulasi Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas sangat diperlukan dalam suatu penelitian, khususnya yang menggunakan kuesioner dalam memperoleh data. Pengujian validitas dimaksudkan untuk mengetahui keabsahan menyakngkut pemahaman mengenai keabsahan antara konsep dan kenyataan empiris. Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur atau dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Pengujian validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing faktor atau variabel dengan total faktor atau variabel tersebut dengan menggunakan korelasi (r) *product moment*.

Kriteria pengujian untuk menerima atau menolak hipotesis adanya pernyataan yang valid atau tidak dapat dilakukan dengan:

$H_0 : r = 0$, tidak terdapat data yang valid pada tingkat kepercayaan (α) 5%.

$H_1 : r \neq 0$, terdapat data yang valid pada tingkat kepercayaan (α) 5%.

Hipotesa nol (H_0) diterima apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, demikian sebaliknya hipotesa alternatif (H_1) diterima apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Pengujian validitas yang dilakukan dengan melalui program SPSS ver. 13.0 dengan menggunakan korelasi *product moment* menghasilkan nilai masing-masing item pernyataan dengan skor item pertanyaan secara keseluruhan dan untuk lebih jelasnya disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3
Uji Validitas Variabel

Item	r hitung	Sig.	r Tabel	keterangan
X1.1	0.737	0.000	0.361	Valid
X1.2	0.716	0.000	0.361	Valid
X1.3	0.768	0.000	0.361	Valid
X1.4	0.780	0.000	0.361	Valid
X1.5	0.710	0.000	0.361	Valid
X2.1	0.687	0.000	0.361	Valid
X2.2	0.856	0.000	0.361	Valid
X2.3	0.552	0.002	0.361	Valid
X2.4	0.700	0.000	0.361	Valid
Y1	0.447	0.013	0.361	Valid
Y2	0.579	0.001	0.361	Valid

Y3	0.703	0.000	0.361	Valid
Y4	0.569	0.001	0.361	Valid
Y5	0.696	0.000	0.361	Valid
Y6	0.572	0.001	0.361	Valid

Sumber: Data Primer Diolah

Dari Tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa nilai sig. r item pertanyaan lebih kecil dari 0.05 ($\alpha = 0.05$) yang berarti tiap-tiap item variabel adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan tingkat kemantapan, kejelasan dan ketepatan suatu alat ukur atau uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran relatif konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Arikunto menjelaskan tentang reliabilitas sebagai berikut :

“Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik “

Teknik pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan nilai koefisien reliabilitas alpha. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai dari koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut sudah reliabel (handal).

Tabel 4
Uji Reliabilitas Variabel

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Metode Pelatihan (X1)	0,792	Reliabel
2	Materi Pelatihan (X2)	0,659	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0,637	Reliabel

Sumber: Data primer diolah

Dari Tabel 4. diketahui bahwa nilai dari alpha cronbach untuk semua variabel lebih besar dari 0,6. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk penelitian sudah reliabel.

H. Analisis Data

Tujuan dari penggunaan analisis data adalah untuk menyederhanakan data kedalam bentuk yang lebih mudah untuk dibaca dan diinterpretasikan. Analisis yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah :

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah bentuk analisis penjabaran item-item dari variabel yang diteliti. Pada penelitian ini, analisis ini dipakai untuk mendeskripsikan karakteristik responden dan distribusi item masing-masing variabel. Data yang telah dikumpulkan dalam bentuk pertanyaan dengan pilihan jawaban yang telah ditentukan selanjutnya ditabulasikan untuk diselesaikan.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Persamaan umumnya adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Dengan Y adalah variabel bebas dan X adalah variabel-variabel bebas, a adalah konstanta (intersept) dan b adalah koefisien regresi pada masing-masing variabel bebas.

Analisis regresi linier berganda memerlukan pengujian secara serempak dengan menggunakan F hitung. Signifikansi ditentukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel atau melihat signifikansi pada output SPSS. Dalam beberapa kasus dapat terjadi bahwa secara simultan (serempak beberapa variabel mempunyai pengaruh yang signifikan, tetapi secara parsial tidak. Penggunaan metode analisis regresi linier berganda memerlukan uji asumsi klasik yang secara statistik harus dipenuhi. Uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat *probability plot* yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *normal probability*.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditumukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi, bisa dilakukan antara lain dengan melihat *variance inflation factor (VIF)* tidak lebih dari 10, dari nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,10 maka model dapat dikatakan bebas multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas juga mendeteksi ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterplot* antara SRESID (residual) dan ZPRED (variabel dependen). Jika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas. Namun, jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik

menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Uji parsial (uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat dengan rumus sebagai berikut :

$$T = \frac{B_i}{SB_i} \quad (\text{Sudjana, 2002:111})$$

Keterangan :

B_i : Estimasi Xi

Sb_i : Simpangan baku koefisien regresi

Kriteria penilaian dari hasil uji t ini adalah sebagai berikut :

- a. Apabila nilai probabilitas t hitung \leq nilai $\alpha = 5\%$ (0,05) berarti terdapat pengaruh antara 2 variabel bebas yaitu variabel metode pelatihan (X1) dan variabel materi pelatihan (X2) secara parsial terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y).
- b. Apabila nilai probabilitas t hitung $>$ nilai $\alpha = 5\%$ (0,05) berarti tidak terdapat pengaruh antara 2 variabel yaitu variabel metode pelatihan (X1) dan variabel materi pelatihan (X2) secara parsial terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y).

Hipotesis penelitian yang dapat dirumuskan dari uji t adalah sebagai berikut :

- a. Hipotesis diterima, berarti secara parsial 2 variabel bebas yaitu variabel metode pelatihan (X1) dan variabel materi pelatihan (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).
- b. Hipotesis ditolak, berarti secara parsial 2 variabel bebas yaitu variabel metode pelatihan (X1) dan variabel materi pelatihan (X2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

b. Uji Simultan (Uji F)

Untuk melakukan pengujian pengaruh dari variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat, maka dilakukan dengan menggunakan uji F. Rumus uji statistik yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$F \frac{MSR}{MSE} \quad (\text{Widayat dan Amirullah, 2002:105})$$

Kriteria pengujian yang ditetapkan dari uji F ini adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai probabilitas F hitung < dari nilai $\alpha = 5\%$ (0,05), maka hal ini berarti 2 variabel bebas yang terdiri dari metode pelatihan (X1) dan materi pelatihan (X2) secara simultan mempunyai pengaruh yang bermakna dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).
- b. Jika nilai probabilitas F hitung > nilai $\alpha = 5\%$ (0,05) maka hal ini berarti 2 variabel bebas yang terdiri dari variabel metode pelatihan (X1) dan variabel materi pelatihan (X2) secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang bermakna dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Hipotesis penelitian yang dapat dirumuskan dari uji F adalah sebagai berikut :

- a. Hipotesis diterima berarti, secara simultan 2 variabel bebas yang terdiri dari variabel metode pelatihan (X1) dan variabel materi pelatihan (X2) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).
- b. Hipotesis ditolak berarti, secara simultan 2 variabel bebas yang terdiri dari variabel metode pelatihan (X1) dan variabel materi pelatihan (X2) tidak mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Pendirian

PT. Astra international, Tbk – Toyota Sales Operation (AI-TSO), dengan Auto 2000 sebagai merk perusahaan, didirikan pada tahun 1975 dengan nama PT. Astra Motor Sales (AMS). Pada tahun 1987, PT. AMS bergabung dengan PT. Astra International dan menjadi bagian dari *Sales Operation* pada Divisi Otomotif nya. Saat ini, Auto 2000 merupakan dealer otomotif utama dan terbesar yang memberikan layanan terbaik bagi seluruh masyarakat mulai dari layanan penjualan kendaraan baru sampai layanan purna jual termasuk pengadaan suku cadang dan aksesoris Toyota asli serta layanan pemeliharaan kendaraan melalui jaringan yang tersebar luas.

2. Sejarah Auto 2000

Auto 2000 adalah jaringan jasa penjualan, perawatan, perbaikan dan penyediaan suku cadang Toyota yang manajemen nya ditangani penuh oleh PT. Astra International, Tbk. Saat ini Auto 2000 adalah *main dealer* terbesar di Indonesia yang menguasai antara 70-80% dari total penjualan Toyota. Dalam aktivitas bisnisnya, Auto 2000 berhubungan dengan PT. Toyota Astra Motor yang menjadi agen tunggal pemegang merek Toyota. Auto 2000 adalah dealer resmi toyota bersama 4 dealer resmi Toyota yang lain. Auto 2000 berkembang pesat karena memberikan berbagai layanan yang sangat memudahkan calon pembeli maupun pengguna kendaraan merek Toyota. Dengan slogan “Urusan Toyota jadi mudah!” Auto 2000 selalu mencoba menjadi yang terdepan dalam pelayanan. Produk-produk Auto 2000 yang inovatif seperti THS (*Toyota Home Service*) dan *Booking Service* telah mencerminkan perhatian Auto 2000 yang tinggi kepada pelanggannya.

Auto 2000 memiliki cabang yang tersebar di seluruh Indonesia (kecuali Sulawesi, Maluku, Irian Jaya, Jambi, Riau, Bengkulu). Selain cabang-cabang Auto 2000 yang berjumlah 63 cabang, Auto 2000 juga memiliki dealer yang tersebar di seluruh Indonesia yang totalnya berjumlah 67 outlet. Dengan demikian, terdapat 130 cabang yang mewakili penjualan Auto 2000 di seluruh Indonesia. 48 bengkel milik Auto 2000 merupakan yang terbesar dan terlengkap di Asia Tenggara. Disamping itu Auto 2000 juga memiliki 407 *partshop* yang menjamin keaslian suku cadang produk.

3. Bengkel Auto 2000

Bengkel Auto 2000 adalah bengkel yang mengedepankan konsep keselamatan kerja, kesehatan dan lingkungan sehingga standar-standar ramah lingkungan keamanan telah diterapkan di area bengkel Auto 2000 mulai dari perlengkapan pelindung diri saat bekerja, alat pemadam kebakaran, tempat sampah, pengolahan limbah serta kegiatan penghijauan.

Bengkel Auto 2000 dilengkapi dengan fasilitas standar *Toyota Authorized Workshop*, antara lain :

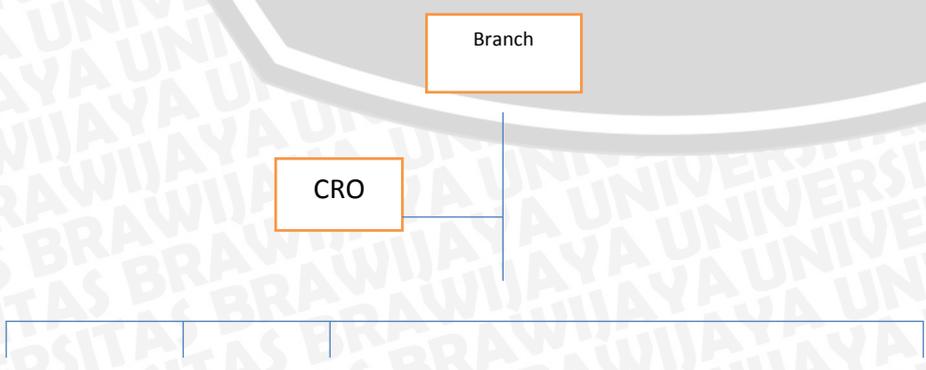
- *Stall* perbaikan yang memadai
- *Lift* untuk perbaikan kendaraan
- Toyota SST (*Special Service Tools*)
- *Intelligent Tester*
- *Multi-Gas Analyzer*

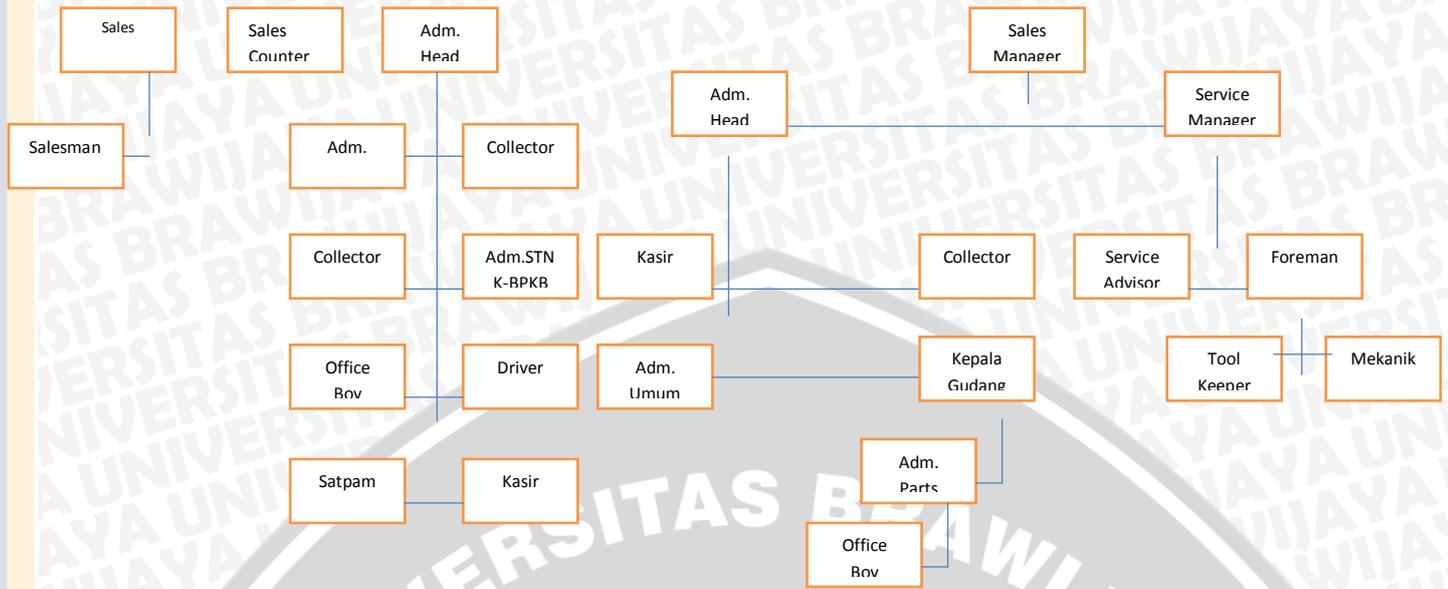
Selain itu, demi menjamin kualitas perbaikan, kendaraan merek Toyota selalu ditangani oleh teknisi Auto 2000 yang profesional yang telah mengikuti training Toyota.

Dengan kemampuan bersertifikat Toyota dan bertaraf international, teknisi bengkel Auto 2000 siap melakukan perawatan dan menjamin bahwa kendaraan nyaman dikendarai. Untuk memastikan bahwa kendaraan telah *Fixed Right on The First Time* (perawatan/perbaikan tuntas) maka, Foreman bersertifikat Toyota akan selalu memastikan pekerjaan teknisi bengkel Auto 2000 telah memenuhi standar kualitas Toyota.



4. Struktur Organisasi





Gambar 3 Struktur Organisasi PT. Toyota Auto 2000 Sutoyo Malang

(Sumber data : PT. Toyota Auto 2000 Sutoyo Malang)

5. Wewenang dan Tanggung Jawab

Berikut ini adalah uraian mengenai wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing posisi dalam struktur organisasi Bengkel Auto 2000 Cabang Sutoyo Malang

1. Branch Manager (Kepala Cabang)

- Bertanggung jawab atas sistem manajemen yang diterapkan dalam Cabang
- Menjaga keutuhan karyawan
- Menandatangani semua bukti pembayaran dan membuat laporan mingguan.

2. CRO (*Customer Realization Coordinator*)

- Membuat Astra World
- Mentraing Salesman Baru
- Membuat dan mengirimkan kuesioner kepada customer mengenai produk dan pelayanan Auto 2000

3. *Administration Head* (Kepala Administrasi)

- Mengkoordinasikan karyawan administrasi
- Membuat laporan L/R
- Bertanggung jawab atas seluruh karyawan
- Bertanggung jawab mengenai seluruh hal-hal yang berkaitan dengan administratif
- Menandatangani semua bukti pembayaran

4. *Sales Supervisor*

- Menetapkan target penjualan bersama kepala cabang
- Menetapkan stock kendaraan kepada customer yang sudah antri.

5. *Sales Counter*

- Memenuhi target penjualan yang telah ditetapkan perusahaan.
- Mencari dan melayani calon pelanggan dengan memberikan uraian lengkap tentang produk, harga, serta keunggulan produk dan pelayanan Toyota

6. *Administration Head*

- Mengawasi realisasi penggunaan sumber dana perusahaan.

- Menyiapkan laporan yang diperlukan untuk dipergunakan sebagai alat pengambilan keputusan serta informasi yang mendukung kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan.

7. Kasir

- Menjaga agar pengeluaran dan pemasukan uang sesuai dengan sistem dan prosedur manajemen perusahaan.
- Bertanggung jawab atas keamanan, kebenaran dan keberadaan uang serta surat berharga lainnya dan melaporkan laporan harian, laporan kas dan bank secara periodik.

8. Administrasi Hutang/Piutang

- Piutang : membuat *Delivery Order (DO)* atas penjualan dan kuitansi untuk penagihan dan mengontrol pembayaran pelanggan.
- Hutang : memeriksa kendaraan yang disuplai TAM serta bukti-bukti pendukung dan membuat tanda terima serta membuat laporan hutang dagang secara periodik.

9. Administrasi Stock

- Membuat laporan keadaan posisi persediaan barang yang ditanganinya.
- Menjaga agar persediaan barang dalam kondisi optimum dengan memperhatikan minimum stok dan maksimum stok.

10. Collector

- Melakukan penagihan kepada pelanggan.
- Membuat laporan administrasi penagihan.
- Memeriksa dan meneliti kembali tagihan baik kas dan giro.

11. Administrasi STNK dan BPKB

- Mengurus STNK dan BPKB pelanggan dan administrasi yang diperlukan dalam pengurusan di kantor SAMSAT.
- Memeriksa keakuratan STNK dan BPKB agar tidak ada kesalahan cetak dan ketik.

12. *Service Department Head/Manager* (Kepala Bengkel)

- Mengawasi aktifitas bengkel dan penjualan suku cadang.
- Mengatur dan merencanakan persediaan spareparts secara optimum
- Mengarahkan pekerja dan menangani kendaraan pelanggan agar sesuai standar bengkel Toyota.
- Menangani komplain pelanggan, menandatangani *service invoice*, menentukan diskon dan meningkatkan kualitas mekanik dengan mengadakan pelatihan.

13. Kepala Gudang

- Mengatur dan mengkoordinasi gudang *spare parts*.
- Memeriksa dan menandatangani semua surat jalan pembelian/ penjualan *spare parts*.
- Membuat rekap stok harian yang tembusannya diberikan kepada *Accounting* dan Kepala Cabang.

14. *Foreman*

- Mengatur pembagian tugas dan memberikan order pekerjaan kepada mekanik.
- Membantu *service advisor* dalam diagnosa awal, melakukan kontrol pekerjaan mekanik dan penggantian *spare parts*.
- Melakukan test jalan dan *final check*.

15. Mekanik

- Melaksanakan pekerjaan sesuai order perbaikan/perawatan.

- Konfirmasi ke foreman apabila ada tambahan penggantian *spare parts* maupun ada keluhan komponen yang lain diluar order perbaikan dan melaporkan hasil pekerjaan.

16. Salesman

- Menjal produk-produk Toyota.
- Melayani *Customer*.

6. Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi

Auto2000 sebagai dealer resmi yang menjual kendaraan Toyota serta layanan purna jualnya memiliki visi ***“Menjadi Main Dealer Otomotif Nomer Satu di Indonesia dengan praktek usaha dan pelayanan yang bertaraf Internasional “***.

2. Misi

- Memberikan pelayanan terbaik kepada para pelanggan
- Menjaga posisi nomer satu market share Toyota di Indonesia
- Menyediakan tempat kerja yang ama dan nyaman bagi para karyawan
- Menciptakan nilai tambah ekonomi yang positif bagi pemegang saham.

7. Logo Perusahaan



Gambar 4. Logo PT. Toyota Auto 2000
(Sumber data : PT. Toyota Auto 2000 Sutoyo Malang)

B. Karakteristik Responden

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada seluruh teknisi yang berjumlah 30 responden, maka dapat diperoleh gambaran karakteristik responden berdasarkan usia responden dan jenis kelamin responden. Gambaran karakteristik responden secara rinci adalah sebagai berikut :

1. Usia Responden

Data karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 5 berikut :

Tabel 5

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah Responden (Senioritas)	Persentase (%)
1	20 tahun - 30 tahun.	15	50
2	30 tahun - 40 tahun.	10	33,3
3	40 tahun - 50 tahun.	5	16,7
4	> 50 tahun.	0	13
Jumlah		30	100

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang berusia lebih dari 20 tahun sampai 30 tahun sebanyak 15 senioritas atau 50%, berusia lebih dari 30 tahun sampai 40 tahun sebanyak 10 senioritas atau 33,3%, berusia lebih dari 40 tahun sampai 50 tahun sebanyak 5 senioritas atau 16,7%, berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 0 senioritas atau 0%. Berdasarkan data tersebut, maka usia responden yang paling banyak adalah lebih dari 20 tahun sampai 30 tahun.

2. Jenis Kelamin Responden

Data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 6 berikut :

Tabel 6

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Senioritas)	Persentase (%)
1	Laki – laki	30	100
2	Perempuan	0	0
	Jumlah	100	100

Berdasarkan tabel 6 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang memiliki jenis kelamin laki-laki sebanyak 30 responden atau 100%, sedangkan perempuan sebanyak 0 responden atau 0%. Berdasarkan data tersebut, maka responden yang paling banyak adalah responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 30 orang atau 100%.

C. Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Bagian ini membahas tentang distribusi item-item dari variabel pelatihan yang terdiri dari metode pelatihan (X1), materi pelatihan (X2), dan kinerja (Y) secara keseluruhan yang

diperoleh dari jawaban responden melalui kuesione, baik dalam frekuensi jumlah, angka persentase, rata-rata mean per item dan per variabel.

Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden dapat diketahui jumlah skor untuk masing-masing item dan variabel yang diteliti, yaitu sebagai berikut :

- a. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5.
- b. Jawaban Setuju (S) diberi skor 4.
- c. Jawaban Ragu-ragu (RR) diberi skor 3.
- d. Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2.
- e. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1.

Jawaban-jawaban dari responden yang didapat dari hasil kuesioner, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

a. Distribusi Frekuensi Variabel Metode Pelatihan (X1)

Variabel Metode Pelatihan terdapat lima item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 7

Tabel 7

Distribusi Frekuensi Variabel Metode Pelatihan (X1)

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X1.1	8	26.67	19	63.33	3	10.00	0	0.00	0	0.00	30	100	4.17
X1.2	11	36.67	14	46.67	5	16.67	0	0.00	0	0.00	30	100	4.20
X1.3	13	43.33	15	50.00	2	6.67	0	0.00	0	0.00	30	100	4.37
X1.4	6	20.00	20	66.67	3	10.00	1	3.33	0	0.00	30	100	4.03
X1.5	7	23.33	21	70.00	2	6.67	0	0.00	0	0.00	30	100	4.17
<i>Grand Mean Variable XI</i>													4.19



Sumber : data primer diolah, 2015

Keterangan :

- X1.1 : Frekuensi rotasi pekerjaan yang dialami
- X1.2 : Frekuensi belajar pada karyawan yang sudah berpengalaman (senior)
- X1.3 : Pelaksanaan pelatihan dengan cara ceramah
- X1.4 : Pelaksanaan pelatihan dengan cara diskusi
- X1.5 : Pelaksanaan pelatihan dengan cara presentasi

Pada Tabel 7 dapat diketahui bahwa dari 30 responden, terdapat 8 responden atau 26,67% yang menyatakan sangat setuju tentang Frekuensi rotasi pekerjaan yang saya alami menambah pengetahuan keterampilan saya, yang menyatakan setuju sebanyak 19 responden atau 63,33%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 3 responden atau 10%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Dengan menggunakan rumus *struges* didapatkan hasil yaitu jika rata-rata kurang dari 3,6 maka jawaban tidak setuju dan sebaliknya jika rata-rata lebih dari 3,6 maka jawaban setuju. Rata-rata item tentang frekuensi rotasi pekerjaan yang dialami adalah 4,17 yang berarti rata-rata jawaban dari koresponden adalah setuju.

Untuk item kedua yaitu Frekuensi belajar pada karyawan lain yang lebih berpengalaman menambah pengetahuan keterampilan saya dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden atau 36,67%, yang menyatakan setuju sebanyak 14 responden atau 46,67%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 5 responden atau 16,67%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item tentang frekuensi belajar pada karyawan

lain yang lebih berpengalaman menambah pengetahuan keterampilan saya adalah 4,20 yang berarti rata-rata jawaban dari koresponden adalah setuju.

Untuk item ketiga yaitu Ceramah menambah pengetahuan keterampilan saya dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 responden atau 43,33%, yang menyatakan setuju sebanyak 15 responden atau 50%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 2 responden atau 6,67%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item tentang ceramah menambah pengetahuan keterampilan saya adalah 4,37 yang berarti rata-rata jawaban dari koresponden adalah setuju.

Untuk item keempat yaitu Diskusi menambah pengetahuan keterampilan saya dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 responden atau 20%, yang menyatakan setuju sebanyak 20 responden atau 66,67%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 3 responden atau 10%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 3,33%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item tentang diskusi menambah pengetahuan keterampilan saya adalah 4,03 yang berarti rata-rata jawaban dari koresponden adalah setuju.

Untuk item kelima yaitu Presentasi menambah pengetahuan keterampilan saya dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden atau 23,33%, yang menyatakan setuju sebanyak 21 responden atau 70%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 2 responden atau 6,67%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item tentang presentasi menambah pengetahuan keterampilan saya adalah 4,17 yang berarti rata-rata jawaban dari koresponden adalah setuju. Untuk *grand mean variable* dari distribusi frekuensi variable metode pelatihan (X1) adalah 4,19 yang berarti bahwa rata-rata jawaban dari koresponden atas daftar pertanyaan dari variabel metode pelatihan adalah setuju.

b. Distribusi Frekuensi Variabel Materi Pelatihan (X2)

Variabel Materi Pelatihan terdapat empat item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 8 :

Tabel 8
Distribusi Frekuensi Variabel Materi Pelatihan (X2)

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X2.1	14	46.67	16	53.33	0	0.00	0	0.00	0	0.00	30	100	4.47
X2.2	14	46.67	14	46.67	2	6.67	0	0.00	0	0.00	30	100	4.40
X2.3	12	40.00	18	60.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	30	100	4.40
X2.4	6	20.00	23	76.67	1	3.33	0	0.00	0	0.00	30	100	4.17
<i>Grand Mean Variable X2</i>													4.36

Sumber : data primer diolah, 2015

Keterangan:

X2.1 : Isi materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan

X2.2 : Isi materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan perusahaan

X2.3 : Terdapat ilustrasi (gambar, contoh) dalam materi pelatihan

X2.4 : Bahan materi pelatihan yang digunakan sederhana

Pada Tabel 8 dapat diketahui bahwa dari 30 responden, terdapat 14 responden atau 46,67% yang menyatakan sangat setuju tentang Isi materi yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan saya dalam pelaksanaan tugas yang diberikan oleh perusahaan, yang menyatakan setuju sebanyak 16 responden atau 53,33%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Dengan menggunakan rumus *struges*

didapatkan hasil yaitu jika rata-rata kurang dari 3,6 maka jawaban tidak setuju dan sebaliknya jika rata-rata lebih dari 3,6 maka jawaban setuju. Rata-rata item tentang Isi materi yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan saya dalam pelaksanaan tugas yang diberikan oleh perusahaan adalah 4,47 yang berarti rata-rata jawaban dari koresponden adalah setuju.

Untuk item kedua yaitu Isi materi yang diberikan sebanding dengan kebutuhan perusahaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden atau 46,67%, yang menyatakan setuju sebanyak 14 responden atau 46,67%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 2 responden atau 6,67%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0,00%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0,00%. Rata-rata item tentang isi materi yang diberikan sebanding dengan kebutuhan perusahaan adalah 4,40 yang berarti rata-rata jawaban dari koresponden adalah setuju.

Untuk item ketiga yaitu Terdapat ilustrasi (gambar, contoh dll) dalam materi pelatihan yang diberikan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden atau 40%, yang menyatakan setuju sebanyak 18 responden atau 60%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item tentang terdapat ilustrasi (gambar, contoh dll) dalam materi pelatihan yang diberikan adalah 4,40 yang berarti rata-rata jawaban dari koresponden adalah setuju.

Untuk item keempat yaitu Bahan materi yang diberikan mudah saya pahami dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 responden atau 20%, yang menyatakan setuju sebanyak 23 responden atau 76,67%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 1 responden atau 3,33%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item tentang bahan materi yang diberikan mudah saya pahami adalah 4,40 yang berarti rata-rata jawaban dari koresponden adalah setuju. *Grand mean variable X2* dari distribusi frekuensi variable materi

pelatihan (X2) adalah 4,36 yang berarti bahwa rata-rata jawaban dari koresponden atas daftar pertanyaan dari variabel materi pelatihan adalah setuju.

c. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)

Dalam variabel Kinerja terdapat enam item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 9 :

Tabel 9

Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
Y1	13	43.33	16	53.33	1	3.33	0	0.00	0	0.00	30	100	4.40
Y2	20	66.67	9	30.00	1	3.33	0	0.00	0	0.00	30	100	4.63
Y3	14	46.67	14	46.67	2	6.67	0	0.00	0	0.00	30	100	4.40
Y4	12	40.00	17	56.67	1	3.33	0	0.00	0	0.00	30	100	4.37
Y5	17	56.67	12	40.00	1	3.33	0	0.00	0	0.00	30	100	4.53
Y6	16	53.33	13	43.33	1	3.33	0	0.00	0	0.00	30	100	4.50
<i>Grand Mean Variable Y</i>												4.47	

Sumber : data primer diolah, 2015

Keterangan :

Y1 : Pencapaian hasil standar kerja

Y2 : Peningkatan hasil kerja

Y3 : Mutu hasil kerja sesuai standar

Y4 : Peningkatan mutu hasil kerja

Y5 : Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan

Y6 : Peningkatan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan

Pada Tabel 9 dapat diketahui bahwa dari 30 responden, terdapat 13 responden atau 43,33% yang menyatakan sangat setuju tentang Mutu kerja saya meningkat di perusahaan, yang menyatakan setuju sebanyak 16 responden atau 53,33%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 1 responden atau 3,33%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Dengan menggunakan rumus *struges* didapatkan hasil yaitu jika rata-rata kurang dari 3,6 maka jawaban tidak setuju dan sebaliknya jika rata-rata lebih dari 3,6 maka jawaban setuju. Rata-rata item tentang mutu kerja saya meningkat di perusahaan adalah 4,40 yang berarti rata-rata jawaban dari koresponden adalah setuju.

Untuk item kedua yaitu Hasil kerja saya lebih baik dari waktu ke waktu dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 responden atau 66,67%, yang menyatakan setuju sebanyak 9 responden atau 30%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 1 responden atau 3,33%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item tentang hasil kerja saya lebih baik dari waktu ke waktu adalah 4,63 yang berarti rata-rata jawaban dari koresponden adalah setuju.

Untuk item ketiga yaitu Jumlah pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan beban yang diberikan perusahaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden atau 46,67%, yang menyatakan setuju sebanyak 2 responden atau 6,67%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item tentang jumlah pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan beban yang diberikan perusahaan adalah 4,40 yang berarti rata-rata jawaban dari koresponden adalah setuju.

Untuk item keempat yaitu Jumlah pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden atau 40%, yang menyatakan setuju sebanyak 17 responden atau 56,67%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 1 responden atau 3,33%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item tentang Jumlah pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan adalah 4,37 yang berarti rata-rata jawaban dari koresponden adalah setuju.

Untuk item kelima yaitu Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 responden atau 56,67%, yang menyatakan setuju sebanyak 12 responden atau 40%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 1 responden atau 3,33%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item tentang saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu adalah 4,53 yang berarti rata-rata jawaban dari koresponden adalah setuju.

Untuk item keenam yaitu Saya mampu memaksimalkan waktu yang tersedia dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 responden atau 53,33%, yang menyatakan setuju sebanyak 13 responden atau 43,33%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 1 responden atau 3,33%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item tentang saya mampu memaksimalkan waktu yang tersedia adalah 4,50 yang berarti rata-rata jawaban dari koresponden adalah setuju. *Grand mean variable Y* dari distribusi frekuensi variabel kinerja karyawan (Y) adalah 4,47 yang berarti bahwa rata-rata jawaban dari koresponden atas daftar pertanyaan dari variabel materi pelatihan adalah setuju.

2. Analisis Asumsi Klasik

Asumsi-asumsi klasik ini harus dilakukan pengujiannya untuk memenuhi penggunaan regresi linier berganda. Setelah diadakan perhitungan regresi berganda melalui alat bantu *SPSS for Windows*, diadakan pengujian uji asumsi klasik regresi. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual tersebar normal atau tidak.

Prosedur uji dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan ketentuan sebagai berikut :

Hipotesis yang digunakan :

H_0 : residual tersebar normal

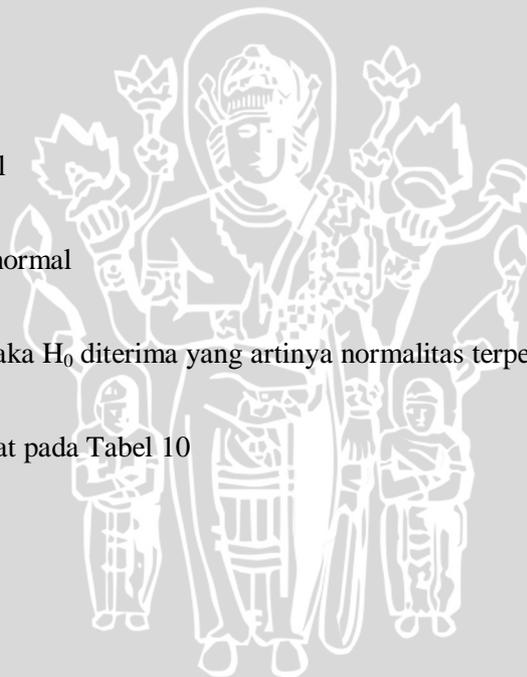
H_1 : residual tidak tersebar normal

Jika nilai **sig.** (*p-value*) > maka H_0 diterima yang artinya normalitas terpenuhi.

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 10

Tabel 10

Hasil Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.38137145
Most Extreme Differences	Absolute	.151
	Positive	.116
	Negative	-.151
Kolmogorov-Smirnov Z		.826
Asymp. Sig. (2-tailed)		.503

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer diolah, 2015

Dari hasil perhitungan didapat nilai **sig.** sebesar 0.503 (dapat dilihat pada Tabel 4.9) atau lebih besar dari 0.05; maka ketentuan H_0 diterima yaitu bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi ini untuk mengetahui korelasi antara sisaan yang diurutkan menurut waktu (seperti dalam deret waktu) atau ruang (seperti dalam data *cross section*). Dalam konteks regresi, model regresi linier klasik mengasumsikan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam sisaan (ϵ_i). Hal ini memperlihatkan bahwa model klasik mengasumsikan bahwa unsur sisaan yang berhubungan dengan pengamatan tidak dipengaruhi oleh sisaan yang berhubungan dengan pengamatan lain yang mana pun

Uji ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW-test). Hipotesis yang melandasi pengujian adalah:

$$H_0 : \rho = 0 \text{ (tidak terdapat autokorelasi di antara sisaan)}$$

$$H_1 : \rho \neq 0 \text{ (terdapat autokorelasi di antara sisaan)}$$

Statistik Durbin-Watson yang dirumuskan oleh statistik d, yaitu:

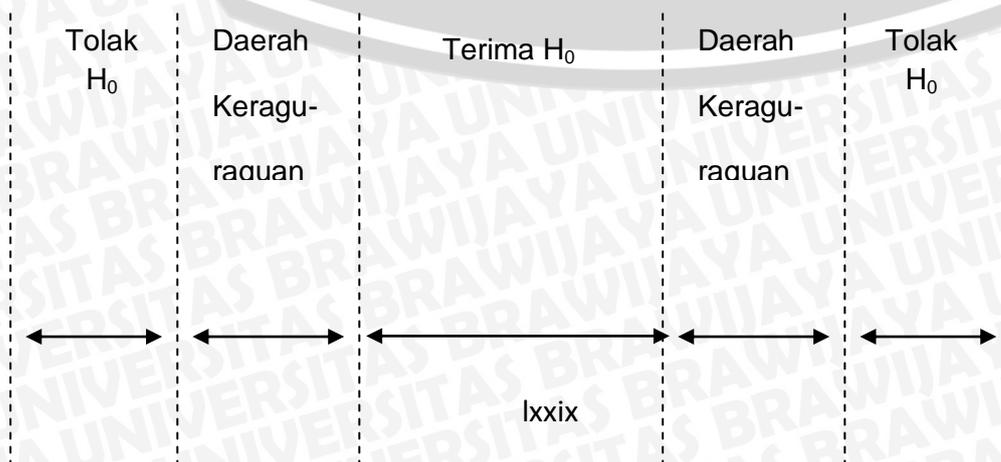


$$d = \frac{\sum (e_t - e_{t-1})^2}{\sum e^2}$$

Banyak pengamatan pada pembilang statistik d adalah $n - 1$ karena satu pengamatan hilang dalam mendapatkan perbedaan yang berurutan.

Prosedur uji Durbin-Watson adalah sebagai berikut:

1. Dengan menggunakan Metode Kuadrat Terkecil (MKT) biasa, hitung koefisien regresi, kemudian tentukan e_t .
2. Dengan menggunakan rumus diatas hitung statistik d
3. Berdasarkan banyaknya pengamatan dan peubah penjelas tentukan nilai-nilai kritis d_L dan d_U .
4. Terapkan kaidah keputusan:
 - a. Jika $d < d_L$ atau $d > (4 - d_L)$, maka H_0 ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi terhadap sisaan.
 - b. Jika $d_U < d < (4 - d_U)$, maka H_0 diterima, berarti tidak terdapat autokorelasi antar sisaan.
 - c. Namun jika $d_L < d < d_U$ atau $(4 - d_U) < d < (4 - d_L)$, maka uji Durbin-Watson tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti (inconclusive). Untuk nilai-nilai ini, tidak dapat (pada suatu tingkat signifikansi tertentu) disimpulkan ada tidaknya autokorelasi di antara faktor-faktor gangguan.





Gambar 5 Uji Durbin-Watson

Sumber : Data primer diolah, 2015

Keterangan:

d_U = Durbin-Watson Upper (batas atas dari tabel Durbin-Watson)

d_L = Durbin-Watson Lower (batas bawah dari tabel Durbin-Watson)

Dari tabel Durbin-Watson untuk $n = 30$ dan $k = 2$ (adalah banyaknya variabel bebas) diketahui nilai d_U sebesar 1.566 dan $4 - d_U$ sebesar 2.434. Hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada

Tabel 10

Tabel 11 : Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	1.733

Sumber: Data primer diolah, 2015



Dari Tabel 11 diketahui nilai uji Durbin Watson sebesar 1,733 yang terletak antara 1.566 dan 2.434, maka dapat disimpulkan bahwa asumsi tidak terdapat autokorelasi telah terpenuhi.

c. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini dilakukan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi hubungan yang sangat kuat atau tidak terjadi hubungan linier yang sempurna atau dapat pula dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak saling berkaitan. Cara pengujiannya adalah dengan membandingkan nilai *tolerance* yang didapat dari perhitungan regresi berganda, apabila nilai *tolerance* < 0,1 maka terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 12.

Tabel 12 : Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.814	1.229
	X2	.814	1.229

Sumber: Data primer diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 12, berikut hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas:

- *Tolerance* untuk Metode Pelatihan adalah 0.814
- *Tolerance* untuk Materi Pelatihan adalah 0.814

Pada hasil pengujian didapat bahwa keseluruhan nilai *tolerance* > 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

Uji multikolinieritas dapat pula dilakukan dengan cara membandingkan nilai *VIF* (*Variance Inflation Faktor*) dengan angka 10. Jika nilai *VIF* > 10 maka terjadi multikolinieritas.



Berikut hasil pengujian masing-masing variabel bebas :

- VIF untuk Metode Pelatihan adalah 1,229
- VIF untuk Materi Pelatihan adalah 1,229

Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas. Dengan demikian uji asumsi tidak adanya multikolinieritas dapat terpenuhi.

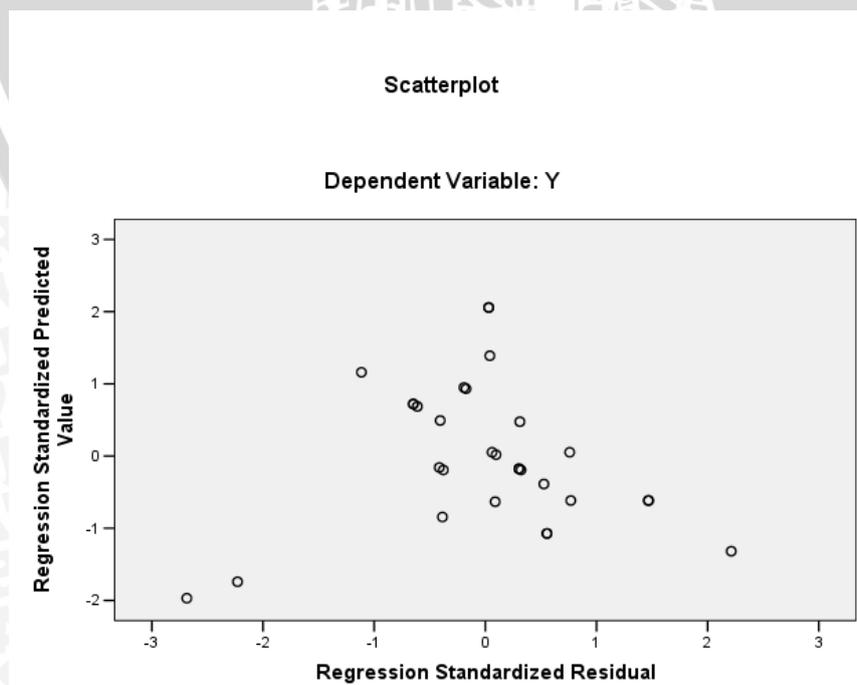
d. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan nilai simpangan residual akibat besar kecilnya nilai salah satu variabel bebas. Atau adanya perbedaan nilai ragam dengan semakin meningkatnya nilai variabel bebas. Prosedur uji dilakukan dengan Uji *Scatterplot*. Pengujian kehomogenan ragam sisaan dilandasi pada hipotesis:

H_0 : ragam sisaan homogen

H_1 : ragam sisaan tidak homogen

Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada Gambar 6



Gambar 6 Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2015

Dari hasil pengujian tersebut didapat bahwa diagram tampilan *scatterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa sisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Dengan terpenuhi seluruh asumsi klasik regresi di atas maka dapat dikatakan model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sudah layak atau tepat. Sehingga dapat diambil interpretasi dari hasil analisis regresi berganda yang telah dilakukan.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu Metode Pelatihan (X1) dan Materi Pelatihan (X2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y).

a. Persamaan Regresi

Persamaan regresi digunakan mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows ver 13.00* didapat model regresi seperti pada Tabel 13 :

Tabel 13 : Persamaan Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.936	3.354		2.366	.025
	X1	.347	.127	.392	2.728	.011
	X2	.668	.199	.481	3.349	.002

Sumber : Data primer diolah, 2105

Berdasarkan pada Tabel 13 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 7,936 + 0,347 X_1 + 0,668 X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Rata – rata Kinerja sebesar 7,936, jika Variabel bebas tidak ada
- Kinerja akan meningkat sebesar 0,347 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_1 (Metode Pelatihan). Jadi apabila Metode Pelatihan mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,347 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- Kinerja akan meningkat sebesar 0,668 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_2 (Materi Pelatihan), Jadi apabila Materi Pelatihan mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,668 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui bahwa Metode Pelatihan dan Materi Pelatihan meningkat maka akan diikuti peningkatan Kinerja.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas (Metode Pelatihan (X_1) dan Materi Pelatihan (X_2)) terhadap variabel terikat (Kinerja) digunakan nilai R^2 , nilai R^2 seperti dalam Tabel 14 dibawah ini:

Tabel 14

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.740	.547	.513

Sumber : Data primer diolah, 2015

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis pada Tabel 14 diperoleh hasil *adjusted R²* (koefisien determinasi) sebesar 0,513. Artinya bahwa 51,3% variabel Kinerja akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Metode Pelatihan (X_1) dan Materi Pelatihan (X_2). Sedangkan sisanya 48,7% variabel Kinerja akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu Metode Pelatihan dan Materi Pelatihan dengan variabel Kinerja, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.740, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu Metode Pelatihan (X_1) dan Materi Pelatihan (X_2) dengan Kinerja termasuk dalam kategori kuat karena berada pada selang 0,6 – 0,8. Hubungan antara variabel bebas yaitu Metode Pelatihan (X_1) dan Materi Pelatihan (X_2) dengan Kinerja bersifat positif, artinya jika variabel bebas semakin ditingkatkan maka Kinerja juga akan mengalami peningkatan.

c. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan bagian penting dalam penelitian, setelah data terkumpul dan diolah. Kegunaan utamanya adalah untuk menjawab hipotesis yang dibuat oleh peneliti.

1. Hipotesis I & II (t test / Parsial)

t test digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dapat juga dikatakan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil dari uji t dapat dilihat pada Tabel 15.

Tabel 15

Hasil Uji t / Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.936	3.354		2.366	.025
	X1	.347	.127	.392	2.728	.011
	X2	.668	.199	.481	3.349	.002

Sumber: Data primer diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 15 diperoleh hasil sebagai berikut :

- t test antara X_1 (Metode Pelatihan) dengan Y (Kinerja) menunjukkan t hitung = 2,728. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 27) adalah sebesar 2,052. Karena t hitung > t tabel yaitu $2,728 > 2,052$ atau nilai sig t ($0,011$) < $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X_1 (Metode Pelatihan) terhadap Kinerja adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Metode Pelatihan atau dengan meningkatkan Metode Pelatihan maka Kinerja akan mengalami peningkatan secara nyata.
- t test antara X_2 (Materi Pelatihan) dengan Y (Kinerja) menunjukkan t hitung = 3,349. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 27) adalah sebesar 2,052. Karena t hitung > t tabel yaitu $3,349 > 2,052$ atau nilai sig t ($0,002$) < $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X_2 (Materi Pelatihan) terhadap Kinerja adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Materi Pelatihan atau dengan meningkatkan Materi Pelatihan maka Kinerja akan mengalami peningkatan secara nyata.

Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja secara simultan dan parsial. Dan dari sini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja adalah Materi Pelatihan karena memiliki nilai koefisien beta paling besar.

2. Hipotesis III (F test / Serempak)

Pengujian F atau pengujian model digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga tepat/sesuai atau tidak. Jika hasilnya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut :

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

Tabel 16

Uji F/Serempak

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	66.829	2	33.415	16.304	.000 ^a
	Residual	55.337	27	2.050		
	Total	122.167	29			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 15 nilai F hitung sebesar 16,304. Sedangkan F tabel ($\alpha = 0.05$; db regresi = 2 : db residual = 27) adalah sebesar 3,354. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $16,304 > 3,354$ atau nilai sig F ($0,000 < \alpha = 0.05$) maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Kinerja)

repository.ub.ac.id

dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (Metode Pelatihan (X_1), Materi Pelatihan (X_2)).

D. Pembahasan

1. Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel metode pelatihan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa t hitung = 2,728. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 27) adalah sebesar 2,052. Karena t hitung $>$ t tabel yaitu $2,728 > 2,052$ atau nilai sig t ($0,011$) $<$ $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X_1 (Metode Pelatihan) terhadap Kinerja adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Metode Pelatihan. Handoko, (2000:110), menyatakan bahwa “Metode pelatihan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran serta memperbaiki kepuasan kerja”. Jadi sudah pasti bahwa metode pelatihan akan berpengaruh terhadap hasil dari pelatihan yang akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Hipotesis II

Hipotesis kedua adalah diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel materi pelatihan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa t hitung = 3,349. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 27) adalah sebesar 2,052. Karena t hitung $>$ t tabel yaitu $3,349 > 2,052$ atau nilai sig t ($0,002$) $<$ $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X_2 (Materi Pelatihan) terhadap Kinerja adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja dapat



dipengaruhi secara signifikan oleh Materi Pelatihan. Menurut As'ad, (1987:73), “Ada lima komponen penting yang menentukan keberhasilan dari program pelatihan salah satunya adalah materi pelatihan”. Materi pelatihan yang sesuai dan efektif akan mempermudah karyawan yang dilatih untuk dapat memahami tujuan dari pelatihan tersebut. Ketika tujuan dari pelatihan telah tercapai maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Jadi, materi pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Hipotesis III

Hipotesis ketiga adalah diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel metode pelatihan (X_1) dan variabel materi pelatihan (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 16,304. Sedangkan F tabel ($\alpha = 0.05$; db regresi = 2 : db residual = 27) adalah sebesar 3,354. Karena F hitung $>$ F tabel yaitu $16,304 > 3,354$ atau nilai sig F ($0,000$) $<$ $\alpha = 0.05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Kinerja) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (Metode Pelatihan (X_1), Materi Pelatihan (X_2)).

Dengan terbuktinya ketiga hipotesis tersebut maka dapat diketahui bahwa dalam suatu perusahaan sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan perusahaan. Setiap perusahaan pasti menginginkan untuk lebih maju dan berkembang serta mampu menjaga kelangsungan usahanya. Oleh sebab itu, faktor sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan karena manusialah yang memanfaatkan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.

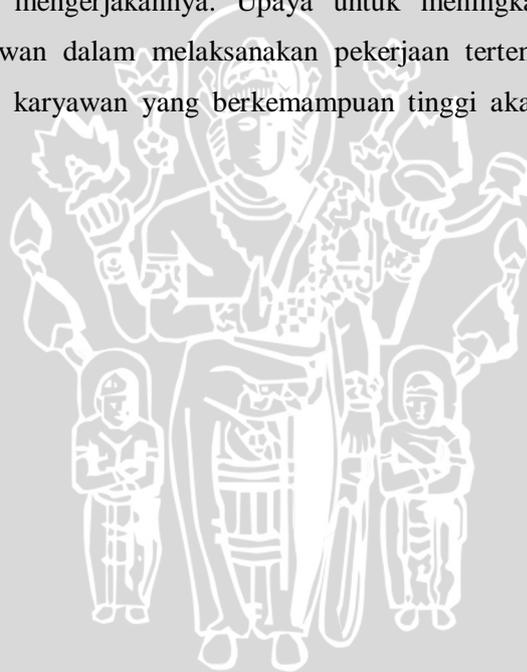
Pelatihan juga bukan lah merupakan satu-satunya cara untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Seperti halnya yang dikemukakan oleh Sedarmayanti, (2001:65), faktor - faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan antara lain adalah :

- Sikap mental.
- Pendidikan.
- Keterampilan.

- Kepemimpinan.
- Tingkat penghasilan.
- Kedisiplinan.
- Komunikasi.
- Sarana pra sarana.
- Kesempatan berprestasi.

Oleh karena itu, diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk dapat mengembangkan penelitian ini dengan mengambil faktor-faktor lain selain pelatihan yang dapat pula meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut sudah jelas bahwa pelatihan dan kinerja erat kaitannya. Bilamana seseorang akan mengerjakan suatu pekerjaan yang asing baginya, maka perlu untuk mempelajari bagaimana cara mengerjakannya. Upaya untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan tertentu dapat dilakukan melalui pelatihan. Selanjutnya karyawan yang berkemampuan tinggi akan mencapai kinerja yang baik atas pekerjaannya.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel mana sajakah yang mempunyai pengaruh pada Kinerja. Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah variabel Metode Pelatihan (X_1) dan Materi Pelatihan (X_2) sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah Kinerja (Y).

Berdasarkan pada penghitungan analisis regresi linier berganda, dapat diketahui :

1. Pengaruh secara individu (parsial) variabel bebas (Metode Pelatihan (X_1) dan Materi Pelatihan (X_2)) terhadap Kinerja dilakukan dengan pengujian t-test. Berdasarkan pada hasil uji didapatkan bahwa kedua variabel mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja yaitu Metode Pelatihan dan Materi Pelatihan
2. Pengaruh secara simultan (bersama-sama) tiap variabel bebas terhadap Kinerja dilakukan dengan pengujian F-test. Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel Kinerja dapat diterima.
3. Berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa variabel Materi Pelatihan mempunyai nilai koefisien beta yang paling besar. Sehingga variabel Materi Pelatihan mempunyai

pengaruh yang paling kuat dibandingkan dengan variabel yang lainnya maka variabel Materi Pelatihan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Kinerja.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap Materi Pelatihan, karena variabel Materi Pelatihan mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi Kinerja, diantaranya yaitu dengan menggunakan materi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan maupun perusahaan serta dengan memberikan materi pelatihan yang lebih mudah dipahami oleh karyawan sehingga kinerja akan meningkat.
2. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Kinerja diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain seperti misalnya kompensasi, pendidikan dan kesempatan berprestasi sehingga diharapkan akan lebih meningkatkan kinerja karyawan..

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitiseminto. 1996. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Graha Indonesia
- Amstrong, Michael. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan dan Hariyanto*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Bernadin. H and Russel Joyce. 1993. *Human Resources Management. Alih Bahasa Diana Hartati*. Singapura : Mc Grow Hill. Inc.
- Byars, dkk. 1994. *Human Resources and Personal Management*. Illinois : Richard D. Iriwin, Inc.
- Davies, Eddie. 2005. *The Training Manager's A Handbook*. Jakarta : PT. Prenhalindo.
- Dessler, Gary. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Indeks.
- Gay, L.R dan Diehl, P.L. 1992. *Research Methods for Business and Management*. New York : Mac Millan Publishing Company.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit Andy.
- T.Hani, Handoko. 1997. *Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi, edisi 1, cetakan 13*. Jakarta.
- T.Hani, Handoko. 1994. *Manajemen (Edisi ke 2 dan ke 3)*. Yogyakarta : BPFE Gajahmada Press.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Heidjarachman, R. 1992. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Henny. 2006. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Jatim cabang Tulungagung*.
- Flippo, B. Edwin. 1995. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Erlangga.
- Kusnalikah Lilk. 2005. *Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Kemampuan Kerja (Studi pada PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang)*.
- Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh, Diterjemahkan oleh : Vivin Andhika Yuwono; Shekar Purwanti; Arie Prabawati dan Winong Rosari*. Yogyakarta : Penerbit Andy.
- Malthis, Robert dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Salemba Empat Patria.

- Manullang, M. 1995. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Aksara Baru.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Nurlaila. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Jakarta : Penerbit Lep Khair.
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Dari teori ke Praktek)*. Jakarta : Rajawali Press.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi, edisi 10*. Jakarta : PT. Indeks.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Shynta Frebrianty. 2011. *Pengaruh Pelatihan terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Pramuniaga PT. Matahari Department Store, Tbk Pasar Besar Malang)*.
- Sinarimbun Masri, Effendi Sofian. 2006. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta : LP3 Ekonomi dan Sosial.
- Sudjana. 1992. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi para Peneliti, Edisi Ketiga*. Bandung : Penerbit Tarsito.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Timpe, A, Dale. 1993. *Kinerja Seri Ilmu dan Segi Manajemen Bisnis*. Jakarta : Elexmedia Komputindo.
- Yung. 2010. *Pengaruh Pelatihan Berbasis Kompetensi terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom, Tbk Kendatel Malang)*.

Kepada

Yth. Bapak / Ibu

Karyawan PT. Toyota Auto 2000 Sutoyo Malang

Di Tempat

Sehubungan dengan penelitian guna memenuhi tugas akhir program S1 saya :

Nama : Anwar Dana AshShiddiq

Fakultas : Ilmu Administrasi Bisnis

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Universitas : Brawijaya

dengan judul penelitian Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Bagian Teknisi PT. Toyota Auto 2000 Sutoyo Malang), memohon kesediaan Bapak / Ibu untuk meluangkan waktu menjadi responden dengan cara mengisi kuesioner ini. Data ini dipergunakan untuk keperluan akademis semata dan dijamin kerahasiaannya. Sebelumnya saya mengucapkan banyak terima kasih atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi daftar pernyataan ini.

Hormat saya

Anwar Dana AshShiddiq

No. Responden

(Diisi oleh peneliti)

ANGKET

XCV

Identitas Responden

1. Nama :
2. Usia : tahun
3. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan *)
4. Tingkat Pendidikan Terakhir : SD/SMP/SMA/D1/D2/D3/S1/S2 *)
5. Masa kerja : tahun

Keterangan : *) Lingkari salah satu

Petunjuk Pengisian Angket

- Berilah tanda “V” (cek) pada kolom pilihan jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak / Ibu.

Keterangan pilihan jawaban :

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- RR : Ragu-ragu
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju



ANGKET

1. Pelatihan
 - a. Metode Pelatihan (X1)

NO	PERNYATAAN	Pilihan Jawaban				
		SS	S	RR	TS	TST



1	Frekuensi rotasi pekerjaan yang saya alami menambah pengetahuan keterampilan saya.					
2	Frekuensi belajar pada karyawan lain yang lebih berpengalaman menambah pengetahuan keterampilan saya.					
3	Ceramah menambah pengetahuan keterampilan saya.					
4	Diskusi menambah pengetahuan keterampilan saya.					
5	Presentasi menambah pengetahuan keterampilan saya.					

b. Materi Pelatihan (X2)

No.	PERNYATAAN	Pilihan Jawaban				
		SS	S	RR	TS	TST
6.	Isi materi yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan saya dalam pelaksanaan					

	tugas yang diberikan oleh perusahaan.					
7.	Isi materi yang diberikan sebanding dengan kebutuhan perusahaan.					
8.	Terdapat ilustrasi (gambar, contoh dll) dalam materi pelatihan yang diberikan.					
9.	Bahan materi yang diberikan mudah saya pahami.					

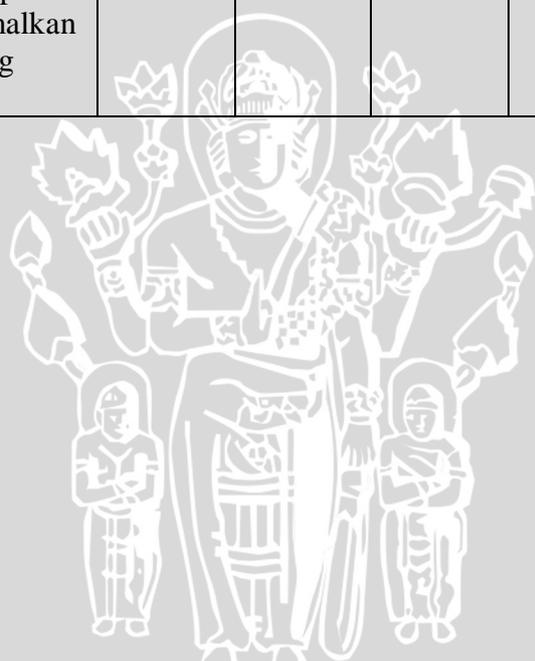


2. Kinerja (Y)

NO.	PERNYATAAN	Pilihan Jawaban				
		SS	S	RR	TS	TST
10.	Mutu kerja saya meningkat di perusahaan.					
11.	Hasil kerja saya lebih baik dari waktu ke waktu.					
12.	Jumlah pekerjaan yang					



	saya selesaikan sesuai dengan beban yang diberikan perusahaan.					
13.	Jumlah pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.					
14.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu.					
15.	Saya mampu memaksimalkan waktu yang tersedia.					



KONSEP	VARIABEL	INDIKATOR	ITEM
Pelatihan	Metode Pelatihan (X1)	On the job training	<ul style="list-style-type: none"> • Frekuensi rotasi pekerjaan yang dialami • Frekuensi belajar pada karyawan yang sudah berpengalaman (senior).
		Off the job training	<ul style="list-style-type: none"> • Pelaksanaan pelatihan dengan cara ceramah • Pelaksanaan pelatihan dengan cara diskusi • Pelaksanaan pelatihan dengan cara penyajian materi (studi) disertai



			dengan penerangan secara lisan.
	Materi Pelatihan (X2)	Kesesuaian isi materi pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> • Isi materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan • Isi materi sebanding dengan kebutuhan perusahaan.
		Materi Pelatihan mudah dipahami	<ul style="list-style-type: none"> • Materi pelatihan diberi ilustrasi (gambar, contoh, dll). • Bahan materi pelatihan yang digunakan sederhana.
Kinerja	Kinerja (Y)	Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> • Pencapaian standar hasil kerja. • Peningkatan hasil kerja
		Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> • Mutu hasil kerja sesuai standar • Peningkatan mutu hasil kerja.
		Ketepatan waktu	<ul style="list-style-type: none"> • Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan • Peningkatan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

Lampiran 2. Frekuensi Jawaban Responden

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	8	26.7	26.7	26.7
	4.00	19	63.3	63.3	90.0
	3.00	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	11	36.7	36.7	36.7
	4.00	14	46.7	46.7	83.3
	3.00	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	13	43.3	43.3	43.3
	4.00	15	50.0	50.0	93.3
	3.00	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	6	20.0	20.0	20.0
	4.00	20	66.7	66.7	86.7
	3.00	3	10.0	10.0	96.7
	2.00	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	7	23.3	23.3	23.3
	4.00	21	70.0	70.0	93.3
	3.00	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	14	46.7	46.7	46.7
	4.00	16	53.3	53.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	14	46.7	46.7	46.7
	4.00	14	46.7	46.7	93.3
	3.00	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	12	40.0	40.0	40.0
	4.00	18	60.0	60.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	6	20.0	20.0	20.0
	4.00	23	76.7	76.7	96.7
	3.00	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	13	43.3	43.3	43.3
	4.00	16	53.3	53.3	96.7
	3.00	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	20	66.7	66.7	66.7
	4.00	9	30.0	30.0	96.7
	3.00	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	



Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	14	46.7	46.7	46.7
	4.00	14	46.7	46.7	93.3
	3.00	2	6.7	6.7	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	12	40.0	40.0	40.0
	4.00	17	56.7	56.7	96.7
	3.00	1	3.3	3.3	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	17	56.7	56.7	56.7
	4.00	12	40.0	40.0	96.7
	3.00	1	3.3	3.3	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	16	53.3	53.3	53.3
	4.00	13	43.3	43.3	96.7
	3.00	1	3.3	3.3	100.0
Total		30	100.0	100.0	



Lampiran 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Correlations

		X1
X1.1	Pearson Correlation	.737**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X1.2	Pearson Correlation	.716**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X1.3	Pearson Correlation	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X1.4	Pearson Correlation	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X1.5	Pearson Correlation	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.792	5

Correlations

Correlations

		X2
X2.1	Pearson Correlation	.687**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X2.2	Pearson Correlation	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X2.3	Pearson Correlation	.552**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	30
X2.4	Pearson Correlation	.700**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.659	4

Correlations

Correlations

		Y
Y1	Pearson Correlation	.447*
	Sig. (2-tailed)	.013
	N	30
Y2	Pearson Correlation	.579**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
Y3	Pearson Correlation	.703**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Y4	Pearson Correlation	.569**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
Y5	Pearson Correlation	.696**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Y6	Pearson Correlation	.572**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.637	6

Lampiran 4. Asumsi Klasik

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.740 ^a	.547	.513	1.43162	1.733

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.814	1.229
	X2	.814	1.229

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

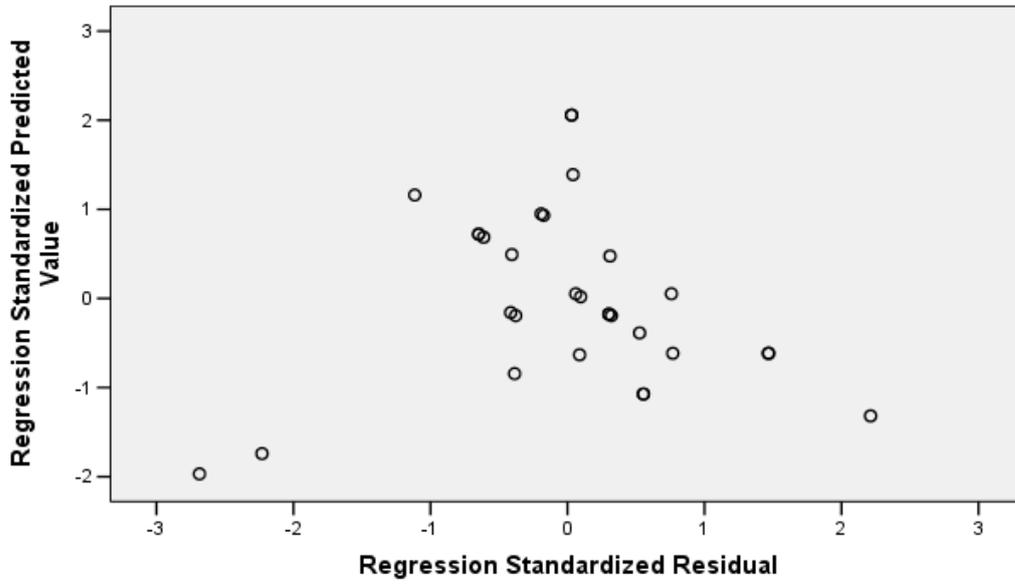
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.38137145
Most Extreme Differences	Absolute	.151
	Positive	.116
	Negative	-.151
Kolmogorov-Smirnov Z		.826
Asymp. Sig. (2-tailed)		.503

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Scatterplot

Dependent Variable: Y



Lampiran 5. Regresi Linier berganda

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	26.8333	2.05247	30
X1	20.9333	2.31834	30
X2	17.4333	1.47819	30

Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.599	.650
	X1	.599	1.000	.431
	X2	.650	.431	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000
	X1	.000	.	.009
	X2	.000	.009	.
N	Y	30	30	30
	X1	30	30	30
	X2	30	30	30

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a	.	Enter

- a. All requested variables entered.
 b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.740 ^a	.547	.513	1.43162	1.733

- a. Predictors: (Constant), X2, X1
 b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	66.829	2	33.415	16.304	.000 ^a
	Residual	55.337	27	2.050		
	Total	122.167	29			

- a. Predictors: (Constant), X2, X1
 b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.936	3.354		2.366	.025
	X1	.347	.127	.392	2.728	.011
	X2	.668	.199	.481	3.349	.002

a. Dependent Variable: Y





CURRICULUM VITAE

Nama : Anwar Dana AshShiddiqy

NIM : 105030207111084

Tempat dan Tanggal Lahir : Banyuwangi, 6 Juni 1992

Jenis Kelamin : Laki-laki

Status : Belum Kawin

Agama : Islam

Fakultas : Ilmu Administrasi

Jurusan : Ilmu Administrasi Bisnis

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Alamat :

1. Di Malang : JL. Loncat Indah, Mutiara Jingga Residence B.56
2. Luar Malang : JL. Kalisetail RT 01 RW 02 Dusun Krajan Desa Sempu Kecamatan Sempu Banyuwangi.

No. HP : 085933066802

Riwayat pendidikan :

- 1998 – 2004 : SD Negeri 2 Sempu
- 2004 – 2007 : SMP Negeri 2 Genteng
- 2007 – 2010 : SMA Negeri 1 Genteng
- 2010 – 2015 : Perguruan Tinggi Universitas Brawijaya Malang

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Hormat Saya

Anwar Dana AshShiddiqy



