

**PENGARUH *OUTBOUND TRAINING*  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI  
MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL  
*INTERVENING***

**(Studi pada Kantor Pusat d'Besto, PT Evalinda Berkah Mandiri Jakarta)**

**SKRIPSI**

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

**RIZKI FITRA ANISA**

**NIM. 145030201111054**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI  
PRODI ILMU ADMINISTRASI BISNIS  
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
MALANG  
2018**

# MOTTO

**DREAM, BELIEVE, ACHIEVE.**



**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh *Outbound Training* Terhadap Kinerja Karyawan  
Melalui Motivasi Sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada  
Kantor Pusat d'Besto, PT Evalinda Berkah Mandiri Jakarta)

Disusun oleh : Rizki Fitra Anisa

NIM : 145030201111054

Fakultas : Ilmu Administrasi

Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Konsentrasi/Minat : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Malang, 24 April 2018  
Pembimbing,

**Drs. Heru Susilo, MA**  
**NIP 195912101986011001**

## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

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

Apabila ternyata di dalam 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 di proses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70).

Malang, 24 April 2018  
Mahasiswa

Rizki Fitra Anisa  
NIM. 145030201111054

## RINGKASAN

**Rizki Fitra Anisa, 2018, Pengaruh *Outbound Training* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel *Intervening*** (Studi pada Kantor Pusat d'Besto, PT Evalinda Berkah Mandiri Jakarta). Drs. Heru Susilo, MA.

Kinerja karyawan merupakan pencapaian kerja karyawan yang terukur berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Ada berbagai faktor yang dapat menyebabkan kinerja karyawan menjadi lebih baik, dua diantaranya adalah persepsi dukungan organisasi atau *outbound training* dan Motivasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Outbound Training* terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel *intervening* pada karyawan Bagian Produksi PT. Evalinda Berkah Mandiri.

Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Variabel dalam penelitian ini meliputi *outbound training* karyawan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini sejumlah 48 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu pengumpulan data primer dengan menyebarkan kuesioner dan pengumpulan data sekunder dengan mendokumentasikan arsip organisasi dan pustaka tertulis sebagai referensi. Peneliti menggunakan teknik *path analysis* dengan SPSS versi 24 untuk menganalisis data. Hasil analisis menunjukkan variabel *outbound training* karyawan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja, variabel *outbound training* karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel motivasi kerja memediasi hubungan antara *outbound training* karyawan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu *outbound training* dan motivasi kerja memiliki pengaruh pada kinerja karyawan, hal tersebut berarti bahwa semakin sering kegiatan *outbound training* dilaksanakan dan motivasi kerja, semakin tinggi kinerja karyawan.

Kata Kunci: *outbound training*, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

## *SUMMARY*

**Rizki Fitra Anisa, 2018, Effect of Outbound Training to Performance through Motivation as Intervening Variable.** (Study on main office of d'Besto, PT. Evalinda Berkah Mandiri Jakarta). Drs. Heru Susilo, MA.

Employee performance is a form of employee's work that measured from constantly standard. There are various factors that can lead to a better performance, two of which are the outbound training and motivation. The purpose of this research is to reveal relationship outbound training on employee performance with work motivation as intervening variable at PT. Evalinda Berkah Mandiri.

Quantitative approach is used in this research. Variables in this research are Outbound Training Employee, Work Motivation and Employee Performance. The sample of this research consist of 48 people. Data collection techniques applied in this research are primary data collection by distribute the questionnaire and secondary data collection by documentary the archives of the organization and related literature as references. The researcher uses path analysis technique with SPSS V.24 to analyze the data. Analysis's results shows that outbound training employee variable has positive and significant effect on work motivation, outbound training employee variable has positive and significant effect on employee performance, work motivation variable has positive and significant effect on employee performance, and work motivation mediates the relationship between outbound training employee on employee performance.

The conclusion of this research was that outbound training and motivation have influence on employee performance, it means if the implementation of outbound training more often and the higher motivation, so the higher employee performance too.

Keywords: outbound training, motivation, employee performance.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Outbond Training* terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi (Studi pada Kantor Pusat d’Besto, PT. Evalinda Berkah Mandiri Jakarta)” dengan baik. Penelitian 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 sepenuhnya bahwa tanpa adanya bekal ilmu pengetahuan, dorongan dan bimbingan serta bantuan dari berbagai pihak, peneliti tidak mungkin dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini dengan baik. Oleh karena itu pada kesempatan ini peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua tercinta mama dan papa, mas ai kaka tersayang, hana adik tersayang, dan seluruh keluarga besar, terimakasih telah menjadi inspirasi, ikhlas memberikan dukungan materi, motivasi, kasih sayang, semangat, serta doa selama menuntut ilmu.
2. Bapak Dr. Bambang Supriyono, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya;
3. Bapak Dr. Drs. Mochammad Al Musadieq, MBA., selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis
4. Ibu Nila Firdausi Nuzula, Ph.D., selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis;

5. Bapak Ari Darmawan, Dr., S.AB., M.AB., selaku Sekretaris Program Studi Administrasi Bisnis;
6. Bapak Drs. Heru Susilo, MA selaku Dosen Pembimbing yang telah berkenan memberikan bimbingan penelitian skripsi ini dengan sangat baik, sangat sabar, dan selalu memberikan masukan-masukan yang bermanfaat hingga memudahkan peneliti menyelesaikan skripsi dengan baik;
7. Bapak Renggo Pramuzha selaku Direktur PT Evalinda Berkah Mandiri yang telah memberikan ijin dan bantuan selama penelitian;
8. Sahabat-sahabat tersayang Aqmar Amalina, Duwi Hardianti, Tashya Angelina, Aqsha Mona, Savera Helena, Rima Dwiningtyas, Muthia Khansa, Faradilla Novadina, Hanifati Arief, Kayla Jasmine, Faisal Ahmad Jamal, Muhammad Riyandhanu dan Sigit Dwy Purnomo yang selalu menemani disaat senang maupun susah;
9. Bharindra Kamanditya yang selalu mendukung dan membantu disaat senang maupun susah;
10. Rekan-rekan angkatan 2014 Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang yang telah memberikan bantuan dalam penulisan dan penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari semaksimal mungkin apapun usaha yang telah dilakukan untuk menyusun penelitian skripsi ini, tetap ada kekurangan. Oleh karena itu kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat diharapkan demi kedepannya yang lebih baik. Semoga penelitian skripsi ini bermanfaat bagi mahasiswa terutama. Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang khususnya masyarakat luas pada umumnya

Malang, 24 April 2018

Peneliti

## DAFTAR ISI

|  | Halaman     |
|--|-------------|
| <b>MOTTO .....</b>   | <b>i</b>    |
| <b>TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>                                 | <b>ii</b>   |
| <b>TANDA PENGESAHAN MAJELIS PENGUJI .....</b>                          | <b>iii</b>  |
| <b>PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI .....</b>                           | <b>iv</b>   |
| <b>RINGKASAN .....</b>   | <b>v</b>    |
| <b>SUMMARY .....</b>   | <b>vi</b>   |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>   | <b>vii</b>  |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>   | <b>x</b>    |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>  | <b>xiii</b> |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>  | <b>xiv</b>  |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>   | <b>xv</b>   |
| <br>   |             |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b>   |             |
| A. Latar Belakang .....  | 1           |
| B. Rumusan Masalah .....   | 7           |
| C. Tujuan Penelitian .....   | 7           |
| D. Kontribusi Penelitian .....   | 8           |
| E. Sistematika Penulisan .....   | 9           |
| <br>   |             |
| <b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>   |             |
| A. Tinjauan Empiris.....   | 10          |
| 1. Wahyu (2011).....   | 10          |
| 2. Umar (2010) .....   | 10          |
| B. Tinjauan Teori.....   | 12          |
| 1. <i>Outbound Training</i> .....                                      | 12          |
| a. Pengertian <i>Outbound Training</i> .....                           | 13          |
| b. Manfaat <i>Outbound Training</i> .....                              | 15          |
| c. Tujuan <i>Outbound Training</i> .....                               | 15          |
| d. Indikator <i>Outbound Training</i> .....                            | 16          |
| 2. Motivasi.....   | 17          |
| a. Pengertian Motivasi.....  | 17          |
| 3. Kinerja Karyawan.....   | 20          |
| a. Pengertian Kinerja Karyawan .....                                   | 20          |
| c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....                        | 21          |
| d. Indikator Kinerja Karyawan .....                                    | 23          |
| C. Keterkaitan Antar Variabel .....                                    | 23          |
| 1. Keterkaitan <i>Outbound Training</i> terhadap Motivasi .....        | 23          |
| 2. Keterkaitan <i>Outbound Training</i> terhadap Kinerja Karyawan .... | 25          |
| 3. Keterkaitan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.....                 | 25          |
| D. Model, Konsep, dan Hipotesis .....                                  | 27          |

|                          |    |
|--------------------------|----|
| 1. Model Konsep .....    | 27 |
| 2. Model Hipotesis ..... | 27 |

### **BAB III METODE PENELITIAN**

|   |    |
|---|----|
| A. Jenis Penelitian dan Sumber Data .....                             | 29 |
| B. Lokasi Penelitian .....  | 30 |
| C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional, dan Skala Pengukuran ..... | 30 |
| 1. Konsep .....   | 30 |
| 2. Variabel Penelitian .....  | 31 |
| a. Variabel bebas ( <i>Independent Variable</i> ) .....               | 31 |
| b. Variabel Mediator ( <i>Intervening Variable</i> ) .....            | 32 |
| c. Variabel Terikat ( <i>Dependent Variable</i> ) .....               | 32 |
| 3. Definisi Operasional .....   | 32 |
| a. <i>Outbound Training Karyawan (X)</i> .....                        | 32 |
| b. Motivasi Kerja ( <i>Z</i> ) .....                                  | 34 |
| c. Kinerja Karyawan .....   | 34 |
| D. Populasi dan Sampel .....  | 37 |
| E. Teknik Pengumpulan Data .....                                      | 38 |
| 1. Kuisisioner .....  | 38 |
| 2. Dokumentasi .....  | 39 |
| F. Uji Validitas dan Reliabilitas .....                               | 39 |
| 1. Uji Validitas .....  | 39 |
| 2. Hasil Uji Validitas .....  | 40 |
| 3. Uji Reliabilitas .....   | 43 |
| 4. Hasil Uji Reliabilitas .....                                       | 43 |
| G. Teknik Analisis Data .....   | 44 |
| 1. Analisis Statistik Deskriptif .....                                | 44 |
| 2. Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....                      | 44 |
| H. Uji Hipotesis .....  | 46 |
| 1. Uji Hipotesis (Uji t) .....  | 46 |

### **BAB IV PEMBAHASAN**

|  |    |
|--|----|
| A. Gambaran Umum Perusahaan .....                                    | 47 |
| 1. Sejarah Singkat Perusahaan .....                                  | 47 |
| 2. Visi dan Misi .....   | 49 |
| a. Visi .....  | 49 |
| b. Misi .....  | 49 |
| 3. Kebijakan dan Strategi Pemasaran .....                            | 49 |
| 4. Struktur Organisasi dan Alur Komunikasi .....                     | 50 |
| 5. Produk dan Layanan .....  | 51 |
| a. Produk yang di sediakan .....                                     | 51 |
| b. Pelayanan .....   | 51 |
| c. Sarana dan Prasarana .....  | 52 |
| B. Gambaran Umum Responden .....                                     | 52 |
| 1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Masa Kerja ..... | 53 |

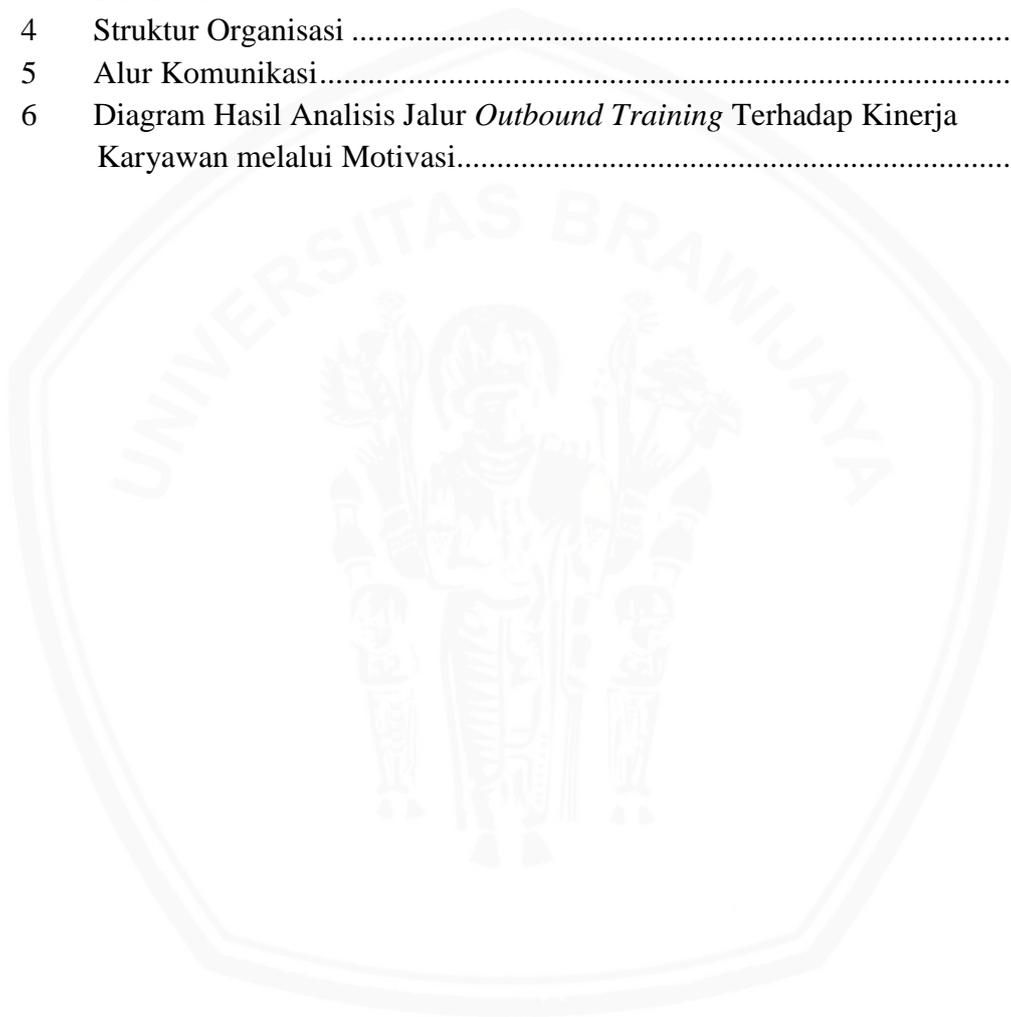
|   |    |
|---|----|
| 2..Gambaran Responden Berdasarkan Usia dan Tingkat Pendidikan .....   | 54 |
| C. Analisis Data dan Pembahasan .....   | 55 |
| 1. Hasil Analisis Deskriptif .....  | 55 |
| a. Distribusi Jawaban Responden Variabel <i>Outbound Training</i> .....   | 56 |
| b. Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja .....   | 65 |
| c. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan .....   | 71 |
| 2. Hasil Analisis Jalur Path.....   | 75 |
| a. Koefisien Jalur <i>Outbound Training</i> terhadap Motivasi .....   | 76 |
| b. Koefisien Jalur <i>Outbound Training</i> terhadap Kinerja Karyawan .....   | 77 |
| c. Koefisien Jalur Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.....  | 77 |
| d. Koefisien Jalur <i>Outbound Training</i> terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi.....                             | 78 |
| e. Hubungan Antar Jalur .....   | 79 |
| E. Pembahasan.....  | 80 |
| 1. Gambaran <i>Outbound Training</i> Karyawan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan.....                                | 80 |
| a. Gambaran <i>Outbound Training</i> Karyawan .....   | 80 |
| b. Gambaran Motivasi Kerja .....  | 81 |
| c. Gambaran Kinerja Karyawan .....  | 81 |
| 2. Gambaran Hasil Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....   | 82 |
| a. Pengaruh <i>Outbound Training</i> Karyawan (X) terhadap Motivasi Kerja (Z) .....                                     | 82 |
| b. Pengaruh Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) .....  | 82 |
| c. Pengaruh <i>Outbound Training</i> Karyawan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) .....                                   | 83 |
| d. Pengaruh Tidak Langsung <i>Outbound Training</i> Karyawan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Motivasi Kerja (Z) ..... | 83 |
| <b>BAB V PENUTUP</b>  |    |
| A. Kesimpulan .....   | 84 |
| B. Saran .....  | 84 |
| <b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....   | 86 |

## DAFTAR TABEL

| <b>No</b> | <b>Judul</b>  | <b>Halaman</b> |
|-----------|---|----------------|
| 1         | Penelitian Terdahulu .....  | 11             |
| 2         | Konsep, Variabel, Indikator, dan Item Penelitian .....  | 35             |
| 3         | Skala Likert .....  | 39             |
| 4         | Hasil Uji Validitas.....  | 41             |
| 5         | Hasil Uji Reliabilitas .....  | 44             |
| 6         | Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Masa Kerja .....                                     | 53             |
| 7         | Data Responden Berdasarkan Usia dan Tingkat Pendidikan.....                                       | 54             |
| 8         | Kriteria Interpretasi Rata-Rata Skor Jawaban .....  | 56             |
| 9         | Penilaian Responden Variabel <i>Outbound Training</i> Karyawan.....                               | 56             |
| 10        | Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja .....  | 65             |
| 11        | Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan .....                                      | 71             |
| 12        | Hasil Uji Koefisien Jalur <i>Outbound Training</i> terhadap Motivasi.....                         | 76             |
| 13        | Hasil Uji Koefisien Jalur <i>Outbound Training</i> terhadap Kinerja Karyawan ..                   | 77             |
| 14        | Hasil Uji Koefisien Jalur Motivasi terhadap Kinerja Karyawan .....                                | 77             |
| 15        | Hasi Uji Koefisien Jalur <i>Outbound Training</i> Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi..... | 78             |

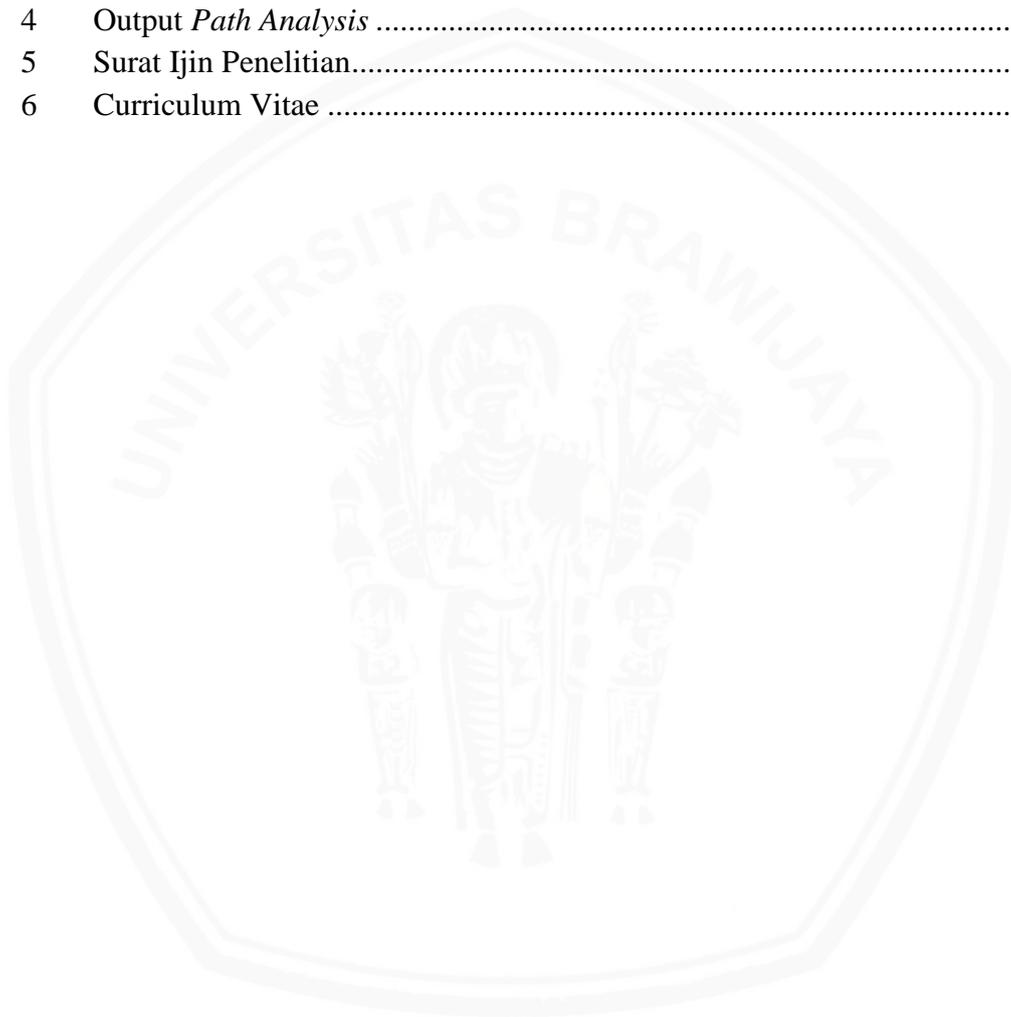
## DAFTAR GAMBAR

| No | Judul   | Halaman |
|----|---|---------|
| 1  | Model Konsep.....   | 27      |
| 2  | Model Hipotesis.....  | 27      |
| 3  | Diagram Jalur <i>Outbound Training</i> terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi.....                | 45      |
| 4  | Struktur Organisasi.....  | 50      |
| 5  | Alur Komunikasi.....  | 50      |
| 6  | Diagram Hasil Analisis Jalur <i>Outbound Training</i> Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi..... | 79      |



## DAFTAR LAMPIRAN

| No | Judul                                       | Halaman |
|----|---|---------|
| 1  | Kuesioner Penelitian .....                  | 90      |
| 2  | Tabulasi Jawaban Responden .....            | 95      |
| 3  | Output Uji Validitas dan Reliabilitas ..... | 107     |
| 4  | Output <i>Path Analysis</i> .....           | 115     |
| 5  | Surat Ijin Penelitian.....                  | 117     |
| 6  | Curriculum Vitae .....                      | 118     |



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan oleh masyarakat. Sumber daya manusia yang berkualitas juga diperlukan oleh perusahaan karena sumber daya manusia memiliki peranan penting dan dapat mempengaruhi berkembangnya perusahaan, dengan sumber daya manusia yang berkualitas, maka perusahaan dapat mencapai tujuan awal yaitu menghasilkan laba.

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting bagi perusahaan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki potensi yang cukup besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi sumber daya manusia yang ada harus dikembangkan, dimaksimalkan dan dimanfaatkan dengan baik agar dapat memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan, selain itu, dengan memiliki sumber daya manusia yang termotivasi maka kesempatan perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan semakin besar.

Seiring dengan persaingan yang semakin tajam karena perubahan teknologi dan lingkungan yang begitu cepat pada setiap aspek kehidupan manusia maka setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berintegritas, kompeten dan profesional. Perubahan lingkungan dan teknologi yang begitu pesat, menuntut perusahaan memiliki sumber daya yang sigap menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Hal ini dikarenakan keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya.

Meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai merupakan hal yang sangat diperlukan agar karyawan mampu melakukan yang terbaik dalam bekerja sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan utamanya. Peningkatan motivasi dan kinerja sumber daya manusia di suatu perusahaan dapat dilakukan dengan cara memberikan berbagai pelatihan. Pelaksanaan pelatihan yang diberikan kepada karyawan dilakukan sejalan dengan perkembangan perusahaan. Pada saat seseorang diangkat menjadi karyawan di suatu perusahaan, maka kemampuannya harus ditingkatkan. Peningkatan kemampuan karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan pelatihan sehingga karyawan tersebut mampu memenuhi kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan. Suatu pelatihan sangatlah penting, sehingga program pelatihan karyawan harus disusun secara tepat dan disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan.

Menurut Sinambela (2016), pelatihan dapat membantu karyawan dalam mengembangkan berbagai keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan sebuah perusahaan, selain itu, pelatihan juga memberikan berbagai peluang kepada karyawan untuk belajar dan berkembang sehingga menciptakan lingkungan pekerjaan yang positif, menjadikan pegawai lebih berbakat, serta memotivasi dan mempertahankan pegawai yang ada pada saat ini. Sinambela (2016).

Setiap perusahaan memiliki banyak sekali pelatihan yang berbeda-beda, dengan tujuan yang berbeda-beda juga. Karyawan bukan hanya membutuhkan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan mengenai perusahaan, akan tetapi juga membutuhkan berbagai pelatihan untuk keterampilan, manajemen diri dan

meningkatkan keharmonisan internal perusahaan.

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai di perusahaan khususnya yang terkait dengan perilaku, dirasa perlu tersedianya suatu program pelatihan yang terpadu, sistematis dan tepat yang dapat diimplementasikan bagi seluruh pegawai secara bersama-sama. Salah satu upaya yang dapat ditempuh adalah melalui program *Outbound Training*. *Outbound training* menurut Ancok (2002:41) adalah suatu program pelatihan di alam terbuka yang mendasarkan pada prinsip “*experiential learning*” (belajar melalui pengalaman langsung) yang disajikan melalui aktivitas fisik dan dikemas dalam bentuk permainan, simulasi, diskusi dan petualangan sebagai media penyampaian materi, dengan langsung terlibat pada aktivitas (*learning by doing*) peserta akan langsung mendapat umpan balik tentang dampak dari kegiatan yang dilakukan sehingga dapat dimanfaatkan sebagai bahan pengembangan diri masing-masing peserta di masa mendatang. Selain itu, menurut As’adi (2006) *outbound training* dapat meningkatkan motivasi dan keyakinan diri akan kemampuan diri (*personal development*) serta mampu berfikir kreatif (inovasi). *Outbound training* juga dapat menggali potensi individu agar dapat mengembangkan kemampuan pribadinya, oleh karena itu, *outbound training* sangatlah di perlukan bagi perusahaan, agar karyawan dapat berkembang dalam segi emosional, spiritual dan merekatkan internal perusahaan, dengan adanya *outbound training* maka kegiatan tersebut dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan.

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

faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut, Gitosudarmo (2001). Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, Hasibuan (2010).

*Outbound training* bukan hanya dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan akan tetapi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti yang dikatakan Keit Davis dalam Mangkunegara (2009:67) yang merumuskan,  $Human\ Performance = Ability + Motivation$ . Kemampuan karyawan yang didukung dengan motivasi akan menghasilkan kinerja. Dukungan dari pemimpin kepada karyawan yang berupa motivasi ini diharapkan mampu meningkatkan kinerjanya. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi, mereka akan mengetahui apa yang akan mereka kerjakan, dan bekerja tanpa adanya tekanan atau beban. Pengertian tersebut menunjukkan bahwa kinerja dapat meningkat dengan adanya motivasi.

D'Besto adalah satu merek dagang untuk produk *fried chicken* dan burger yang sedang berkembang. Berdiri di bawah bendera KUFC group yang telah 21 tahun berdiri di bisnis *fried chicken*. Konsisten menjaga kualitas produk dan pelayanan d'Besto telah menjadi terobosan di bisnis makanan siap saji di

Indonesia. Membidik segmen pasar kelas menengah, d'Besto hadir dengan rasa yang sudah teruji, harga terjangkau, pelayanan professional serta tampilan kios yang *eye catching*. Animo masyarakat pun cukup tinggi. Terbukti dengan antusiasme masyarakat di setiap tempat outlet dan mini resto d'Besto yang sudah dibuka.

d'Besto berada di bawah bendera PT. Evalinda Berkah Mandiri, Per bulan Juni 2015, d'Besto sudah memiliki lebih dari 146 outlet yang berlokasi di wilayah Jabodetabek, Bandung, Surabaya, Padang dan Pekanbaru. Adapun presentase kepemilikan saat ini adalah 45% milik  *Holding* dan Kemitraan, dan 55% milik investor dengan pola swakelola (*franchise*). d'Besto berperan dalam mensuplai bahan baku. Untuk pola ini, investor dikenai kewajiban membayar *royalty fee* sebesar 2,5% dari *omset gross* resto selama satu bulan.

Penelitian ini akan dilakukan pada Kantor Pusat d'Besto, PT Evalinda Berkah Mandiri Jakarta. Misi dari d'Besto bukan hanya untuk mendapatkan keuntungan, akan tetapi juga menjadi perusahaan yang bisa memberi manfaat serta jalan kebaikan dan kebermanfaatan bagi banyak pihak yang meliputi karyawan, keluarga, dan masyarakat umum. Untuk mendapatkan profit dan mencapai tujuan perusahaan dengan optimal, rasa makanan yang konsisten, kualitas yang tidak menurun, maka d'Besto juga memiliki misi menciptakan pegawai yang berintegritas, kompeten, professional dan d'Besto selalu berupaya untuk merekatkan kedekatan internal perusahaan. Upaya mewujudkan layanan dan kinerja yang unggul yaitu dimana mampu meraih ketepatan sasaran atau tujuan yang ingin diraih oleh d'Besto maka tidak lepas dari peran sumber daya

manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan faktor penggerak utama sehingga segenap potensi dan tantangan bisnis yang ada mampu dihadapi oleh perusahaan. Karyawan dibentuk oleh perusahaan untuk tetap dalam kondisi terbaik agar dapat terus berprestasi. Motivasi dan kinerja para karyawan yang baik dapat berpengaruh terhadap kondisi tersebut sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan. Seperti yang sudah kita ketahui bahwa persaingan bisnis sekarang sudah semakin ketat. Oleh karena itu, perusahaan ini pun berkeinginan untuk membangun SDM yang bisa lebih baik lagi, sehingga sumber daya yang ada menjadi berintegritas, kompeten dan professional. Salah satu dari metode pelatihan yang di terapkan oleh d'Besto adalah *Outbound Training* yang kerap dinamakan dengan *Integrity Building*. Sedangkan itu bisa menjadi proses pembelajaran seorang karyawan yang dilihat dari keterampilan, kemampuan pegawainya itu sendiri dan dapat mempererat kedekatan internal perusahaan.

Alasan pemilihan topik penelitian dikarenakan peneliti memiliki ketertarikan terhadap topik *Outbound Training* yang diadakan di d'Besto. D'Besto sempat mengalami kebangkrutan dimana d'besto harus menutup semua cabang selain cabang Bogor dan cabang Depok, akan tetapi pada saat ini d'besto dapat berkembang dengan baik dan sudah memiliki 146 outlet yang menyebar pada pulau Jawa dan pulau Sumatra. Peneliti ingin mengetahui dampak yang terjadi dengan adanya *Outbound Training* di kantor pusat d'besto. Peneliti juga ingin mengetahui adakah pengaruh *outbound training* terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Pemilihan lokasi penelitian dalam penelitian ini yaitu di kantor pusat

d'Besto, PT Evalinda Berkah Mandiri Jakarta dikarenakan d'Besto memiliki metode pelatihan *Outbound Training*. Pada penelitian ini peneliti menyoroti strategi d'Besto untuk meningkatkan kualitas SDM khususnya yang berkaitan dengan *Outbound Training* serta motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul ***“Pengaruh Outbound Training Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Pusat d'Besto, PT Evalinda Berkah Mandiri Jakarta )”***.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan , maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh variabel *Outbound Training* terhadap variabel motivasi kerja karyawan pada Kantor Pusat d'Besto PT Evalinda Berkah Mandiri?
2. Adakah pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat d'Besto PT Evalinda Berkah Mandiri?
3. Adakah pengaruh variabel *Outbound Training* terhadap variabel kinerja karyawan melalui variabel motivasi sebagai variabel *intervening* pada Kantor Pusat d'Besto PT Evalinda Berkah Mandiri?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui, mendeskripsikan, dan menganalisis adakah pengaruh variabel *outbound training* terhadap variabel motivasi pada karyawan kantor pusat d'Besto PT Evalinda Berkah Mandiri
2. Mengetahui, mendeskripsikan, dan menganalisis adakah pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada Kantor Pusat d'Besto PT Evalinda Berkah Mandiri.
3. Mengetahui, mendeskripsikan, dan menganalisis adakah pengaruh variabel *outbound training* terhadap variabel kinerja karyawan melalui variabel motivasi kerja pada karyawan kantor pusat d'Besto PT Evalinda Berkah Mandiri.

#### **D. Kontribusi Penelitian**

1. Praktis

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk memberikan informasi dan masukan yang bermanfaat bagi instansi dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan sumber daya manusia khususnya yang menyangkut metode *outbound training* yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

2. Akademis

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai ilmu pengetahuan, acuan, dan referensi bagi peneliti selanjutnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya pengaruh *Outbound Training* terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel *intervening*.

## **E. Sistematika Penulisan**

Untuk memberikan gambaran mengenai isi keseluruhan dan pembahasan penelitian ini, maka perlu diuraikan terlebih dahulu sistematika pembahasannya secara garis besar yang mana tersusun sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi tentang uraian penelitian terdahulu, teori-teori yang berhubungan dengan *Outbound Training* serta motivasi dan kinerja karyawan, dan disamping itu diuraikan pula hipotesis penelitian yang dapat mendukung dan membantu dalam pembahasan penelitian ini.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pembahasan dalam bab ini adalah uraian mengenai jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel dan pengukurannya, populasi dan sampel, metode pengumpulan data.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menggambarkan gambaran umum instansi, struktur organisasi, hasil pengumpulan data dan pengolahan data.

### **BAB V PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan dari pembahasan penelitian yang dijelaskan pada bab sebelumnya serta saran yang berhubungan dengan kesimpulan tersebut.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Empiris

Penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai referensi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Wijanarko (2011)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Metode *Outbound* Terhadap Pembentukan Karakter Kepemimpinan” yang dilakukan pada Siswa Sekolah Alam Indonesia. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah siswa Sekolah Alam Indonesia kampus Rawa Kopi yang keseluruhannya berjumlah 130 orang. *Instrument* pengumpulan data dengan menggunakan skala Likert. Analisis data pada penelitian ini menggunakan Teknik *Multiple Regression Analysis*.

2. Totong (2010)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh *Outbound Training* terhadap Rasa Percaya Diri, Kepemimpinan, dan Kerja Sama Tim” yang dilakukan pada mahasiswa semester II Tahun 2010 Prodi Pendidikan Olahraga dan Kesehatan Universitas Tunas Pembangunan Surakarta. Jumlah 406 populasi diambil sebanyak 40 responden dengan cara *purposive random sampling*. Hasil penelitian ini (1) ada pengaruh hasil *outbound training* terhadap peningkatan karakter rasa percaya diri dimana hasil uji hitung  $2.546 > t - \text{tabel sebesar } 2,021$  dengan  $db = 19-1$  taraf signifikansi 5% (2) Ada pengaruh hasil *outbound training* terhadap peningkatan karakter kepemimpinan dimana

hasil uji t hitung  $2,429 > t - \text{tabel sebesar } 2,021$  dengan  $db = 19-1$  taraf signifikansi 5% (3) Ada pengaruh hasil *outbound training* terhadap peningkatan kerja sama tim dimana hasil uji t hitung  $3,240 > t - \text{table sebesar } 2,021$  dengan  $db = 19-1$  taraf signifikansi 5% (4) *outbound training* tidak memberikan sumbangan yang merata antara rasa percaya diri kepemimpinan dan kerja sama tim. Sumbangan terbesar rasa percaya diri, yaitu sebesar 7,25%.

**Tabel 1 Tabel Penelitian Terdahulu**

| Judul Penelitian   | Peneliti         | Variabel  | Hasil penelitian   |
|--|------------------|---|--|
| Pengaruh Metode <i>Outbound</i> Terhadap Pembentukan Karakter Kepemimpinan                     | Wijanarko (2011) | Dua variabel yang signifikan berpengaruh pada karakter kepemimpinan yaitu lama bersekolah, dan kesempatan memimpin. | Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel lama bersekolah dan kesempatan memimpin terhadap perkembangan karakter <i>leadership</i> pada siswa Sekolah Alam Indonesia. ( $0,00 < 0,05$ ).   |
| Pengaruh <i>Outbound Training</i> terhadap Rasa Percaya Diri, Kepemimpinan, dan Kerja Sama Tim | Totong (2010)    | Rasa percaya diri, Kepemimpinan, Kerja sama Tim.  | Untuk variabel karakter rasa percaya diri dengan adanya <i>outbound training</i> ternyata mengalami peningkatan yang paling besar dibandingkan dengan variabel Kepemimpinan dan Kerja sama tim. Hal tersebut berarti bahwa dengan adanya <i>outbound training</i> antara variabel satu dengan variabel lainnya |

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  |  |  | tidak menghasilkan sumbangan yang sama dan merata. |
|--|--|--|--|

Sumber: Penelitian Terdahulu, 2017

## B. Tinjauan Teori

### 1. *Outbound Training*

#### a. Pengertian *Outbound Training*

*Outbound training* menurut Ancok (2002:41) adalah suatu program pelatihan manajemen di alam terbuka yang mendasarkan pada prinsip “*experiential learning*” (belajar melalui pengalaman langsung) yang disajikan dalam bentuk permainan, simulasi diskusi dan petualangan sebagai media penyampaian materi. Dalam *outbound training*, peserta secara aktif dilibatkan dalam seluruh kegiatan yang dilakukan. Dengan langsung terlibat pada aktivitas (*learning by doing*), peserta akan segera mendapatkan umpan balik tentang dampak dari kegiatan yang dilakukan sehingga dapat dimanfaatkan sebagai bahan pengembangan diri masing-masing pegawai di masa yang akan datang.

Dalam buku Ancok (2002) *Outbound* merupakan salah satu kegiatan yang cukup populer sejak tahun 1980-an (Wagner, Baldwin, Roland, 1991). Kegiatan ini menjadi terkenal karena dianggap sangat efektif untuk mencapai berbagai tujuan pelatihan, misalnya pertumbuhan individu (Galagan, 1987) dan keterampilan manajemen organisasi (Long, 1987).

Cohen dan Prusak dalam Ancok (2002) berpendapat bahwa, “*outbound* juga dapat menjadi modal sosial. modal sosial adalah kumpulan dari

hubungan kesamaan nilai dan perilaku yang mengikat anggota dalam sebuah jaringan kerja dan komunitas yang memungkinkan adanya kerjasama.” Modal sosial akan semakin kuat apabila sebuah komunitas atau organisasi, atau hubungan kerjasama, baik secara internal organisasi, atau hubungan kerjasama yang bersifat antarorganisasi. Jaringan kerjasama yang sinergistik yang merupakan modal sosial akan memberikan banyak manfaat bagi kehidupan bersama.

Menurut Winarso dalam Ancok (2002) mendefinisikan *outbound* adalah kegiatan yang dilakukan oleh peserta untuk meningkatkan pemahaman (*insight*) konsep pembinaan perilaku dan kepemimpinan di alam terbuka secara sistematis, terencana, dan penuh kehati-hatian tanpa meninggalkan kemungkinan mengembangkan kemampuan mengambil resiko yang harus dimili oleh seseorang pemimpin melalui kegiatan kelompok. Pembinaan manajerial dan kepemimpinan di alam terbuka dapat dikonstruksikan sebagai produk maupun proses pembelajaran.

Menurut Dzikron (2014), *Outbound Training* adalah sebuah metode Pendidikan yang dikemas dalam bentuk simulasi permainan baik secara individu maupun kelompok dengan tujuan tertentu. Beberapa tujuan *outbound training* adalah meningkatkan motivasi, pengembangan diri, kerjasama dan kekompakan kelompok.

Asti dalam Ancok (2002) menyatakan bahwa *outbound training* adalah kegiatan pelatihan di luar ruangan atau di alam terbuka yang menyenangkan dan penuh tantangan dengan bentuk kegiatan berupa simulasi kehidupan

melalui permainan yang kreatif, rekreatif dan edukatif baik secara individual maupun kelompok dengan tujuan untuk pengembangan diri (*personal development*) maupun kelompok (*team development*).

Susanta (2008:33) menyatakan bahwa *Outbound Training* menjadikan peserta bisa melatih diri untuk menjadi pribadi yang tegar dalam menghadapi kesulitan, menguji ketangguhan dan keuletan dalam meraih kesuksesan, menjadikan peserta mampu mengenali kelebihan dan kelemahan dalam dirinya, melatih kerjasama, melatih kesabaran, dan juga belajar mengolah konflik.

Kayes dalam Kolb (2015) menambahkan bahwa *Outbound Training* merupakan: “*a structure way to help team develop the essential competencies necessary for team building*”. Berdasarkan definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa *outbound training* merupakan suatu metode pelatihan di alam terbuka yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi diri dan manajemen diri yang baik.

Menurut Ardianus dan Yufiarti dalam As’adi (2006: 44):

Pada dasarnya *outbound training* menganut prinsip *learning by doing trial and refinement* (belajar sambil mengulang-ulang dan berusaha untuk memperbaiki) serta *lifelong learning* (belajar sambil melakukan sesuatu), (belajar sepanjang hayat). Selain itu menurut mereka “*outbound* sebagai permainan kecerdasan.” Oleh karena itu, berbagai manfaat didapat mereka dalam proses belajar mengajar dengan kegiatan *outbound*. Seperti halnya *outbound* sebagai sarana untuk melatih dalam mengembangkan fungsi mata, telinga, dan latihan otot.

*Outbound* juga dapat menimbulkan rasa percaya diri. Adrianus dan Yufiarti dalam As’adi (2006:42) mengatakan metode *outbound training* sangat efektif karena memanfaatkan seluruh potensi dalam diri melalui

berbagai aktivitas permainan. Dengan demikian *outbound training* tidak hanya mengembangkan kemampuan kognitif, tetapi juga melibatkan ranah afektif dan konasi.

#### b. Manfaat *Outbound Training*

Dzikron (2014) juga menambahkan bahwasanya *outbound training* juga mendorong terjadinya interaksi yang intensif dan menyadarkan perlunya hidup bermasyarakat, perlunya kerjasama, pengenalan diri, diri dan orang lain dalam pengembangan mental yang berorientasi mutu dan motivasi diri.

Manfaat yang dapat diraih adalah:

- 1) Mampu mengenal diri (kekurangan maupun potensi)
- 2) Mampu memperbaiki kekurangan diri pribadi dan meningkatkan segala kekuatan pribadi yang dimiliki.
- 3) Memiliki dorongan yang kuat dari diri sendiri (*inner motivation*) untuk meningkatkan prestasi.
- 4) Mampu merencanakan tujuan hidup secara lebih komprehensif dan terfokus.
- 5) Mampu bekerjasama dengan kelompoknya untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja (organisasi).
- 6) Mampu dan pantas untuk menjadi *leader* (pemimpin) dalam timnya.
- 7) Mampu menjadi *problem solver* bagi kehidupannya dan mampu membuatantisipasi masalah-masalah baru.

#### c. Tujuan *Outbound Training*

Ancok (2002:42) menyatakan bahwa tujuan *outbound training* adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan kemampuan pegawai untuk bekerja dalam tim.
- 2) Meningkatkan motivasi dan keyakinan diri pegawai akan kemampuan diri serta mampu berfikir kreatif.
- 3) Meningkatkan kebersamaan dan rasa saling percaya.
- 4) Penyegaran dan memecahkan kekakuan birokrasi.

Menurut As'adi (2006) adapun maksud dan tujuan pelatihan *outbound* ,yaitu:

- 1) Mengarahkan peserta untuk mengerti bahwa bagaimana untuk menjadi anggota kelompok, menggali pemahaman terhadap diri sendiri dan nilai-nilai dalam berinteraksi dengan kelompok/orang lain.
- 2) Menjadi sebuah rekreasi yang lebih berarti untuk kebersamaan dalam kelompok yang tangguh dan matang.
- 3) Meningkatkan kemampuan dalam berhubungan dengan orang lain (*social-relationship*).
- 4) Meningkatkan motivasi dan keyakinan diri akan kemampuan diri (*personal development*) serta mampu berpikir kreatif (inovasi).
- 5) Meningkatkan kebersamaan dan rasa saling percaya (*trust*). Penyebaran dan sarana rekreasional.
- 6) Meningkatkan rasa kebersamaan dalam lingkup tim outbound training maupun masyarakat.
- 7) Menggali potensi individu agar dapat mengembangkan kemampuan pribadinya melalui tantangan-tantangan mental dan fisik saat outbound, sehingga selalu lebih siap untuk menghadapi apapun tantangan yang akan dihadapi.

*Outbound training* juga dapat menjaga otak agar terus bergerak dalam melaksanakan kegiatan. Adrianus dan Yufiarti dalam As'adi. (2006: 44) mengatakan bahwa “selain itu *outbound* terdapat, unsur-unsur pengembangan kreativitas, komunikasi, mendengarkan efektif, kerjasama, motivasi diri, kompetisi, problem solving dan percaya diri.”

#### d. Indikator *Outbound Training*

As'adi (2006) menjelaskan bahwa indikator dari *outbound training* berupa:

- a) ***Ice Breaking***
  - 1) Memecahkan suasana yang kaku
  - 2) Mengenal antara peserta permainan *outbound* satu dengan yang lainnya.
- b) ***Communication***
  - 1) Berkomunikasi dengan baik
  - 2) Berkomunikasi membangkitkan rasa percaya terhadap rekan dalam kelompoknya.
- c) ***Team Building***
  - 1) Saling mendukung dan kerjasama
  - 2) Kepedulian
- d) ***Problem Solving***
  - 1) Mampu mengenali masalah yang ada serta prioritas penyelesaiannya
  - 2) Mampu memilih informasi yang relevan

- 3) Membuat analisis serta keputusan untuk menemukan sebab timbulnya persoalan secara lebih terarah.
- e) **Competition Game**
- 1) Menjadi pemenang diantara pesain-pesaing (kelompok lain), dengan mengatur strategi dan mengoptimalkan segala kemampuan baik individu maupun kemampuan kelompok.

## 2. Motivasi

### a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut, Gitosudarmo (2001). Apabila ia membutuhkan serta menginginkan sesuatu, maka ia terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkannya. Kebutuhan serta keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan serta keinginan orang yang lain. Kebutuhan dan keinginan seseorang yang berbeda-beda itu terjadi karena proses mental yang telah terjadi dalam diri seseorang tersebut. Proses mental itu merupakan pembentukan persepsi diri orang yang bersangkutan dan proses pembentukan persepsi diri ini pada hakikatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan yang ada disekitarnya. Dengan sikap berbeda itu, maka motivasi untuk melakukan aktivitas dalam memanfaatkan sesuatu yang dihadapinya itu pun juga berbeda pula.

Hasibuan (1999) Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan selain itu, mengemukakan bahwa motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motif sering kali disamakan dengan dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan suatu driving force yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu.

Siagian (1995) mengatakan bahwa:

Motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi. Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Bahkan, seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula.

Wexley dan Yukl dalam As'ad (2001), memberikan batasan mengenai motivasi sebagai *the process by which behavior is energized and directed*.

Pengertian motivasi seperti dikemukakan oleh Wexley dan Yukl (1977) adalah pemberian atau penimbulan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi, motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi adalah pemberian

daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 1999). Adapun, Robbins dalam Hasibuan (1999), mengemukakan motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Gitosudarmo (2001) menyatakan bahwa motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat prestasi kerja seseorang.

#### b. Teori Motivasi ERG dan Teori Kebutuhan

Sutrisno (2009), teori motivasi ERG merupakan kelanjutan dari teori Maslow yang dimaksud untuk memperbaiki beberapa kelemahannya. Revisi atas hierarki kebutuhan itu disebut teori ERG. Alderfer menyatakan bahwa ada tiga kelompok utama kebutuhan, *existence*, *relatedness*, dan *growth* (ERG). Teori ini membagi tingkat kebutuhan manusia ke dalam 3 tingkatan, yaitu:

##### 1) Eksistensi (*Existance*)

Dalam perspektif organisasi, kebutuhan-kebutuhan yang dikategorikan kedalam kelompok ini adalah: gaji, intensif, kondisi kerja, keselamatan kerja, keamanan, jabatan.

##### 2) Ketertarikan (*Relatedness*)

Hubungan dengan atasan, hubungan dengan kolega, hubungan dengan bawahan hubungan dengan teman, hubungan dengan luar organisasi.

3) Pertumbuhan (*Growth*)

Bekerja kreatif, inovatif, bekerja keras, kompeten, pengembangan pribadi.

### 3. Kinerja

#### a. Pengertian Kinerja

Sutrisno (2009) Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Nurlaila dalam Sutrisno (2009) menyatakan, “*performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses”.

Mangkunegara (2010) menyatakan, “kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan”.

Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2009), memberikan definisi tentang kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Byars dan Rue (1984), mengartikan kinerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya..

Berdasarkan berbagai pendapat yang telah dipaparkan dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan.

Davis dalam Mangkunegara (2009:67) merumuskan, *Human Performance = Ability + Motivation*. Kemampuan karyawan yang didukung dengan motivasi akan menghasilkan kinerja. Dukungan dari pemimpin kepada karyawan yang berupa motivasi ini diharapkan mampu meningkatkan kinerjanya. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi, mereka akan mengetahui apa yang akan mereka kerjakan, dan bekerja tanpa adanya tekanan atau beban.

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri atas kemampuan potensi pendidikan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*), dengan kata lain Pendidikan yang memadai dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal. Sedangkan motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

#### b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Prawirosentono (1999:26-27) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

##### 1) 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.

##### 2) Otoritas (Wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan

kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

### 3) Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

### 4) Inisiatif

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

Mosley dalam Sutrisno (2009) memaparkan dapat diketahui bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah motivasi diri sendiri, kemampuan diri sendiri, dan dukungan lingkungan organisasi. Berdasarkan berbagai pendapat yang telah dipaparkan, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat berasal dari internal maupun eksternal individu. Faktor yang mempengaruhi kinerja perlu dikembangkan agar kinerja karyawan dapat meningkat.

Byar dan Rue dalam Sutrisno (2009), mengemukakan bahwa adanya faktor individu yang mempengaruhi kinerja, faktor-faktor yang dimaksud adalah:

- 1) Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- 2) Kemampuan (*abilities*), yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- 3) *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

#### c. Indikator Kinerja Karyawan

Dharma (2003:355) menyatakan bahwa dasar pengukuran kinerja yaitu sebagai berikut:

- a) Kuantitas

- 1) Jumlah hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan.
  - 2) Jumlah hasil kerja lebih banyak dibanding dengan waktu yang lalu.
  - 3) Jumlah hasil kerja lebih banyak dibandingkan dengan rekan kerja.
- b) Kualitas
- 1) Pencapaian mutu hasil kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
  - 2) Pencapaian mutu hasil kerja lebih baik dibandingkan dengan waktu yang lalu.
  - 3) Pencapaian mutu hasil kerja lebih dibandingkan dengan rekan kerja.
- c) Ketepatan waktu kerja
- 1) Waktu penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan.
  - 2) Waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dibandingkan dengan waktu yang lalu.
  - 3) Waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dibandingkan dengan rekan kerja.

Berdasarkan berbagai pendapat yang telah dipaparkan, dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator dari penilaian kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Penilaian kinerja perlu disesuaikan dengan manajemen kinerja yang diterapkan oleh perusahaan. Hal tersebut bertujuan agar hasil penilaian kinerja tepat sehingga dapat digunakan sebagai dasar evaluasi dan pengembangan. Penelitian ini menggunakan indikator kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu (Dharma, 2003) untuk menilai kinerja karyawan.

### **C. Keterkaitan Antar Variabel**

#### **1. Keterkaitan *Outbound Training* Terhadap Motivasi**

Menurut As'adi (2006) *Outbound Training* dapat meningkatkan motivasi dan keyakinan diri akan kemampuan diri (*personal development*) serta mampu berpikir kreatif (inovasi).

*Outbound training* menjaga otak agar terus bergerak dalam melaksanakan kegiatan. Adrianus dan Yufiarti dalam (As'adi, 2006: 44) mengatakan bahwa

“selain itu *outbound* terdapat, unsur-unsur pengembangan kreativitas, komunikasi, mendengarkan efektif, kerjasama, motivasi diri, kompetisi, *problem solving* dan percaya diri.”

Menurut McKenzie (2003) *outbound training* mempengaruhi beberapa komponen diantaranya adalah sangat berpengaruh dalam menentukan peningkatan kesadaran diri, kepercayaan diri, kemandirian, *self-esteem*, konsep diri, motivasi, tanggung jawab, keterampilan interpersonal, kepedulian terhadap orang lain, dan kepedulian terhadap lingkungan.

Hattie (1997) menemukan bahwa efek jangka pendek dari partisipasi dalam program *outbound training* lebih berpengaruh besar untuk orang dewasa daripada untuk anak muda. Orang dewasa lebih cenderung berpartisipasi secara sukarela dan karena itu orang dewasa dapat lebih termotivasi saat berpartisipasi dalam *outbound training*.

Menurut Dzikron (2014), *Outbound Training* adalah sebuah metode Pendidikan yang dikemas dalam bentuk simulasi permainan baik secara individu maupun kelompok dengan tujuan tertentu. Beberapa tujuan *outbound training* adalah meningkatkan motivasi, pengembangan diri, kerjasama dan kekompakan kelompok.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *Outbound Training* memiliki pengaruh terhadap motivasi. *Outbound training* dapat membuat karyawan memiliki semangat baru dan motivasi yang lebih baik dalam melakukan aktifitas sesuai dengan peran dan bidangnya masing-masing. Dengan adanya *Outbound Training* juga dapat menumbuhkan semangat pentang menyerah

sehingga karyawan dapat semakin termotivasi untuk menjadi lebih baik lagi.

## **2. Keterkaitan *Outbound Training* Terhadap Kinerja**

*Outbound training* juga mempengaruhi kinerja, dengan adanya kegiatan *outbound training* maka karyawan akan semakin cekatan dan semakin pandai dalam melakukan *problem solving*.

Adrianus dan Yufiarti dalam As'adi (2006: 42) mengatakan metode *outbound training* sangat efektif karena memanfaatkan seluruh potensi dalam diri melalui berbagai aktivitas permainan. Dengan demikian kegiatan *Outbound* ini tidak hanya mengembangkan kemampuan kognitif, tetapi juga melibatkan ranah afektif dan konasi.

Menurut As'adi (2006) *Outbound Training* dapat menggali potensi individu agar dapat mengembangkan kemampuan pribadinya. As'adi juga menegaskan bahwa Peserta mampu mengenali masalah yang ada serta prioritas penyelesaiannya, serta mampu memilih informasi yang relevan dan membuat analisis serta keputusan untuk menemukan sebab timbulnya persoalan secara lebih terarah.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *Outbound Training* juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena dengan adanya *Outbound training*, karyawan dapat semakin pandai dalam melakukan *problem solving*. Karyawan dapat mengembangkan kemampuan pribadinya dan memanfaatkan potensi-potensinya melalui kegiatan-kegiatan yang ada di *outbound training*.

## **3. Keterkaitan Motivasi Terhadap Kinerja**

Rivai (2005) “Pada dasarnya motivasi mendorong karyawan agar mampu bekerja keras untuk mencapai tujuan yang diinginkannya.”

Menurut Riniwati (2011:40), motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individu. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya dan memberikan segala upaya dalam membantu perusahaan mencapai tujuan dan memenuhi kebutuhan individu.

Keit Davis dalam Mangkunegara (2009:67) yang merumuskan, *Human Performance = Ability + Motivation*. Kemampuan karyawan yang didukung dengan motivasi akan menghasilkan kinerja. Dukungan dari pemimpin kepada karyawan yang berupa motivasi ini diharapkan mampu meningkatkan kinerjanya. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi, mereka akan mengetahui apa yang akan mereka kerjakan, dan bekerja tanpa adanya tekanan atau beban.

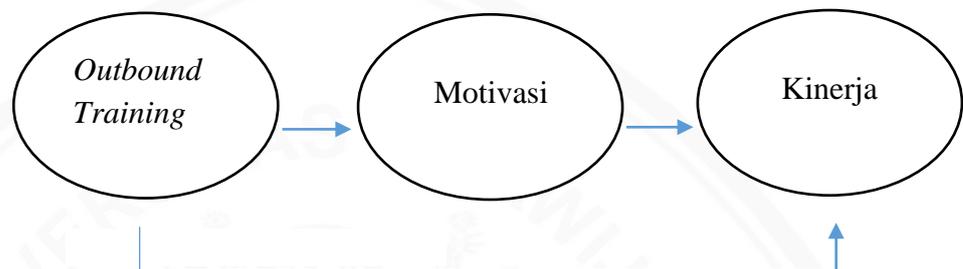
Berdasarkan uraian diatas menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan motivasi yang tinggi, karyawan dapat semakin bergairah untuk melaksanakan tanggung jawabnya dengan lebih baik dan lebih cepat sehingga hasil kerja karyawan semakin baik. Sehingga perusahaan pun dapat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat mencapai tujuannya.

Motivasi adalah sesuatu yang timbul dari dalam diri sebagai sebuah kekuatan seseorang secara sadar untuk melakukan aktifitas yang dapat menghasilkan suatu perubahan secara nyata sehingga dapat memberikan kepuasan bagi dirinya dan juga kepada perusahaan, semakin tinggi motivasi seseorang akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, seorang pimpinan seharusnya harus banyak memberikan motivasi kepada bawahannya sehingga mereka merasa puas dalam bekerja dan hasil kerjanya akan terlihat secara nyata.

#### D. Model Konsep dan Hipotesis

##### 1. Model Konsep

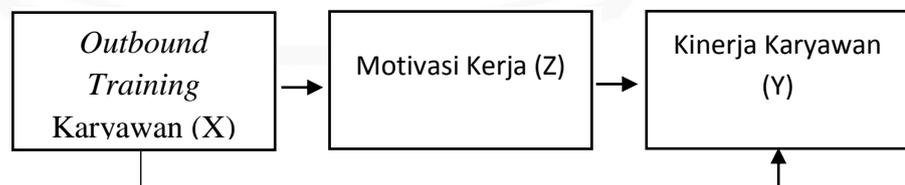
Berdasarkan teori yang telah di paparkan, maka dapat ditentukan model konsep tentang variabel outbound training, motivasi dan kinerja. Hubungan model konsep tersebut adalah sebagai berikut:



**Gambar 1 Model Konsep**  
Sumber : Data diolah, 2017

##### 2. Model Hipotesis

Menurut Sangadji (2010:90) hipotesis merupakan suatu bentuk pernyataan yang sederhana mengenai harapan peneliti akan hubungan antara variabel-variabel dalam suatu masalah untuk diuji dalam penelitian. Penjelasan tentang model hipotesis penelitian ini dapat dilihat dalam gambar sebagai berikut:



**Gambar 2 Model Hipotesis**  
Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan model hipotesis yang merupakan pengembangan dari konseptual, maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

- H<sub>1</sub> : *Outbound Training* Karyawan (X) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Z)
- H<sub>2</sub> : *Outbound Training* Karyawan (X) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- H<sub>3</sub> : Motivasi Kerja (Z) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- H<sub>4</sub> : *Outbound Training* Karyawan (X) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui variabel Motivasi Kerja (Z) sebagai variabel *intervening*.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian dan Sumber Data

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*Explanatory Research*) dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Singarimbun dan Effendi (2006:5) *explanatory research* atau penelitian penjelasan adalah penelitian yang menjelaskan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Silalahi (2009:76-77) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai “penelitian masalah sosial berdasarkan pengujian sebuah teori yang terdiri dari variabel-variabel, diukur dengan angka, dan dianalisis dengan prosedur statistik untuk menentukan kebenaran generalisasi prediktif teori”.

Penggunaan pendekatan kuantitatif dikarenakan terdapat pengujian dan analisis statistik mengenai pengaruh *Outbound Training* Karyawan (X) terhadap Motivasi (Z) dan Kinerja Karyawan (Y).

Jenis data yang dikumpulkan berupa data yang bersifat kuantitatif serta terdiri dari data primer dan data sekunder, yaitu:

##### 1. Data Primer

Menurut Istijanto (2005:32) “data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh periset untuk menjawab masalah risetnya secara khusus”.

Data primer yang dipakai oleh peneliti adalah dengan memberikan kuesioner yang dirancang berdasarkan variabel, indikator, serta item mengenai *outbound training*, motivasi, dan kinerja karyawan. Pembagian kuesioner dilakukan secara

langsung kepada sejumlah responden di kantor pusat d'besto, PT Evalinda Berkah Mandiri.

## 2. Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, (Sugiyono, 2008:37). Penelitian ini juga menggunakan data sekunder berupa pengambilan data melalui buku, jurnal, dan lainnya.

### **B. Lokasi Penelitian**

Penelitian mulai dilaksanakan pada bulan Maret 2018 di kantor pusat d'Besto PT Evalinda Berkah Mandiri yang terletak di Jakarta. Peneliti melaksanakan penelitian di kantor ini dikarenakan PT Evalinda Berkah Mandiri telah menyediakan sumber data yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Salah satu dari metode pelatihan yang di terapkan oleh d'Besto adalah *Outbound Training* yang kerap dinamakan dengan *Integrity Building*.

### **C. Konsep, Variabel Penelitian, Definisi Operasional**

#### 1. Konsep

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Outbound Training* terhadap Kinerja melalui Motivasi, oleh karena itu diperlukan variabel-variabel yang dapat digunakan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Adapun beberapa variabel yang digunakan oleh peneliti agar penelitian ini dapat berjalan sesuai yang diharapkan dan mendapatkan hasil

yang akurat. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

a) *Outbound Training* Karyawan (X)

*Outbound Training* adalah salah satu pelatihan yang biasa dilakukan oleh perusahaan. *Outbound training* dapat mempererat ikatan persaudaraan internal perusahaan sehingga karyawan dapat semakin nyaman dengan lingkungan kerjanya.

b) Motivasi Kerja (Z)

Motivasi merupakan pemberian dorongan atau semangat kerja untuk menciptakan dan meningkatkan kegairahan karyawan dalam bekerja agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan mencapai tujuannya.

c) Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil kerja karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, semakin baik kinerja karyawan, maka akan semakin besar peluang karyawan tersebut memenuhi tujuan awal suatu perusahaan.

2. Variabel

Menurut Sugiyono (2008:38), variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang. Objek atau kegiatan yang mempunyai variasi yang tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel mediator dan variabel terikat. Variabel bebas pada penelitian ini adalah variabel *Outbound Training* Karyawan (X)

b) Variabel Mediator (*Intervening Variable*)

Variabel mediator adalah variabel yang dapat dipengaruhi variabel bebas dan mempengaruhi variabel terikat. Variabel mediator di penelitian ini adalah variabel Motivasi Kerja (Z)

c) Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi variabel lain. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y)

3. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional sebagai suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut (Nazir, 2005:126). Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) **Variabel Bebas (Independent Variable), terdiri dari:**

1) ***Outbound Training* Karyawan (X)**

Salah satu bentuk pelatihan *outdoor* adalah *outbound*. Kegiatan ini menjadi pilihan menarik bagi perusahaan dikarenakan model ini menyenangkan peserta diklat dan peserta tidak akan jenuh dengan

kegiatan-kegiatan yang diikuti. Kegiatan ini biasanya dipilih organisasi dalam rangkaian acara diluar perusahaan. Kegiatan *outbound* banyak memiliki manfaat untuk karyawan. Sehingga kegiatan *outbound* sangat bagus untuk proses pelatihan Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan. Indikator *Outbound Training* Karyawan terdiri dari:

i. ***Ice Breaking***

- Memecahkan suasana yang kaku
- Mengenal antar peserta dengan baik

ii. ***Communication***

- Komunikasi yang baik dengan antarkaryawan
- Rasa percaya terhadap rekan karyawan

iii. ***Team Building***

- Bekerjasama dengan antarkaryawan
- Kepedulian terhadap antarkaryawan

iv. ***Problem Solving***

- Mengenal masalah yang ada serta prioritas penyelesaiannya
- Memilih informasi yang relevan
- Membuat keputusan untuk menemukan sebab timbulnya persoalan

v. ***Competition***

- Terdorong untuk menjadi pemenang
- Mengoptimalkan segala kemampuan individu
- Mengoptimalkan segala kemampuan kelompok

**b) Variabel Mediator (Intervening Variable) terdiri dari:**

**1) Motivasi Kerja (Z)**

Motivasi merupakan pemberian dorongan atau semangat kerja untuk menciptakan dan meningkatkan kegairahan karyawan dalam

bekerja agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan mencapai tujuannya. Indikator motivasi kerja terdiri dari:

i. ***Existance needs***

- Adanya rasa aman dan nyaman dalam bekerja
- Pemenuhan kebutuhan

ii. ***Relatedness needs***

- Hubungan karyawan dengan atasan
- Hubungan antar karyawan
- Bantuan rekan kerja

iii. ***Growth needs***

- Kesempatan untuk mengembangkan karir
- Pemberian penghargaan atas kinerja yang membaik
- Pemberian pujian atas kinerja yang membaik

c) **Variabel Terikat (Dependent Variable) terdiri dari:**

1) **Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja adalah hasil kerja karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, semakin baik kinerja karyawan, maka akan semakin besar peluang karyawan tersebut memenuhi tujuan awal suatu perusahaan. Indikator kinerja karyawan terdiri dari:

i. **Kuantitas Hasil Kerja**

- Jumlah hasil kerja sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan perusahaan.
- Jumlah hasil kerja lebih banyak dibandingkan dengan waktu sebelumnya.

ii. **Kualitas Hasil Kerja**

- Pencapaian mutu hasil kerja yang sesuai dengan standar yang di tetapkan oleh perusahaan.
- Pencapaian mutu hasil kerja lebih baik dibandingkan dengan waktu sebelumnya.

iii. **Ketepatan Waktu**

- Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan.
- Waktu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dibandingkan waktu yang lalu.
- Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan yang konsisten.

Definisi operasional dapat dilihat pada Tabel berikut:

**Tabel 2 Konsep, Variabel, Indikator, dan Item Penelitian**

| Konsep                   | Variabel                              | Indikator              | Item   |
|--------------------------|---------------------------------------|------------------------|--|
| <i>Outbound Training</i> | <i>Outbound Training Karyawan (X)</i> | <i>ice breaking</i>    | 1) Memecahkan suasana yang kaku<br>2) Mengenal antar peserta dengan baik   |
|                          |                                       | <i>Communication</i>   | 1) Komunikasi yang baik dengan karyawan lain<br>2) Rasa percaya terhadap rekan karyawan  |
|                          |                                       | <i>Team Building</i>   | 1) Bekerja sama dengan karyawan lain<br>2) Kepedulian terhadap   |
|                          |                                       | <i>Problem Solving</i> | 1) Mampu mengenali masalah yang ada serta prioritas penyelesaiannya<br>2) Mampu memilih informasi yang relevan<br>3) Membuat keputusan untuk menemukan sebab timbulnya persoalan |
|                          |                                       | <i>Competition</i>     | 1) Terdorong untuk menjadi pemenang diantara yang lain<br>2) Mengoptimalkan segala kemampuan individu<br>3) Mampu mengoptimalkan segala kemampuan kelompok                       |
| Motivasi                 | Motivasi                              | <i>Existance needs</i> | 1) Adanya rasa nyaman dan aman dalam bekerja<br>2) Pemenuhan kebutuhan   |
|                          |                                       | <i>Related needs</i>   | 1) Hubungan karyawan dengan atasan<br>2) Hubungan antar karyawan   |

| Konsep   | Variabel             | Indikator           | Item  |
|----------|----------------------|---------------------|---|
|          | Kerja (Z)            |                     | 3) Bantuan rekan kerja  |
| Motivasi | Motivasi Kerja (Z)   | <i>Growth needs</i> | 1) Kesempatan untuk mengembangkkn karir<br>2) Pemberian penghargaan atas kinerja yang membaik<br>3) Pemberian pujian atas kinerja yang membaik  |
| Kinerja  | Kinerja Karyawan (Y) | Kuantitas           | 1) Jumlah hasil kerja sesuai dengan standar perusahaan<br>2) Jumlah hasil kerja lebih banyak dibandingkan dengan waktu sebelumnya   |
|          |                      | Kualitas            | 1) Pencapaian mutu hasil kerja yang sesuai dengan standar perusahaan<br>2) Pencapaian mutu hasil kerja lebih baik dibandingkan dengan waktu sebelumnya  |
|          |                      | Ketepatan Waktu     | 1) Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar perusahaan<br>2) Waktu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dibandingkan waktu yang lalu<br>3) Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang konsisten. |

Sumber: Data diolah, 2018

#### D. Populasi dan Sampel

##### 1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2013:215) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik

tertentu, serta telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sasaran populasi pada penelitian ini adalah karyawan Kantor Pusat d'Besto, PT Evalinda Berkah Mandiri dengan jumlah populasi yang berada di dalamnya sebanyak 48 orang.

## 2. Sampel

Sugiyono (2010) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2011:68). Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 48 responden.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013:224) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Metode pengumpulan data merupakan salah satu aspek yang berperan dalam kelancaran dan keberhasilan dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

### 1. Kuisisioner

Teknik metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan pernyataan yang tertulis dalam bentuk angket yang telah disusun secara terstruktur untuk responden yang sebagai sumber dari sampel yang telah ditentukan sebelumnya.

Jenis-jenis pertanyaan dalam kuisisioner bersifat tertutup, dimana setiap jawaban untuk setiap pertanyaan telah disediakan dan responden tinggal

memilih jawaban yang paling benar. Dalam menilai jawaban dari setiap pertanyaan dalam kersioner digunakan metode Likert. Menurut Sugiyono (2010:132) metode skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dalam persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Pemberian skor atau nilai pada setiap jenis pertanyaan yang menyangkut tentang pengaruh *outbound training* terhadap kinerja karyawan melalui motivasi yang akan dibagikan kepada para karyawan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3 Skala Likert**

|     | <b>Keterangan</b>   | <b>Skor</b> |
|-----|---------------------|-------------|
| SS  | Sangat Setuju       | 5           |
| S   | Setuju              | 4           |
| RR  | Netral              | 3           |
| TS  | Tidak Setuju        | 2           |
| STS | Sangat Tidak Setuju | 1           |

**Sumber : Sugiyono (2010)**

## 2. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2013:240) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seorang. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan cara melihat, mengambil gambar dan mencatat dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian ini serta literatur yang relevan untuk menunjang penelitian ini.

## F. Uji Validitas dan Reliabilitas

### 1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2010:172) validitas adalah valid berarti instrument penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas ini bertujuan untuk menguji sejauh mana alat ukur, dalam hal ini kuesioner mengukur apa yang hendak diukur atau sejauh mana alat ukur yang digunakan mengenai sasaran. Hal ini dilakukan untuk mengetahui pertanyaan mana yang valid dan tidak valid, semakin tinggi hasil validitas suatu tes maka instrument pertanyaan tersebut akan semakin mengenai sasarannya atau semakin menunjukkan apa yang seharusnya diukur.

Untuk menguji dapat dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *Pearson product moment* (singarimbun & Effendy, 1995) dalam Munawaroh (2012:79). Rumus umum *product moment* yang digunakan adalah dibawah ini:

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

**Sumber: Munawaroh, (2012)**

Keterangan:

$r_{xy}$  = Korelasi product moment

X = skor variabel X

Y = skor variabel Y

N = item

XY = skor variabel X dikalikan variabel Y

## 2. Hasil Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2008) bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Tingkat validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Valid atau tidaknya suatu instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks *Pearson Correlation* dengan  $r_{\text{tabel}}$ . Jika nilai *Pearson Correlation*  $> r_{\text{tabel}}$  maka instrumen dinyatakan valid. Adapun hasil uji validitas untuk masing–masing item variabel dalam penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 4. sebagai berikut:

**Tabel 4 Uji Validitas Instrumen Penelitian**

| Variabel                 | Indikator         | <i>Pearson Correlation</i> | $R_{\text{tabel}}$ | Keterangan |
|--------------------------|-------------------|----------------------------|--------------------|------------|
| <i>Outbound Training</i> | X <sub>1.1</sub>  | 0.551                      | 0.285              | Valid      |
|                          | X <sub>1.2</sub>  | 0.667                      | 0.285              | Valid      |
|                          | X <sub>1.3</sub>  | 0.533                      | 0.285              | Valid      |
|                          | X <sub>1.4</sub>  | 0.437                      | 0.285              | Valid      |
|                          | X <sub>1.5</sub>  | 0.632                      | 0.285              | Valid      |
|                          | X <sub>1.6</sub>  | 0.695                      | 0.285              | Valid      |
|                          | X <sub>1.7</sub>  | 0.572                      | 0.285              | Valid      |
|                          | X <sub>1.8</sub>  | 0.625                      | 0.285              | Valid      |
|                          | X <sub>1.9</sub>  | 0.636                      | 0.285              | Valid      |
|                          | X <sub>1.10</sub> | 0.733                      | 0.285              | Valid      |
|                          | X <sub>1.11</sub> | 0.664                      | 0.285              | Valid      |

| Variabel         | Indikator         | Pearson Correlation | R <sub>tabel</sub> | Keterangan |
|------------------|-------------------|---------------------|--------------------|------------|
|                  | X <sub>1.12</sub> | 0.693               | 0.285              | Valid      |
| Motivasi         | Z <sub>1.1</sub>  | 0.855               | 0.285              | Valid      |
|                  | Z <sub>1.2</sub>  | 0.778               | 0.285              | Valid      |
|                  | Z <sub>1.3</sub>  | 0.789               | 0.285              | Valid      |
|                  | Z <sub>1.4</sub>  | 0.809               | 0.285              | Valid      |
|                  | Z <sub>1.5</sub>  | 0.567               | 0.285              | Valid      |
|                  | Z <sub>1.6</sub>  | 0.790               | 0.285              | Valid      |
|                  | Z <sub>1.7</sub>  | 0.677               | 0.285              | Valid      |
|                  | Z <sub>1.8</sub>  | 0.803               | 0.285              | Valid      |
|                  | Z <sub>1.9</sub>  | 0.757               | 0.285              | Valid      |
| Kinerja Karyawan | Y <sub>1.1</sub>  | 0.864               | 0.285              | Valid      |
|                  | Y <sub>1.2</sub>  | 0.884               | 0.285              | Valid      |
|                  | Y <sub>1.3</sub>  | 0.771               | 0.285              | Valid      |
|                  | Y <sub>1.4</sub>  | 0.752               | 0.285              | Valid      |
|                  | Y <sub>1.5</sub>  | 0.844               | 0.285              | Valid      |
|                  | Y <sub>1.6</sub>  | 0.876               | 0.285              | Valid      |
|                  | Y <sub>1.7</sub>  | 0.883               | 0.285              | Valid      |

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas (Tabel 4) dapat diketahui bahwa seluruh instrumen penelitian untuk variabel pengaruh *Outbound Training*, Motivasi, dan Kinerja Karyawan sudah valid karena memiliki nilai *Pearson Correlation* >  $r_{\text{tabel}(0,05;48)} = 0,285$  sehingga instrumen tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

### 3. Uji Reliabilitas

Instrument yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2008:121).

Reliabilitas penelitian dapat dihitung dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Rumus koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* (Arikunto, 2006:196)

$$r_{11} = \left[ \frac{K}{K-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

**Sumber: Arikunto, (2006)**

Keterangan:

- $r_n$  = reliabilitas instrumen
- $k$  = banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal
- $\sigma_b^2$  = jumlah varians butir
- $\sigma_t^2$  = varians total

### 4. Hasil Uji Reliabilitas

Arikunto (2006) menyatakan bahwa reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat diandalkan atau dapat dipercaya. Instrumen ini dapat dikatakan handal atau reliabel jika memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. Uji reliabilitas yang digunakan adalah dengan *Cronbach's Alpha*. Hasil pengujian reliabilitas terhadap pengaruh Outbound Training, Motivasi, dan Kinerja Karyawan ditunjukkan pada Tabel 5 sebagai berikut:

**Tabel 5 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

| Variabel                 | <i>Cronbach's Alpha</i> | Keterangan |
|--------------------------|-------------------------|------------|
| <i>Outbound Training</i> | 0.854                   | Reliabel   |
| Motivasi Kerja           | 0.902                   | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan         | 0.928                   | Reliabel   |

**Sumber: Data primer diolah, 2018**

Berdasarkan tabel di atas (Tabel 5) dapat diketahui bahwa semua variabel baik pengaruh *Outbound Training*, Motivasi, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan instrumen yang digunakan untuk ketiga variabel tersebut sudah reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

### G. Teknik Analisis Data

Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data dari responden, lokasi penelitian, variabel *outbound training*, motivasi kerja karyawan, dan kinerja karyawan dengan mendistribusikan item-item dari masing-masing variabel.

#### 2. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

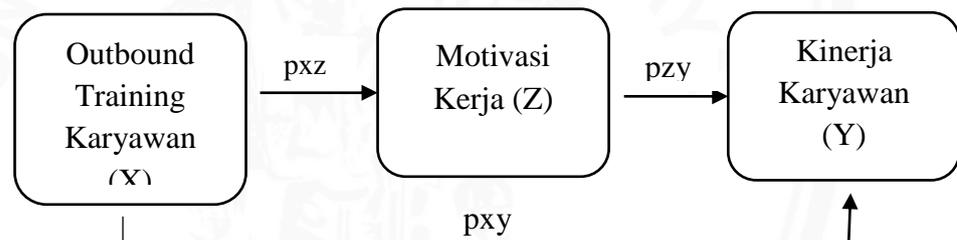
Menurut Ghazali (2009:249), analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur (*path*) ini bertujuan untuk mengetahui hubungan dari beberapa variabel penyebab (eksogen)

terhadap variabel akibat (endogen) secara langsung dan hubungan tidak langsung, analisis jalur (*path*) bermanfaat untuk mengetahui hubungan sebab dan akibat.

Langkah-langkah yang akan dilakukan peneliti dalam penelitian dengan menggunakan analisis jalur/path adalah sebagai berikut:

**a) Membuat Diagram Jalur**

Membuat diagram jalur (*path*) yang nantinya akan digunakan untuk mengetahui model hubungan antar variabel yang akan diteliti. Diagram jalur tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 3 Diagram Jalur Pengaruh *Outbound Training* Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja.**

**Sumber: Data diolah, 2018**

Diagram *path* di atas dapat ditulis dalam persamaan struktural sebagai berikut:

- X = Variabel *Outbound Training* Karyawan
- Z = Motivasi Kerja
- Y = Kinerja Karyawan
- $P_{xz}$  = Koefisien jalur dari *Outbound Training* Karyawan terhadap Motivasi Kerja
- $P_{xy}$  = Koefisien jalur dari *Outbound Training* Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan
- $P_{zy}$  = Koefisien jalur dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

### b) Mencari Pengaruh Secara Langsung Maupun Tidak Langsung

Untuk mengetahui efek langsung atau tidak langsung antara variabel-variabel dapat dicari dengan menghitung terlebih dahulu nilai-nilai korelasi antara variabel berdasarkan data yang terkumpul, Sugiyono (2008)

## H. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan pengujian pengaruh parsial (sendiri-sendiri), uji ini dilakukan untuk menguji variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk keperluan pengujian ini dengan melihat apakah nilai-nilai koefisien yang diperoleh bernilai nyata atau tidak antara  $t$  hitung dan  $t$  tabel pada tingkat kepercayaan 95% atau ( $\alpha = 0,05$ ). Sugiyono (2008) menyatakan pengujian dilakukan dengan uji  $t$ , menggunakan rumus seperti berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber: Sugiyono, (2008)

Keterangan:

- $t$  =  $t_{hitung}$  yang selanjutnya dikonsultasikan dengan  $t_{tabel}$
- $r$  = korelasi parsial yang ditemukan
- $n$  = jumlah sampel

Dasar pengambilan keputusan pengujian:

- Jika  $t_{hitung} > \text{signifikansi } \alpha = 0,05$  maka  $H_0$  ditolak
- Jika  $t_{hitung} < \text{signifikansi } \alpha = 0,05$  maka  $H_0$  diterima

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Perusahaan

##### 1. Sejarah Singkat Perusahaan PT Evalinda Berkah Mandiri, d'Besto

Perkembangan bisnis kuliner di Indonesia saat ini cukup pesat. Semakin banyak produk makanan siap saji bermunculan dengan jenis dan mereka yang beragam. Hal tersebut secara langsung menimbulkan persaingan yang cukup ketat. Namun akhirnya hanya produk yang berkualitaslah yang akan bertahan dan menjadi pilihan masyarakat.

D'Besto adalah salah satu merek dagang untuk produk *fried chicken* dan *burger* yang sedang berkembang. Berdiri di bawah bendera KUFC *group* yang telah 21 tahun berdiri di bisnis *fried chicken*. Konsisten menjaga kualitas produk dan pelayanan, d'Besto telah menjadi terobosan di bisnis makanan siap saji di Indonesia.

Membidik segmen pasar kelas menengah, d'Besto hadir dengan rasa yang sudah teruji, harga terjangkau, pelayanan profesional, serta tampilan kios yang *eye catching*. Animo masyarakat pun cukup tinggi. Terbukti dengan antusiasme masyarakat di setiap tempat outlet dan mini resto d'Besto yang sudah dibuka.

Berawal pada bulan Maret 1994, dua orang alumni fakultas kedokteran hewan IPB, drh. Setyajid dan drh. Evalinda untuk pertama kalinya membuka usaha kecil ayam goreng krispi dengan format kaki lima diberi nama *Kentuku Fried Chicken*, atau lebih dikenal sebagai KUFC. Sebagai penyedia makanan

siap saji untuk masyarakat kelas bawah, KUFC ternyata mendapat respon positif dari masyarakat bahkan menjadi pionir dalam usaha *fried chicken crispy* kaki lima. KUFC berkembang hingga membuka banyak cabang di luar kota seperti Yogyakarta, Padang, Mataram, Bali, dan Bandung.

KUFC mengalami masa surut diterpa krisis moneter nasional-internasional di tahun 1998, juga ketika beberapa kali terjadi wabah flu burung. Beberapa cabang di luar kota terpaksa ditutup dan hanya menyisakan sedikit gerai saja di wilayah Bogor dan Depok.

Tahun 2010 KUFC kembali mencoba bangkit membuat terobosan dengan meluncurkan merek baru bernama d'Besto yang lebih membidik pasar di kalangan kelas menengah. d'Besto meningkatkan kualitas rasa, penyesuaian potongan dan harga, serta tampilan yang lebih menarik dalam konsep mini resto, d'Besto lebih diarahkan untuk membidik pasar kelas menengah. Konsep baru ini didukung oleh penambahan produknya. Tidak lagi hanya *fried chicken*, tetapi juga *burger* dan *spaghetti*, di samping produk pelengkap seperti *french fries*, dan beberapa minuman. Tampilan yang khas dan lebih *eye catching* brand d'Besto telah hadir menjadi nama yang cukup diperhitungkan di tengah persaingan bisnis kuliner di wilayah Jabodetabek.

Per bulan Juni 2015, d'Besto sudah memiliki lebih dari 146 outlet yang berlokasi di wilayah Jabodetabek, dan di luar Jakarta seperti Bandung, Surabaya, Padang, dan Pekanbaru. Adapun persentase kepemilikan saat ini adalah 45% milik *holding* dan kemitraan, serta 55% milik investor dengan pola swakelola (*franchise*). Dalam rangka memperkuat ketahanan perusahaan

ditargetkan hingga akhir tahun ini, outlet milik holding akan diperbanyak hingga persentase kepemilikan mencapai 60% untuk *holding* dan 40% milik investor luar (*swakelola/franchise*).

Pola swakelola adalah kerjasama d'Besto dengan investor, dimana pengelola outlet dan manajemen dilakukan sendiri oleh investor. D'Besto berperan dalam mensuplai bahan baku. Untuk pola ini, investor dikenai kewajiban membayar *royalty fee* sebesar 2,5% dari *omset gross resto* selama satu bulan.

2. Visi dan Misi PT Evalinda Berkah Mandiri, d'Besto

**a. Visi PT Evalinda Berkah Mandiri, d'Besto**

Menjadi Market Leader untuk bisnis kuliner resto fried chicken dan burger di segmen kelas menengah di Indonesia.

**b. Misi PT Evalinda Berkah Mandiri, d'Besto**

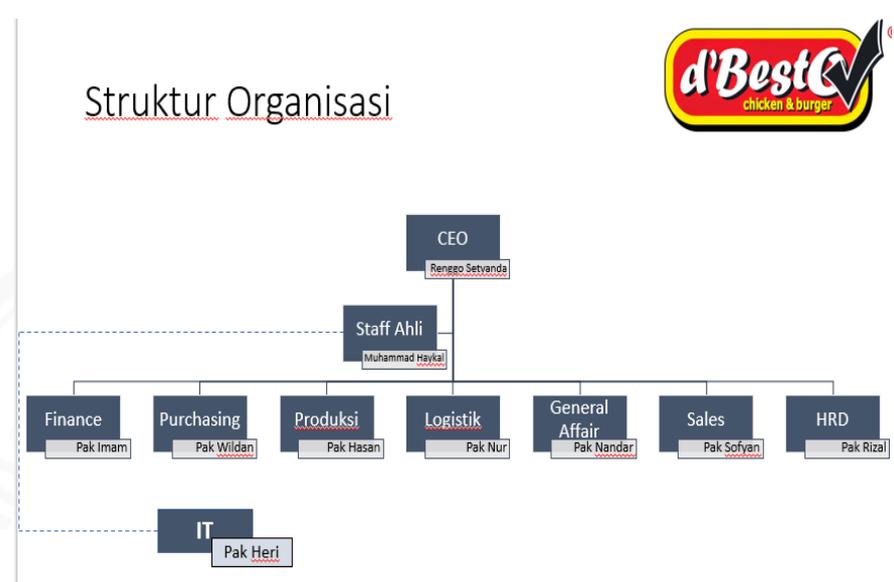
Menjadi perusahaan yang bisa memberi manfaat serta jalan kebaikan dan maslahat bagi banyak pihak meliputi karyawan, keluarga, dan khalayak umum.

3. Program *Outbound Training* PT Evalinda Berkah Mandiri, d'Besto

Salah satu dari metode pelatihan yang di terapkan oleh kantor pusat d'Besto Jakarta adalah *outbound training* yang kerap dinamakan dengan *integrity building*. Salah satu kegiatannya diselenggarakan di Anyer. Karyawan menginap di Villa selama 3 hari 2 malam dan melaksanakan berbagai kegiatan, dari mulai berdiskusi dengan motivator, mendengarkan siraman rohani, hingga permainan yang dapat mengembangkan kreativitas dan kerekatan internal perusahaan.

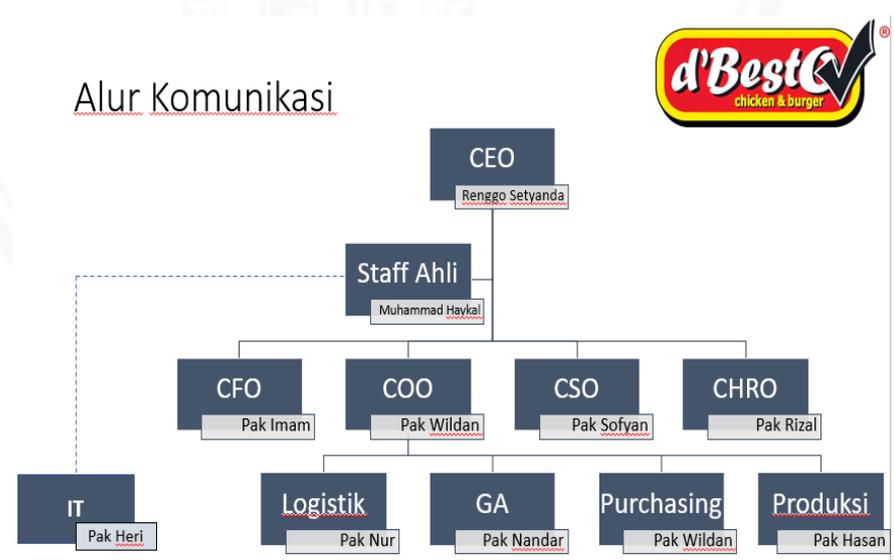
4. Struktur Organisasi dan Alur Komunikasi PT Evalinda Berkah Mandiri, d'Besto

a) Struktur Organisasi



Gambar 4 Struktur Organisasi PT Evalinda Berkah Mandiri, Kantor Pusat d'Besto Jakarta  
Sumber: Kantor Pusat d'Besto, PT Evalinda Berkah Mandiri

b) Alur Komunikasi



Gambar 5 Alur Komunikasi PT Evalinda Berkah Mandiri, Kantor Pusat d'Besto Jakarta  
Sumber: Kantor Pusat d'Besto, PT Evalinda Berkah Mandiri

## 5. Produk dan Layanan PT Evalinda Berkah Mandiri, d'Besto

### a) Produk yang disediakan

- 1) Beragam menu *fried chicken crispy* disertai nasi
- 2) Beragam *burger* beraneka rasa, dari mulai daging sapi hingga daging ayam
- 3) *Spicy chicken wings*
- 4) *French fries*
- 5) *Spaghetti*
- 6) *Milo*
- 7) *Tea*
- 8) *lemon tea*
- 9) *Orange juice*
- 10) *Mineral water*

### b) Pelayanan

Kepuasan pelanggan akan rasa dan pelayanan, akan menjadi kekuatan d'Besto untuk selalu memberikan yang terbaik. d'Besto tiada henti berinovasi, membuat berbagai terobosan baik dalam produk, tampilan, terlebih pelayanan.

D'Besto terus melakukan diversifikasi produk. Dengan proses pengujian rasa produk baru yang melibatkan para ahli. d'Besto akan selalu meluncurkan produk yang berkualitas, rasa yang disukai masyarakat, dan pertimbangan harga yang akan diterima semua kalangan.

D'Besto pun semakin tampil elegan. Warna khas merah, orange, kuning cerah telah menjadi ciri khas yang membuat d'Besto mudah dikenal dan menarik perhatian. Dalam konsep pelayanannya, d'Besto menempatkan etalase di depan, langsung menghadap pelanggan.

Untuk pihak *franchise*, d'Besto berusaha segenap hati memberikan pelayanan terbaik. Memberikan bahan baku dengan kualitas terjaga, pengiriman tepat waktu sampai di outlet, dan pengawasan dari para supervisor yang terus mengawal resto sehingga mampu menjaga kinerjanya.

c) **Sarana dan Prasarana**

Saat ini semua bahan diproduksi dan didistribusikan terpusat dari satu area, sehingga memudahkan pengawasan dan *quality control*. *Fresh whole chicken* yang diterima dari supplier dicek satu persatu untuk memastikan kondisi dalam keadaan baik. Selanjutnya dilakukan parting dan marinasi di bawah satu atap untuk menjamin standar rasa produk ayam yang konsisten. Demikian pula dengan produksi *patty*, untuk *burger* serta *spaghetti*.

Dalam memberikan pelayanan terbaik bagi konsumen, d'Besto menyiapkan berbagai sarana dan prasarana, baik dalam hal produksi dan penyediaan barang baku, juga distribusi hingga pelayanan di setiap outlet. Armada d'Besto pusat mendistribusikan bahan baku ke beberapa stokis yang berada di wilayah/area yang menjangkau setidaknya 30 outlet d'Besto.

**B. Gambaran Umum Responden**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada karyawan di PT. Evalinda Berkah Mandiri, kantor pusat d;Besto Jakarta sebanyak 48 karyawan dengan cara menyebarkan kuesioner, dapat diambil beberapa gambaran umum

mengenai karakteristik responden yang diteliti meliputi usia, jenis kelamin, tingkat Pendidikan, dan lama bekerja. Gambaran masing-masing responden dapat dilihat dibawah ini:

1. Berdasarkan Jenis Kelamin dan Masa Kerja

Berdasarkan dari hasil pengisian identitas responden dalam kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT. Evalinda Berkah Mandiri, Kantor Pusat d'Besto Jakarta, diperoleh data komposisi responden berdasarkan jenis kelamin dan masa kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 6 Karakteristik Responden Jenis Kelamin dan Masa Kerja**

| Jenis Kelamin | Masa Kerja     |                |               |              |              |              | Total          |
|---------------|----------------|----------------|---------------|--------------|--------------|--------------|----------------|
|               | 1-2 tahun      | 3-4 Tahun      | 5-6 Tahun     | 7-8 Tahun    | 9-10 tahun   | >11 tahun    |                |
| Laki-Laki     | 12<br>(25%)    | 15<br>(31,25%) | 6<br>(12,5%)  | 3<br>(6,25%) | 2<br>(4,17%) | 1<br>(2,08%) | 39<br>(81,25%) |
| Perempuan     | 3<br>(6,25%)   | 3 (6,25%)      | 2<br>(4,17%)  | 1<br>(2,08%) | -            | -            | 9<br>(18,75%)  |
| Total         | 15<br>(31,25%) | 18 (37,5%)     | 8<br>(16,67%) | 4<br>(8,33%) | 2<br>(4,17%) | 1<br>(2,08%) | 48<br>(100%)   |

**Sumber: Data primer diolah, 2018**

Berdasarkan Tabel 6 terlihat bahwa dari 48 responden diketahui sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 39 orang dimana diketahui sebanyak 12 orang (25%) memiliki masa kerja 1-2 tahun, sebanyak 15 orang (31,25%) memiliki masa kerja 3-4 tahun, sebanyak 6 orang (12,5%) memiliki masa kerja 5-6 tahun, sebanyak 3 orang (6,25%) memiliki masa kerja 7-8 tahun, sebanyak 2 orang (4,17%) memiliki masa kerja 9-10 tahun dan 1 orang (2,08%) memiliki masa kerja 11-12 tahun.

## 2. Berdasarkan Usia dan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan dari hasil pengisian identitas responden dalam kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT Evalinda Berkah Mandiri, Kantor Pusat d'Besto Jakarta, diperoleh data komposisi responden menurut kelompok tingkat pendidikan adalah sebagai berikut:

**Tabel 7 Data Responden Berdasarkan Usia dan Tingkat Pendidikan**

| Usia        | Tingkat Pendidikan |                |                |        | Total          |
|-------------|--------------------|----------------|----------------|--------|----------------|
|             | SMA                | D3             | S1             | S2     |                |
| 21-25 tahun | 12 (25%)           | 9<br>(18,75%)  | 6<br>(12,5%)   | 0 (0%) | 27<br>(56,25%) |
| 26-30 tahun | 3 (6,25%)          | 6 (12,5%)      | 6<br>(12,5%)   | 0 (0%) | 15<br>(31,25%) |
| 31-35 tahun | 3 (6,25%)          | 0 (0%)         | 3<br>(6,25%)   | 0 (0%) | 6 (12,5%)      |
| Total tahun | 18<br>(37,5%)      | 15<br>(31,25%) | 15<br>(31,25%) | 0 (0%) | 48 (100%)      |

**Sumber: Data primer diolah, 2018**

Berdasarkan Tabel 7 terlihat bahwa dari 48 responden, di ketahui bahwa sebanyak 27 orang (56,25%) dengan rentang usia 21-25 tahun dan diketahui sebanyak 12 orang (25%) dengan tingkat pendidikan SMA, dan sebanyak 9 orang (18,75%) dengan tingkat pendidikan D3 dan 6 orang dengan tingkat Pendidikan S1.

Selanjutnya sebanyak 25 orang (31,25%) dengan rentang usia 26-30 tahun dan diketahui sebanyak 3 orang (6,25%) dengan tingkat pendidikan SMA, sebanyak 3 orang (6,25%) dengan tingkat pendidikan D3 dan sebanyak 3 orang (6,25%) dengan tingkat pendidikan S1. Selanjutnya sebanyak 6 orang (12,5%) dengan rentang usia 31-35 tahun dan diketahui sebanyak 3 orang

(6,25%) dengan tingkat pendidikan SMA, dan sebanyak 3 orang (6,25%) dengan tingkat pendidikan S1.

### C. Analisis Data dan Pembahasan

#### 1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data dari responden, lokasi penelitian, variabel *Outbound Training* Karyawan, Motivasi Kerja Karyawan, dan Kinerja Karyawan dengan mendistribusikan item-item dari masing-masing variabel yang ditabulasikan dalam bentuk tabel kemudian dibahas secara deskriptif.

Kriteria penelitian tersebut menggunakan rumus Panjang interval menurut Sudjana (2005) sebagai berikut:

$$\text{Panjang Kelas Interval} = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas Interval}}$$

Perhitungan Panjang Kelas Interval Sebagai Berikut:

$$\text{Rentang} = \text{Nilai tinggi} - \text{Nilai terendah}$$

$$\text{Banyak Kelas Interval} = 5$$

$$\text{Jadi, panjang Kelas Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Setelah ditentukan panjang kelas interval sejumlah 0,8, maka kriteria interpretasi rata-rata skor jawaban tersebut dapat dilihat pada Tabel 8.

**Tabel 8 Nilai Rata-Rata**

| No | Nilai Rata-Rata | Keterangan    |
|----|-----------------|---------------|
| 1  | 1 – 1,8         | Sangat Rendah |
| 2  | > 1,81 - 2,6    | Rendah        |
| 3  | > 2,61 – 3,4    | Sedang        |
| 4  | > 3,41 – 4,2    | Tinggi        |
| 5  | > 4,21 – 5      | Sangat Tinggi |

Sumber: Sudjana, 2005

Didukung dari perhitungan penentuan klasifikasi nilai *mean*, maka uraian tentang hasil penelitian adalah sebagai berikut:

2. Distribusi Jawaban Responden Variabel *Outbound Training* Karyawan (X)

Dalam variabel *Outbound Training* Karyawan terdapat 12 *item* pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Distribusi jawaban responden variabel *Outbound Training* Karyawan dapat dilihat pada Tabel 9 berikut:

**Tabel 9 Penilaian Responden Variabel *Outbound Training***

| Pertanyaan       | SEBARAN SKOR |      |   |      |   |      |    |       |    |       | Mean |
|------------------|--------------|------|---|------|---|------|----|-------|----|-------|------|
|                  | 1            |      | 2 |      | 3 |      | 4  |       | 5  |       |      |
|                  | f            | %    | f | %    | f | %    | F  | %     | F  | %     |      |
| X <sub>1.1</sub> | 0            | 0.00 | 0 | 0.00 | 1 | 2.08 | 32 | 66.67 | 15 | 31.25 | 4.29 |
| X <sub>1.2</sub> | 0            | 0.00 | 1 | 2.08 | 2 | 4.17 | 37 | 77.08 | 8  | 16.67 | 4.08 |
| X <sub>1.3</sub> | 0            | 0.00 | 0 | 0.00 | 1 | 2.08 | 28 | 58.33 | 19 | 39.58 | 4.38 |
| X <sub>1.4</sub> | 0            | 0.00 | 0 | 0.00 | 2 | 4.17 | 28 | 58.33 | 18 | 37.50 | 4.33 |
| X <sub>1.5</sub> | 0            | 0.00 | 0 | 0.00 | 2 | 4.17 | 26 | 54.17 | 20 | 41.67 | 4.38 |
| X <sub>1.6</sub> | 0            | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 29 | 60.42 | 19 | 39.58 | 4.40 |

|                              |                     |      |   |      |   |       |    |       |    |       |             |
|------------------------------|---------------------|------|---|------|---|-------|----|-------|----|-------|-------------|
| X <sub>1.7</sub>             | 0                   | 0.00 | 0 | 0.00 | 4 | 8.33  | 30 | 62.50 | 14 | 29.17 | 4.21        |
| Pertanyaan                   | <b>SEBARAN SKOR</b> |      |   |      |   |       |    |       |    |       | <i>Mean</i> |
|                              | 1                   |      | 2 |      | 3 |       | 4  |       | 5  |       |             |
|                              | f                   | %    | f | %    | f | %     | f  | %     | f  | %     |             |
| X <sub>1.8</sub>             | 0                   | 0.00 | 0 | 0.00 | 4 | 8.33  | 30 | 62.50 | 14 | 29.17 | 4.21        |
| X <sub>1.9</sub>             | 0                   | 0.00 | 0 | 0.00 | 4 | 8.33  | 32 | 66.67 | 12 | 25.00 | 4.17        |
| X <sub>1.10</sub>            | 0                   | 0.00 | 0 | 0.00 | 5 | 10.42 | 27 | 56.25 | 16 | 33.33 | 4.23        |
| X <sub>1.11</sub>            | 0                   | 0.00 | 0 | 0.00 | 4 | 8.33  | 25 | 52.08 | 19 | 39.58 | 4.31        |
| X <sub>1.12</sub>            | 0                   | 0.00 | 0 | 0.00 | 2 | 4.17  | 33 | 68.75 | 13 | 27.08 | 4.23        |
| <i>Outbound Training (X)</i> |                     |      |   |      |   |       |    |       |    |       | 4.27        |

**Sumber: Data primer diolah, 2018**

Keterangan: X<sub>1.1</sub> : mampu memecahkan suasana yang kaku  
 X<sub>1.2</sub> : mengenal antar karyawan dengan baik  
 X<sub>1.3</sub> : kemampuan berkomunikasi antar karyawan lebih baik  
 X<sub>1.4</sub> : memiliki rasa percaya terhadap karyawan lain  
 X<sub>1.5</sub> : lebih peduli dengan karyawan lain  
 X<sub>1.6</sub> : mampu bekerja sama dengan baik  
 X<sub>1.7</sub> : mengoptimalkan segala kemampuan kelompok  
 X<sub>1.8</sub> : mengenali masalah dan menyelesaikannya  
 X<sub>1.9</sub> : memilih informasi yang relevan  
 X<sub>1.10</sub> : membuat keputusan untuk menemukan sebab timbulnya suatu persoalan  
 X<sub>1.11</sub> : terdorong untuk menjadi pemenang  
 X<sub>1.12</sub> : mengoptimalkan segala kemampuan individu

Dari 48 responden yang menjawab pernyataan tentang “*outbound training* dapat memecahkan suasana yang kaku”, dapat diketahui bahwa terdapat 15 atau sebesar 31,25% responden menyatakan sangat setuju, sedangkan sebesar 32 atau sebesar 66,67% responden menyatakan setuju, sebesar 1 atau sebesar 2,08% menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 4,29 yang terletak pada interval 4,2 – 5,0 yang artinya sangat

tinggi atau sangat setuju. Berdasarkan pertanyaan tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Evalinda Berkah Mandiri, Kantor Pusat d'Besto sangat setuju bahwa *Outbound Training* dapat memecahkan suasana yang kaku. Hal ini dibuktikan dengan perusahaan yang sudah menerapkan *Outbound Training* dari pertama kali berdirinya perusahaan tersebut, sehingga suasana dalam internal perusahaan menjadi lebih cair.

Pada item pernyataan “*outbound training* karyawan dapat membuat karyawan mengenal antar karyawan dengan baik”, diketahui terdapat 8 atau sebesar 16,67% responden menyatakan sangat setuju, sedangkan sebesar 37 atau sebesar 77,08% responden menyatakan setuju, sebesar 2 atau sebesar 4,17% menyatakan ragu-ragu, sedangkan sebesar 1 atau sebesar 2,08% responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. *Item* pernyataan ini memiliki *mean* sebesar 4,08 yang terletak pada interval 3,4 – 4,2 yang artinya tinggi atau setuju. Berdasarkan item pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Evalinda Berkah Mandiri, Kantor Pusat d'Besto setuju bahwa melalui *outbound training* karyawan dapat mengenal antar karyawan dengan baik sehingga hubungan internal perusahaan menjadi lebih erat. Eratnya hubungan antarkaryawan membuat karyawan di perusahaan semakin nyaman dalam bekerja, bahkan tidak sedikit yang sudah menganggap antarkaryawan seperti keluarga.

Hasil dari pernyataan yang diberikan kepada 48 karyawan PT. Evalinda Berkah mandiri, Kantor Pusat d'Besto Jakarta mengenai “*outbound training*

repository.ub.ac.id

dapat membuat kemampuan berkomunikasi dengan antar karyawan menjadi lebih baik” dapat diketahui bahwa terdapat 19 atau sebesar 39,58% responden menyatakan sangat setuju, sedangkan sebesar 28 atau sebesar 58,33% responden menyatakan setuju, sebesar 1 atau sebesar 2,08% menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 4,38 yang terletak pada interval 4,2 – 5,0 yang artinya sangat tinggi atau sangat setuju. Berdasarkan item tersebut maka dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Evalinda Berkah Mandiri, Kantor Pusat d’Besto sangat setuju bahwa dengan adanya *outbound training* kemampuan berkomunikasi dengan antar karyawan menjadi lebih baik, hal ini juga sangat penting bagi perusahaan agar meminimalkan adanya *miss communication* pada saat bekerja.

Item pernyataan tentang “*outbound training* dapat membuat karyawan memiliki rasa percaya terhadap karyawan lain”, diketahui 18 atau sebesar 37,50% responden menyatakan sangat setuju, sedangkan sebesar 28 atau sebesar 58,33% responden menyatakan setuju, sebesar 2 atau sebesar 4,17% menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 4,33 yang terletak pada interval 4,2 – 5,0 yang artinya sangat tinggi atau sangat setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Evalinda Berkah Mandiri, Kantor Pusat d’Besto sangat setuju bahwa dengan *outbound training* karyawan memiliki rasa percaya terhadap karyawan lain. Hal ini dikarenakan adanya kerjasama antar karyawan sehingga karyawan saling percaya satu sama lain,

UNIVERSITAS  
BRAWIJAYA

karena tanpa adanya kepercayaan, kerjasama tidak akan berjalan dengan baik.

Tanggapan responden tentang pernyataan “*outbound training* karyawan dapat membuat karyawan menjadi lebih peduli terhadap karyawan lain”, dapat diketahui terdapat 20 atau sebesar 41,67% responden menyatakan sangat setuju, sedangkan sebesar 26 atau sebesar 54,17% responden menyatakan setuju, sebesar 2 atau sebesar 4,17% menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 4,38 yang terletak pada interval 4,2 – 5,0 yang artinya sangat tinggi atau sangat setuju. Berdasarkan item tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Evalinda Berkah Mandiri, Kantor Pusat d’Besto sangat setuju bahwa dengan *outbound training* karyawan menjadi lebih peduli terhadap karyawan lain. hal ini terlihat ketika setiap karyawan tidak hanya memikirkan diri sendiri, akan tetapi juga memikirkan dampak dan akibat yang dirasakan oleh karyawan lain.

Pada item pernyataan “*outbound training* karyawan dapat membuat karyawan ekerjasama dengan baik”, dapat diketahui bahwa dari 48 responden terdapat 19 atau sebesar 39,58% responden menyatakan sangat setuju, sedangkan sebesar 29 atau sebesar 60,42% responden menyatakan setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 4,40 yang terletak pada interval 4,2 – 5,0 yang artinya sangat tinggi atau sangat setuju. Berdasarkan item tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Evalinda Berkah

Mandiri, Kantor Pusat d'Besto sangat setuju bahwa dengan *outbound training* karyawan dapat bekerjasama dengan baik. Dilihat dari hasil dari kerja keras Bersama mereka yang sudah dapat bekerjasama dengan 146 investor dalam bentuk swakelola.

Pernyataan pada item tentang "*outbound training* dapat membuat karyawan mampu mengoptimalkan segala kemampuan kelompok" terdapat 14 atau sebesar 29,17% responden menyatakan sangat setuju, sedangkan sebesar 30 atau sebesar 62,50% responden menyatakan setuju, sebesar 4 atau sebesar 8,33% menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 4,21 yang terletak pada interval 4,2 – 5,0 yang artinya sangat tinggi atau sangat setuju. Berdasarkan item tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Evalinda Berkah Mandiri, Kantor Pusat d'Besto sangat setuju bahwa dengan *outbound training* karyawan mampu mengoptimalkan segala kemampuan kelompok. Hal ini dibuktikan dengan karyawan-karyawan yang selalu berusaha sekuat tenaga untuk mendapatkan hasil yang maksimal dan sesuai target, dari mulai bidang *finance, purchasing, logistic, general affair, sales*, HRD, dan juga IT, semuanya berusaha semaksimal mungkin untuk menyempurnakan kualitas d'Besto.

Jawaban responden mengenai item "*outbound training* dapat membuat karyawan mampu mengenali masalah yang ada serta menyelesaikannya dengan baik", dapat diketahui bahwa dari 48 responden terdapat 14 atau sebesar 29,17% responden menyatakan sangat setuju, sedangkan sebesar 30

atau sebesar 62,50% responden menyatakan setuju, sebesar 4 atau sebesar 8,33% menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 4,21 yang terletak pada interval 4,2 – 5,0 yang artinya sangat tinggi atau sangat setuju. Berdasarkan item tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Evalinda Berkah Mandiri, Kantor Pusat d'Besto sangat setuju bahwa dengan *outbound training* karyawan mampu mengenali masalah yang ada serta menyelesaikannya dengan baik. Hal ini terlihat ketika karyawan bisa langsung tanggap apabila adanya kritik dan saran dari konsumen, dan karyawan segera memperbaikinya agar konsumen tidak kecewa dan tetap memilih d'Besto sebagai restoran favoritnya.

Pada item pernyataan “*outbound training* dapat membuat karyawan mampu memilih informasi yang relevan untuk menyelesaikan masalah”, dapat diketahui bahwa terdapat 12 atau sebesar 25,00% responden menyatakan sangat setuju, sedangkan sebesar 32 atau sebesar 66,67% responden menyatakan setuju, sebesar 4 atau sebesar 8,33% menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 4,17 yang terletak pada interval 3,4 – 4,2 yang artinya tinggi atau setuju. Berdasarkan item tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Evalinda Berkah Mandiri, Kantor Pusat d'Besto setuju bahwa dengan *outbound training* karyawan mampu memilih informasi yang relevan untuk menyelesaikan masalah. Hal ini

dibuktikan dengan karyawan yang hanya mengambil kritik dan saran yang membangun, sehingga karyawan dapat memperbaiki kesalahan yang terjadi.

Tanggapan responden dengan item “*outbound training* dapat membuat karyawan mampu membuat keputusan untuk menemukan sebab timbulnya suatu persoalan”, dapat diketahui bahwa dari 48 responden terdapat 16 atau sebesar 33,33% responden menyatakan sangat setuju, sedangkan sebesar 27 atau sebesar 56,25% responden menyatakan setuju, sebesar 5 atau sebesar 10,42% menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 4,23 yang terletak pada interval 4,2 – 5,0 yang artinya sangat tinggi atau sangat setuju. Berdasarkan item tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Evalinda Berkah Mandiri, Kantor Pusat d’Besto sangat setuju bahwa dengan *outbound training* karyawan mampu membuat keputusan untuk menemukan sebab timbulnya suatu persoalan. Hal ini dapat dilihat dengan dibuatnya kotak kritik dan saran di setiap restorannya sehingga mereka mengetahui sebab timbulnya kritik dari konsumen dan segera berusaha memperbaikinya demi kepuasan konsumen.

Dari item “*outbound training* membuat karyawan terdorong untuk menjadi pemenang diantara yang lain”, dapat diketahui bahwa dari 48 responden terdapat 19 atau sebesar 39,58% responden menyatakan sangat setuju, sedangkan sebesar 25 atau sebesar 52,08% responden menyatakan setuju, sebesar 4 atau sebesar 8,33% menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Item ini

memiliki *mean* sebesar 4,31 yang terletak pada interval 4,2 – 5,0 yang artinya sangat tinggi atau sangat setuju. Berdasarkan item tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Evalinda Berkah Mandiri, Kantor Pusat d'Besto sangat setuju bahwa dengan *outbound training* karyawan terdorong untuk menjadi pemenang diantara yang lain. Hal ini terbukti dari para karyawan yang terus berusaha lebih baik lagi dari sebelumnya.

Jawaban responden tentang item “*outbound training* karyawan dapat mengoptimalkan segala kemampuan individu”, dapat diketahui bahwa dari 48 responden terdapat 13 atau sebesar 27,08% responden menyatakan sangat setuju, sedangkan sebesar 33 atau sebesar 68,75% responden menyatakan setuju, sebesar 2 atau sebesar 4,17% menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 4,23 yang terletak pada interval 4,2 – 5,0 yang artinya sangat tinggi atau sangat setuju. Berdasarkan item tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Evalinda Berkah Mandiri, Kantor Pusat d'Besto sangat setuju bahwa dengan *outbound training* karyawan dapat mengoptimalkan segala kemampuan individu. Hal ini dibuktikan bagaimana setiap karyawan berusaha memberikan hasil yang maksimal di setiap kemampuannya.

Berdasarkan hasil *grand mean* variabel *Outbound Training* Karyawan, diperoleh hasil sebesar 4,27. Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel *Outbound Training* Karyawan PT. Evalinda Berkah Mandiri, Kantor Pusat d'Besto Jakarta berada di dalam kategori sangat tinggi.

### 3. Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja

Dalam variabel Motivasi Kerja terdapat 9 pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Distribusi jawaban responden variabel Motivasi Kerja Karyawan dapat dilihat pada Tabel 10 berikut:

**Tabel 10 Penilaian Responden Variabel Motivasi Kerja (Z)**

| Pertanyaan         | SEBARAN SKOR |      |   |       |    |       |    |       |    |       | Mean |
|--------------------|--------------|------|---|-------|----|-------|----|-------|----|-------|------|
|                    | 1            |      | 2 |       | 3  |       | 4  |       | 5  |       |      |
|                    | F            | %    | f | %     | f  | %     | F  | %     | f  | %     |      |
| Z <sub>1.1</sub>   | 0            | 0.00 | 9 | 18.75 | 8  | 16.67 | 20 | 41.67 | 11 | 22.92 | 3.69 |
| Z <sub>1.2</sub>   | 0            | 0.00 | 0 | 0.00  | 3  | 6.25  | 34 | 70.83 | 11 | 22.92 | 4.17 |
| Z <sub>1.3</sub>   | 0            | 0.00 | 0 | 0.00  | 5  | 10.42 | 28 | 58.33 | 15 | 31.25 | 4.21 |
| Z <sub>1.4</sub>   | 0            | 0.00 | 0 | 0.00  | 4  | 8.33  | 24 | 50.00 | 20 | 41.67 | 4.33 |
| Z <sub>1.5</sub>   | 0            | 0.00 | 0 | 0.00  | 1  | 2.08  | 30 | 62.50 | 17 | 35.42 | 4.33 |
| Z <sub>1.6</sub>   | 0            | 0.00 | 0 | 0.00  | 3  | 6.25  | 33 | 68.75 | 12 | 25.00 | 4.19 |
| Z <sub>1.7</sub>   | 0            | 0.00 | 0 | 0.00  | 4  | 8.33  | 22 | 45.83 | 22 | 45.83 | 4.38 |
| Z <sub>1.8</sub>   | 0            | 0.00 | 3 | 6.25  | 5  | 10.42 | 26 | 54.17 | 14 | 29.17 | 4.06 |
| Z <sub>1.9</sub>   | 0            | 0.00 | 1 | 2.08  | 10 | 20.83 | 25 | 52.08 | 12 | 25.00 | 4.00 |
| Motivasi Kerja (Z) |              |      |   |       |    |       |    |       |    |       | 4.15 |

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Keterangan: Z<sub>1.1</sub> : gaji yang diterima sudah mencukupi kebutuhan sehari-hari  
 Z<sub>1.2</sub> : dalam bekerja merasa aman  
 Z<sub>1.3</sub> : dalam bekerja merasa nyaman  
 Z<sub>1.4</sub> : hubungan dengan atasan terjalin baik  
 Z<sub>1.5</sub> : hubungan dengan rekan kerja terjalin baik  
 Z<sub>1.6</sub> : adanya bantuan dari rekan kerja  
 Z<sub>1.7</sub> : diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri  
 Z<sub>1.8</sub> : atasan memberikan penghargaan atas kinerja  
 Z<sub>1.9</sub> : atasan memberikan pujian atas kinerja

Pernyataan tentang gaji yang diterima sudah mencukupi kebutuhan sehari-hari, dapat diketahui bahwa dari 48 responden terdapat 11 atau sebesar 22,92% responden menyatakan sangat setuju, sedangkan sebesar 20 atau sebesar 41,67% responden menyatakan setuju, sebesar 8 atau sebesar 16,67% menyatakan ragu-ragu, sedangkan sebesar 9 atau sebesar 18,75% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,69 yang terletak pada interval interval 3,4 – 4,2 yang artinya tinggi atau setuju. Berdasarkan item tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Evalinda Berkah Mandiri, Kantor Pusat d'Besto setuju bahwa gaji yang diterima sudah mencukupi kebutuhan sehari-hari.

Jawaban responden mengenai *item* “dalam bekerja karyawan merasa aman”, dapat diketahui bahwa terdapat 11 atau sebesar 22,92% responden menyatakan sangat setuju, sedangkan sebesar 34 atau sebesar 70,83% responden menyatakan setuju, sebesar 3 atau sebesar 6,25% menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju ataupun menyatakan sangat tidak setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 4,17 yang terletak pada interval interval 3,4 – 4,2 yang artinya tinggi atau setuju. Berdasarkan item tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Evalinda Berkah Mandiri, Kantor Pusat d'Besto setuju bahwa dalam bekerja karyawan merasa aman. Hal ini dibuktikan dengan adanya asuransi kesehatan yang diberikan oleh perusahaan, tersedia berbagai fasilitas seperti CCTV di setiap ruangan dan satpam di depan gedung dan di dalam gedung.

Penyataan mengenai “dalam bekerja karyawan merasa nyaman”, dapat diketahui bahwa dari 48 responden terdapat 15 atau sebesar 31,25% responden menyatakan sangat setuju, sedangkan sebesar 28 atau sebesar 58,33% responden menyatakan setuju, sebesar 5 atau sebesar 10,42% menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju ataupun menyatakan sangat tidak setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 4,21 yang terletak pada interval interval 4,2 – 5,0 yang artinya sangat tinggi atau sangat setuju. Berdasarkan item tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Evalinda Berkah Mandiri, Kantor Pusat d’Besto sangat setuju bahwa dalam bekerja karyawan merasa nyaman. Dapat dilihat dari keeratan internal karyawan perusahaan yang menandakan bagaimana karyawan merasa nyaman disaat bekerja. Selain itu, tersedia juga berbagai fasilitas yang menunjang kenyamanan karyawan, seperti kantin yang nyaman dan besar, ruang rapat yang nyaman, ruang TV untuk bersantai disaat istirahat, dan lain sebagainya.

Tanggapan dari 48 responden tentang “hubungan karyawan dengan atasan terjalin dengan baik”, terdapat hasil 20 atau sebesar 41,67% responden menyatakan sangat setuju, sedangkan sebesar 24 atau sebesar 50,00% responden menyatakan setuju, sebesar 4 atau sebesar 8,33% menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju ataupun menyatakan sangat tidak setuju. *Item* ini memiliki *mean* sebesar 4,33 yang terletak pada interval interval 4,2 – 5,0 yang artinya sangat tinggi atau sangat setuju. Berdasarkan item ini dapat disimpulkan bahwa karyawan PT.

Evalinda Berkah Mandiri, Kantor Pusat d'Besto sangat setuju bahwa hubungan karyawan dengan atasan terjalin dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari bagaimana karyawan yang bisa bebas memberikan saran untuk perusahaan, dimana saran tersebut disampaikan melalui atasan. Dan kegiatan pelatihan yang bukan hanya mengikutsertakan karyawan, akan tetapi juga mengikutsertakan atasan.

*Item* tentang “hubungan karyawan dengan rekan kerja terjalin dengan baik”, terdapat 17 atau sebesar 35,42% responden menyatakan sangat setuju, sedangkan sebesar 30 atau sebesar 62,50% responden menyatakan setuju, sebesar 1 atau sebesar 2,08% menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju ataupun menyatakan sangat tidak setuju. *Item* ini memiliki *mean* sebesar 4,33 yang terletak pada interval interval 4,2 – 5,0 yang artinya sangat tinggi atau sangat setuju. Berdasarkan *item* ini dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Evalinda Berkah Mandiri, Kantor Pusat d'Besto sangat setuju bahwa hubungan karyawan dengan rekan kerja terjalin dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari bagaimana karyawan yang saling menguatkan dan memberikan semangat satu sama lain layaknya keluarga.

Jawaban responden tentang “adanya bantuan dari rekan kerja”, dapat diketahui bahwa dari 48 responden terdapat 12 atau sebesar 25,00% responden menyatakan sangat setuju, sedangkan sebesar 33 atau sebesar 68,75% responden menyatakan setuju, sebesar 3 atau sebesar 6,25% menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju ataupun menyatakan sangat tidak setuju. *Item* ini memiliki *mean*

sebesar 4,19 yang terletak pada interval interval 3,4 – 4,2 yang artinya tinggi atau setuju. Berdasarkan item ini dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Evalinda Berkah Mandiri, Kantor Pusat d'Besto setuju bahwa adanya bantuan dari rekan kerja. Hal ini dapat dilihat dari bagaimana karyawan dapat bekerjasama dan menghasilkan produk yang lebih baik dan terus berinovasi.

Item tentang “perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri”, dapat diketahui bahwa dari 48 responden terdapat 22 atau sebesar 45,83% responden menyatakan sangat setuju, sedangkan sebesar 22 atau sebesar 45,83% responden menyatakan setuju, sebesar 4 atau sebesar 8,33% menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju ataupun menyatakan sangat tidak setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 4,38 yang terletak pada interval interval 4,2 – 5,0 yang artinya sangat tinggi atau sangat setuju. Berdasarkan item ini dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Evalinda Berkah Mandiri, Kantor Pusat d'Besto sangat setuju bahwa perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri. Hal ini dibuktikan dengan adanya berbagai pelatihan dan pengembangan yang disediakan oleh perusahaan, contohnya adanya *outbound training* dalam perusahaan.

Tanggapan responden mengenai “atasan di perusahaan memberikan penghargaan atas kinerja”, dapat diketahui bahwa terdapat 14 atau sebesar 29,17% responden menyatakan sangat setuju, sedangkan sebesar 26 atau sebesar 54,17% responden menyatakan setuju, sebesar 5 atau sebesar 10,42% menyatakan ragu-ragu, sedangkan sebesar 3 atau sebesar 6,25% menyatakan

tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 4,06 yang terletak pada interval interval 3,4 – 4,2 yang artinya tinggi atau setuju. Berdasarkan item ini dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Evalinda Berkah Mandiri, Kantor Pusat d’Besto setuju bahwa atasan di perusahaan memberikan penghargaan atas kinerja.

Dari item tentang “atasan di perusahaan memberikan pujian atas kinerja”, dapat diketahui bahwa dari 48 responden terdapat 12 atau sebesar 25,00% responden menyatakan sangat setuju, sedangkan sebesar 25 atau sebesar 52,08% responden menyatakan setuju, sebesar 10 atau sebesar 20,83% menyatakan ragu-ragu, sedangkan sebesar 1 atau sebesar 2,08% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 4,00 yang terletak pada interval interval 3,4 – 4,2 yang artinya tinggi atau setuju. Berdasarkan item ini dapat disimpulkan bahwa karyawan d’Besto setuju bahwa atasan di perusahaan memberikan pujian atas kinerja.

Berdasarkan hasil *grand mean* variabel Motivasi Kerja, diperoleh hasil sebesar 4,5. Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja PT. Evalinda Berkah Mandiri, Kantor Pusat d’Besto Jakarta berada di dalam kategori tinggi.

#### 4. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Dalam variabel Kinerja Karyawan terdapat 7 item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Distribusi jawaban responden variabel Kinerja Karyawan dapat dilihat pada Tabel 11 berikut:

**Tabel 11 Penilaian Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

| Pertanyaan           | SEBARAN SKOR |      |   |      |   |       |    |       |    |       | Mean |
|----------------------|--------------|------|---|------|---|-------|----|-------|----|-------|------|
|                      | 1            |      | 2 |      | 3 |       | 4  |       | 5  |       |      |
|                      | F            | %    | f | %    | F | %     | f  | %     | f  | %     |      |
| Y <sub>1.1</sub>     | 0            | 0.00 | 0 | 0.00 | 1 | 2.08  | 28 | 58.33 | 19 | 39.58 | 4.38 |
| Y <sub>1.2</sub>     | 0            | 0.00 | 0 | 0.00 | 3 | 6.25  | 23 | 47.92 | 22 | 45.83 | 4.40 |
| Y <sub>1.3</sub>     | 0            | 0.00 | 0 | 0.00 | 3 | 6.25  | 28 | 58.33 | 17 | 35.42 | 4.29 |
| Y <sub>1.4</sub>     | 0            | 0.00 | 0 | 0.00 | 3 | 6.25  | 22 | 45.83 | 23 | 47.92 | 4.42 |
| Y <sub>1.5</sub>     | 0            | 0.00 | 1 | 2.08 | 6 | 12.50 | 21 | 43.75 | 20 | 41.67 | 4.25 |
| Y <sub>1.6</sub>     | 0            | 0.00 | 0 | 0.00 | 4 | 8.33  | 25 | 52.08 | 19 | 39.58 | 4.31 |
| Y <sub>1.7</sub>     | 0            | 0.00 | 0 | 0.00 | 4 | 8.33  | 27 | 56.25 | 17 | 35.42 | 4.27 |
| Kinerja Karyawan (Y) |              |      |   |      |   |       |    |       |    |       | 4.33 |

**Sumber: Data primer yang diolah (2018)**

- Keterangan: Y<sub>1.1</sub> : menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang ditetapkan  
 Y<sub>1.2</sub> : menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dibandingkan dengan sebelumnya  
 Y<sub>1.3</sub> : mutu hasil kerja yang dicapai sesuai dengan standar perusahaan  
 Y<sub>1.4</sub> : mutu hasil kerja yang dicapai lebih baik dibandingkan sebelumnya  
 Y<sub>1.5</sub> : mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu  
 Y<sub>1.6</sub> : ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan selalu konsisten  
 Y<sub>1.7</sub> : mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari sebelumnya

Tanggapan responden tentang pertanyaan “mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan”, dapat diketahui bahwa dari 48 responden terdapat 19 atau sebesar 39,58% responden menyatakan sangat setuju, sedangkan sebesar 28 atau sebesar 58,33% responden menyatakan setuju, sebesar 1 atau sebesar 2,08%

menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju ataupun menyatakan sangat tidak setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 4,38 yang terletak pada interval interval 4,2 – 5,0 yang artinya sangat tinggi atau sangat setuju. Berdasarkan item tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Evalinda Berkah Mandiri, Kantor Pusat d'Besto sangat setuju bahwa mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan kinerja karyawan yang dapat memperoleh 146 investor dalam bentuk swakelola/*franchise*.

Jawaban responden tentang pernyataan “mampu menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dibandingkan dengan sebelumnya”, dapat diketahui bahwa dari 48 responden terdapat 22 atau sebesar 45,83% responden menyatakan sangat setuju, sedangkan sebesar 23 atau sebesar 47,92% responden menyatakan setuju, sebesar 3 atau sebesar 6,25% menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju ataupun menyatakan sangat tidak setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 4,40 yang terletak pada interval interval 4,2 – 5,0 yang artinya sangat tinggi atau sangat setuju. Berdasarkan item ini dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Evalinda Berkah Mandiri, Kantor Pusat d'Besto sangat setuju bahwa mampu menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dibandingkan dengan sebelumnya. Hal ini dapat dilihat dari persentase keuntungan yang terus meningkat setiap tahunnya yang naik hingga 55% dari tahun 2011.

Item tentang “mutu hasil kerja yang dicapai sesuai dengan standar perusahaan”, terdapat hasil 35,42% responden menyatakan sangat setuju, sedangkan sebesar 28 atau sebesar 58,33% responden menyatakan setuju, sebesar 3 atau sebesar 6,25% menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju ataupun menyatakan sangat tidak setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 4,29 yang terletak pada interval interval 4,2 – 5,0 yang artinya sangat tinggi atau sangat setuju. Berdasarkan item tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Evalinda Berkah Mandiri, Kantor Pusat d’Besto sangat setuju bahwa mutu hasil kerja yang dicapai sesuai dengan standar perusahaan. Hal ini dapat diketahui dari perusahaan yang terus menciptakan inovasi-inovasi baru yang dimana inovasi tersebut juga didapatkan dari karyawan. Selain itu, karyawan yang terus gigih di lapangan sehingga banyaknya konsumen dan investor yang percaya dengan d’Besto.

Tanggapan responden tentang item “mutu hasil kerja yang dicapai lebih baik dibandingkan sebelumnya”, menghasilkan 23 atau sebesar 47,92% responden menyatakan sangat setuju, sedangkan sebesar 22 atau sebesar 45,83% responden menyatakan setuju, sebesar 3 atau sebesar 6,25% menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju ataupun menyatakan sangat tidak setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 4,42 yang terletak pada interval interval 4,2 – 5,0 yang artinya sangat tinggi atau sangat setuju. Berdasarkan item tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Evalinda Berkah Mandiri, Kantor Pusat d’Besto sangat setuju bahwa mutu hasil kerja yang dicapai lebih baik dibandingkan sebelumnya.

Hal ini dapat dilihat dari inovasi menu yang selalu diluncurkan d'Besto sehingga konsumen tidak jenuh dengan menu yang ada, dan pencapaian omset yang terus naik.

Pernyataan mengenai “mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”, dapat diketahui bahwa terdapat 20 atau sebesar 41,67% responden menyatakan sangat setuju, sedangkan sebesar 21 atau sebesar 43,75% responden menyatakan setuju, sebesar 6 atau sebesar 12,50% menyatakan ragu-ragu, sedangkan sebesar 1 atau sebesar 2,08% menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 4,25 yang terletak pada interval interval 4,2 – 5,0 yang artinya sangat tinggi atau sangat setuju. Berdasarkan item ini dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Evalinda Berkah Mandiri, Kantor Pusat d'Besto sangat setuju bahwa mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal ini dapat dilihat dari hasil karyawan yang mampu menyelesaikan tugasnya tepat pada pukul 17:00 WIB setiap harinya.

Item tentang “ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan selalu konsisten”, dapat diketahui bahwa dari 48 responden terdapat 19 atau sebesar 39,58% responden menyatakan sangat setuju, sedangkan sebesar 25 atau sebesar 52,08% responden menyatakan setuju, sebesar 4 atau sebesar 8,33% menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju ataupun menyatakan sangat tidak setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 4,31 yang terletak pada interval interval 4,2 – 5,0 yang artinya sangat tinggi atau sangat setuju. Berdasarkan item tersebut dapat disimpulkan bahwa

karyawan PT. Evalinda Berkah Mandiri, Kantor Pusat d'Besto sangat setuju bahwa ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan selalu konsisten. Hal ini dapat dilihat dari karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam kurun waktu yang sama setiap harinya.

Jawaban responden tentang “mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari sebelumnya”, menghasilkan 17 atau sebesar 35,42% responden menyatakan sangat setuju, sedangkan sebesar 27 atau sebesar 56,25% responden menyatakan setuju, sebesar 4 atau sebesar 8,33% menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju ataupun menyatakan sangat tidak setuju. *Item* ini memiliki *mean* sebesar 4,27 yang terletak pada interval interval 4,2 – 5,0 yang artinya sangat tinggi atau sangat setuju. Berdasarkan *item* tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Evalinda Berkah Mandiri, Kantor Pusat d'Besto sangat setuju bahwa mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari sebelumnya.

Berdasarkan hasil *grand mean* variabel Kinerja Karyawan, diperoleh hasil sebesar 4,33. Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan PT. Evalinda Berkah Mandiri, Kantor Pusat d'Besto Jakarta berada di dalam kategori sangat tinggi.

#### **D. Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*)**

Menurut Ghazali (2009:249), analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur (*path*) ini bertujuan

untuk mengetahui hubungan dari beberapa variabel penyebab (eksogen) terhadap variabel akibat (endogen) secara langsung dan hubungan tidak langsung, analisis jalur (*path*) bermanfaat untuk mengetahui hubungan sebab dan akibat.

1. Koefisien Jalur *Outbound Training* terhadap Motivasi

Koefisien jalur pertama dalam penelitian ini yaitu mengenai analisis pengaruh *Outbound Training* terhadap Motivasi. Hasil analisis dapat dilihat pada Tabel 12. Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

$H_1$  : *Outbound Training* berpengaruh signifikan terhadap Motivasi

**Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Jalur *Outbound Training* terhadap Motivasi**

| Variabel Independen      | Variabel Dependen | Beta  | t     | sig   | Ket        |
|--------------------------|-------------------|-------|-------|-------|------------|
| <i>Outbound Training</i> | Motivasi          | 0,701 | 6,664 | 0,000 | Signifikan |
| N = 48                   |                   |       |       |       |            |

**Sumber: Data diolah, 2018**

Tabel 12 menunjukkan koefisien Beta sebesar 0,701 dengan  $t_{hitung}$  sebesar 6,664 dan probabilitas sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak. Hal tersebut berarti hipotesis yang menyatakan *Outbound Training* berpengaruh signifikan terhadap Motivasi diterima. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika variabel *Outbound Training* semakin baik maka variabel Motivasi juga akan semakin meningkat.

2. Koefisien Jalur *Outbound Training* terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien jalur kedua dalam penelitian ini yaitu mengenai analisis pengaruh *Outbound Training* terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis dapat dilihat pada Tabel 13. Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

$H_2$  : *Outbound Training* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel 13 Hasil Uji Koefisien Jalur *Outbound Training* terhadap Kinerja Karyawan**

| Variabel Independen      | Variabel Dependen | Beta  | t     | sig   | Ket        |
|--------------------------|-------------------|-------|-------|-------|------------|
| <i>Outbound Training</i> | Kinerja Karyawan  | 0,458 | 3,528 | 0,001 | Signifikan |
| N = 48                   |                   |       |       |       |            |

Sumber: Data diolah, 2018

Tabel 13 menunjukkan koefisien beta sebesar 0,458 menunjukkan bahwa pengaruh *Outbound Training* terhadap Kinerja Karyawan, dengan  $t_{hitung}$  sebesar 3,528 dan probabilitas sebesar 0,001 ( $p < 0,05$ ), maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak yang berarti hipotesis yang menyatakan *Outbound Training* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika variabel *Outbound Training* semakin baik maka variabel Kinerja Karyawan juga akan semakin meningkat.

### 3. Koefisien Jalur Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada Tabel 14. Hipotesis ketiga dalam penelitian yang diuji sebagai berikut:

$H_3$ : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel 14 Hasil Uji Koefisien Jalur Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

| Variabel Independen | Variabel Dependen | Beta  | t     | sig   | Ket        |
|---------------------|-------------------|-------|-------|-------|------------|
| Motivasi            | Kinerja Karyawan  | 0,390 | 3,004 | 0,004 | Signifikan |
| N = 48              |                   |       |       |       |            |

**Sumber: Data diolah, 2018**

Tabel 14 menunjukkan koefisien beta sebesar 0,390 menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, dengan  $t_{hitung}$  sebesar 3,004 dan probabilitas sebesar 0,004 ( $p < 0,05$ ), maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika variabel Motivasi semakin baik maka variabel Kinerja Karyawan juga akan semakin meningkat.

4. Koefisien Jalur *Outbound Training* Karyawan (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z)

Hasil pengelolaan data penelitian ini mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung variabel *Outbound Training* Karyawan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dapat dilihat pada tabel 15:

**Tabel 15 Hasil Uji Koefisien Jalur *Outbound Training* Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja**

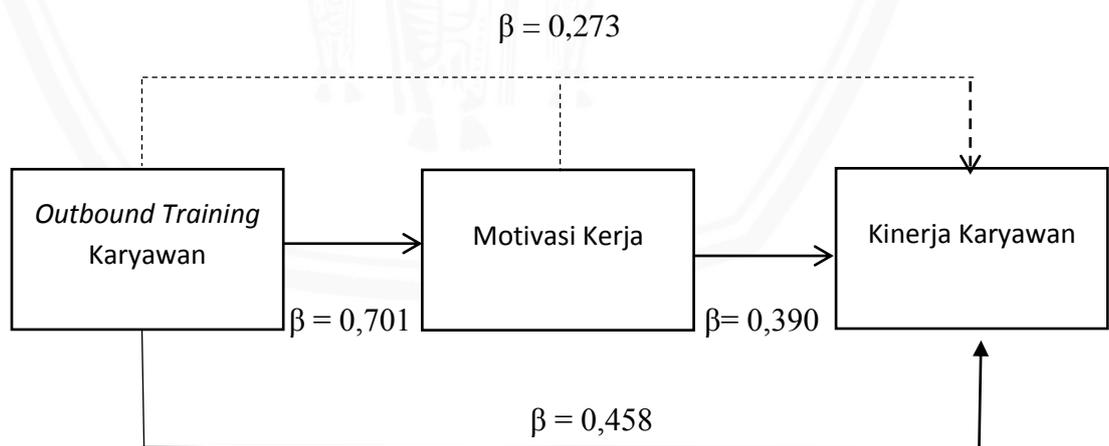
| Variabel Bebas | Variabel Mediator | Variabel Terikat | Pengaruh Langsung (X) terhadap (Y) | Pengaruh Tidak Langsung (X) terhadap (Y) | Total Pengaruh | Keterangan |
|----------------|-------------------|------------------|------------------------------------|--|----------------|------------|
| X              | Z                 |                  | 0,701                              |  | 0,701          | Signifikan |
| X              |                   | Y                | 0,458                              | 0,273                                    | 0,731          | Signifikan |
| Z              |                   |                  | 0,390                              |  | 0,390          | Signifikan |

**Sumber: Data diolah, 2018**

Berdasarkan tabel 15 dapat diketahui hasil pengaruh langsung variabel *Outbound Training* Karyawan (*X*) terhadap kinerja karyawan (*Y*) sebesar 0,458, hasil pengaruh langsung variabel *Outbound Training* Karyawan (*X*) terhadap Motivasi Kerja (*Z*) sebesar 0,701, hasil pengaruh langsung variabel Motivasi Kerja (*Z*) terhadap kinerja karyawan (*Y*) sebesar 0,390. Sedangkan pengaruh tidak langsung variabel *Outbound Training* Karyawan (*X*) terhadap kinerja karyawan (*Y*) melalui Motivasi Kerja (*Z*) adalah  $0,701 \times 0,390 = 0,273$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung variabel *Outbound Training* Karyawan (*X*) terhadap kinerja karyawan (*Y*) melalui Motivasi Kerja (*Z*) sebesar 0,273.

#### 5. Hubungan Antar Jalur

Dari keseluruhan perhitungan yang telah dilakukan, penelitian ini menghasilkan koefisien jalur antar variabel. Model akhir dari analisis jalur adalah sebagai berikut :



Keterangan:

—→ : Pengaruh langsung

---→ : Pengaruh tidak langsung

Berdasarkan keseluruhan perhitungan yang telah dilakukan, penelitian ini menghasilkan koefisien jalur antar variabel. Koefisien variabel *Outbound Training* Karyawan terhadap Motivasi Kerja sebesar 0,701. Koefisien variabel *Outbound Training* Karyawan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,458. Sedangkan variabel *Outbound Training* Karyawan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional sebesar 0,273.

## E. Pembahasan

### 1. Gambaran *Outbound Training* Karyawan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan

#### a) **Gambaran *Outbound Training* Karyawan (X)**

Berdasarkan data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang telah disebarakan kepada karyawan PT. Evalinda Berkah Mandiri, Kantor Pusat d'Besto diperoleh data terkait *Outbound Training* Karyawan yang dirasakan karyawan PT. Evalinda Berkah Mandiri, Kantor Pusat d'Besto. *Mean* keseluruhan dari variabel *Outbound Training* Karyawan (X) sebesar 4,27 yang menunjukkan karyawan sangat setuju bahwa *outbound training* memiliki banyak manfaat dan sesuai dengan harapan karyawan. Hal ini sesuai dengan teori yang disampaikan Dzikron (2014:5) bahwa tujuan *outbound training* adalah meningkatkan motivasi, pengembangan diri, kerjasama dan kekompakan kelompok. *Mean* distribusi jawaban terendah terletak pada item X1.2 (karyawan mengenal antar karyawan dengan baik melalui *outbound training*)

dengan skor 4.08 Sedangkan *mean* distribusi tertinggi terletak pada item X1.6 (dengan *outbound training* karyawan dapat bekerjasama dengan baik) dengan skor 4.40

b) **Gambaran Motivasi Kerja (Z)**

Berdasarkan data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang telah disebarakan kepada karyawan PT. Evalinda Berkah Mandiri, Kantor Pusat d'Besto diperoleh data terkait motivasi kerja karyawan PT. Evalinda Berkah Mandiri, Kantor Pusat d'Besto. *Mean* keseluruhan dari variabel motivasi (Z) sebesar 4,15 yang menunjukkan bahwa motivasi yang dimiliki karyawan PT. Evalinda Berkah Mandiri, Kantor Pusat d'Besto tinggi. *Mean* distribusi jawaban tertinggi terletak pada item Z1.7 (perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri) dengan skor 4.38 Sedangkan *mean* distribusi terendah terletak pada item Z1.1 (gaji yang diterima sudah mencukupi kebutuhan sehari-hari) dengan skor 3.69.

c) **Gambaran Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang telah disebarakan kepada karyawan PT. Evalinda Berkah Mandiri, Kantor Pusat d'Besto diperoleh data terkait kinerja karyawan PT. Evalinda Berkah Mandiri, Kantor Pusat d'Besto. *Mean* keseluruhan dari variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 4,33 yang menunjukkan bahwa kinerja yang dimiliki karyawan PT. Evalinda Berkah Mandiri, Kantor Pusat d'Besto sangat tinggi. *Mean* distribusi jawaban tertinggi terletak pada item Y1.4

(mutu hasil kerja yang dicapai lebih baik dibandingkan sebelumnya) dengan skor 4.42 Sedangkan *mean* distribusi terendah terletak pada item Y1.5 (mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu) dengan skor 4.25.

## 2. Gambaran Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*)

### a) **Pengaruh Outbound Training Karyawan (X) terhadap Motivasi Kerja (Z)**

Berdasarkan hasil penelitian secara statistik menemukan variabel *Outbound Training* Karyawan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z) dengan nilai koefisien Beta sebesar 0,701 dengan  $t_{hitung}$  sebesar 6,664 dan probabilitas sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak. Hal tersebut berarti hipotesis yang menyatakan *Outbound Training* Karyawan (X) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Z) diterima. Seperti yang dinyatakan oleh As'adi (2006) *Outbound Training* dapat meningkatkan motivasi dan keyakinan diri akan kemampuan diri (*personal development*) serta mampu berpikir kreatif (inovasi).

### b) **Pengaruh Motivasi Kerja (Z) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian secara statistik menemukan variabel Motivasi Kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai koefisien Beta sebesar 0,390 dengan  $t_{hitung}$  sebesar 3,004 dan probabilitas sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak. Hal tersebut berarti hipotesis yang

menyatakan Motivasi Kerja (Z) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) diterima. Seperti yang dinyatakan Keit Davis dalam Mangkunegara (2009:67) yang merumuskan, *Human Performance = Ability + Motivation*. Kemampuan karyawan yang didukung dengan motivasi akan menghasilkan kinerja.

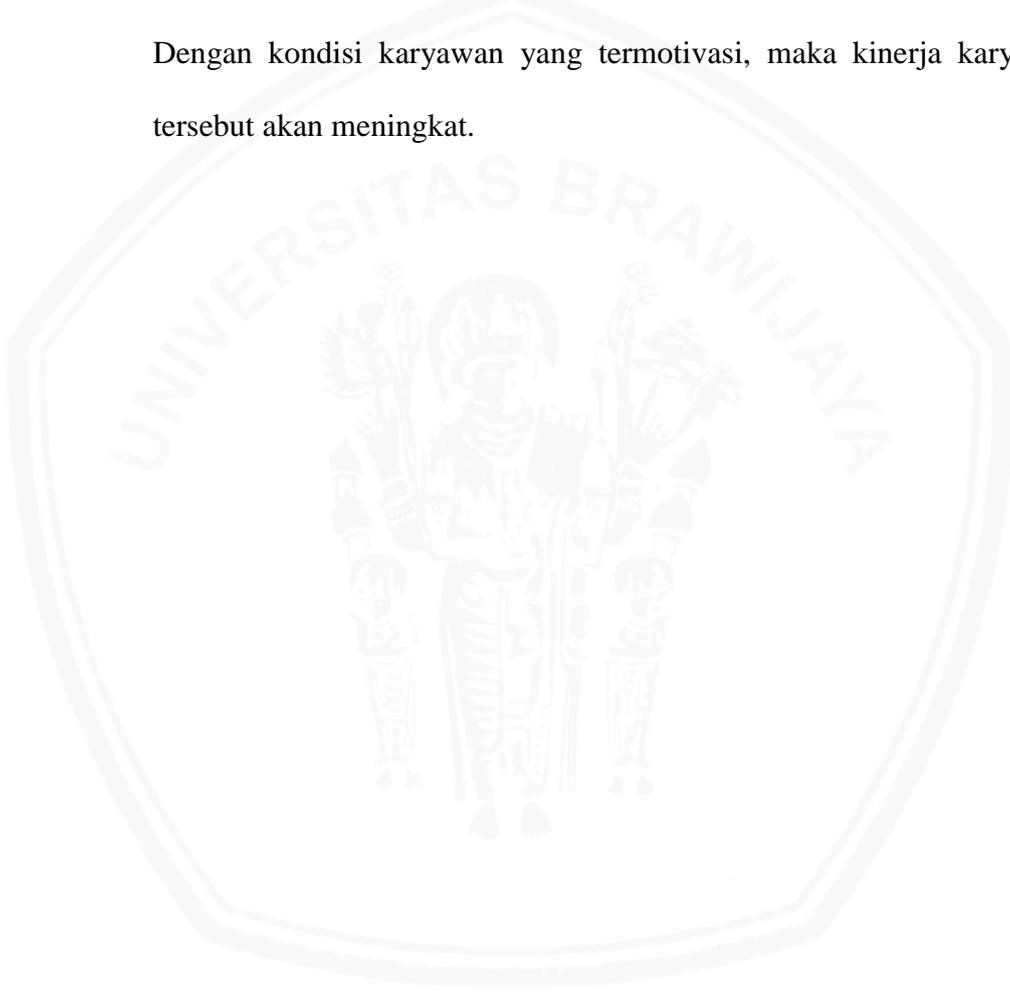
c) **Pengaruh Outbound Training Karyawan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian secara statistik menemukan variabel *Outbound Training* Karyawan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai koefisien Beta sebesar 0,458 dengan  $t_{hitung}$  sebesar 3,528 dan probabilitas sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak. Hal tersebut berarti hipotesis yang menyatakan *Outbound Training* Karyawan (X) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) diterima. Seperti yang dinyatakan As'adi (2006) *Outbound Training* dapat menggali potensi individu agar dapat mengembangkan kemampuan pribadinya. As'adi juga menegaskan bahwa Peserta mampu mengenali masalah yang ada serta prioritas penyelesaiannya.

d) **Pengaruh Tidak Langsung Outbound Training Karyawan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z)**

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*) *Outbound Training* terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebesar 0,273, sehingga total pengaruh

*Outbound Training* terhadap Kinerja Karyawan dengan rumus  $(DE + IE)$  sebesar 0,731. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa *Outbound Training* Karyawan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja. Semakin baik pelaksanaan *Outbound Training* Karyawan, maka semakin tinggi juga motivasi kerja seorang karyawan. Dengan kondisi karyawan yang termotivasi, maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dan berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dari penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kegiatan *outbound training* yang dilaksanakan Kantor Pusat d'Besto PT. Evalinda Berkah Mandiri memiliki nilai sangat tinggi. Hasil analisis deskriptif menunjukkan motivasi kerja karyawan Kantor Pusat d'Besto PT. Evalinda Berkah Mandiri tinggi. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kinerja karyawan Kantor Pusat d'Besto PT. Evalinda Berkah Mandiri sangat tinggi.
2. Variabel *Outbound Training* Karyawan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja.
3. Variabel *Outbound Training* Karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.
4. Variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

#### B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi PT. Evalinda Berkah Mandiri, Kantor Pusat d'Besto Jakarta, adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Perusahaan perlu memperbanyak intensitas kegiatan *outbound training* untuk karyawan dikarenakan kegiatan *outbound training* dapat berpengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja karyawan.
2. Perusahaan perlu meningkatkan pemberian penghargaan ataupun pujian agar karyawan semakin termotivasi dan senang dalam bekerja.
3. Perusahaan perlu adanya kenaikan gaji bagi karyawan dikarenakan adanya karyawan yang merasa gaji yang diberikan belum memenuhi kebutuhan sehari-hari.
4. Peneliti selanjutnya perlu meneruskan penelitian terkait pengaruh dari variabel *outbound training*, dimana *outbound training* dapat mempengaruhi variabel lain, sebagai contoh, variabel *outbound training* dapat mempengaruhi komitmen organisasional atau prestasi kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Ancok, Djamaluddin. 2002. *Outbound Management Training*. Yogyakarta: UII press
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan. Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- As'ad, 2001, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty.
- As'adi, Muhammad. 2006. *The Power Of Outbound Training*. Yogyakarta: Ihdina
- Dessler, Garry. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indeks. Jakarta
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Dzikron, Muhammad. 2014. *Model Permainan Outbound*. Klaten: Hizbul Wathan
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar. 2006. *Dasar-dasar Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga
- Gitosudarmo, Indriyo. 2001. *Manajemen strategi*. Yogyakarta: BPF
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Akasara
- Hasibuan, Malayu S.P. 1999. *Organisasi & Motivasi. Dasar Peningkatan. Produktivitas*. Jakarta: BumiAksara.
- Isjanto. 2005. *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kolb, David A. 2015. *Experiential Learning*. United States of America: Pearson Education, Inc.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika. Aditama.
- Munawaroh. 2012. *Panduan Memahami Metodologi Penelitian*. Malang: Intimedia (Kelompok Penerbit Intrans).

- Nazir, Moch. 2005. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, S. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Riniwati, Harsuko. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press
- Rivai, Veithzl. 2005. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sangadji. 2010. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Andi Off Set
- Siagian, Sondang P. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Silalahi, Ulber. 2009. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Suriasumantri, Jujun. 2003. *Filsafat Ilmu. Sebuah Pengantar Populer*. Jakarta : Pustaka Sinar Harapan
- Susanta, Agustinus. 2008. *Merancang Outbound Training Profesional*. Yogyakarta: Andi Offset
- Susilo, Agoes. 2004. *Outbound itu menyesatkan?*. Jakarta: Budi Cendekia
- Sutrisno, Edy.. 2009. *Manajamen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Umar, Husein. 2010. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: Grafindo Persada
- Winardi, J. 2001. *Motivasi & Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Winardi, 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

**Jurnal**

Hattie, J. A., Marsh, H. W., Neill, J. T., & Richards, G. E. 1997. *Adventure education and Outward Bound*. 67, 43-87.

McKenzie, Marcia D. 2000. *Australian Journal of Outdoor Education* – Vol. 5

**Skripsi**

Purnama, Nurul. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bank BRI Kawi Malang). Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.

Purnomo, Eko. 2015. Analisis Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sales di PT Surya Madistindo Area Office Bekasi. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.

Umar, Totong. 2010. Pengaruh Outbound Training terhadap Rasa Percaya Diri, Kepemimpinan, dan Kerja Sama Tim pada mahasiswa semester II Tahun 2010 Prodi Pendidikan Olahraga dan Kesehatan Universitas Tunas Pembangunan Surakarta. Surakarta: Universitas Tunas Pembangunan Surakarta.

Wijanarko, Wahyu. 2011. Pengaruh Metode Outbound Terhadap Pembentukan Karakter Kepemimpinan Siswa Sekolah Alam Indonesia. Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.

**Internet**

<http://www.dbesto.co.id/about/1> Diakses pada tanggal 19 Februari 2018.

## Lampiran 1 Kuesioner

### KUESIONER

#### Pengaruh Outbound Training Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan

(Studi pada Kantor Pusat d'Besto, PT Evalinda Berkah Mandiri)

#### A. Pentunjuk Pengisian Angket / Kuesioner

1. Isilah kolom yang sudah disediakan
2. Berilah tanda "v" (cek) berdasarkan kesesuaian pernyataan dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i.
3. Keterangan :
  - a. SS = Sangat Setuju
  - b. S = Setuju
  - c. RR = Ragu-ragu
  - d. TS = Tidak Setuju
  - e. STS = Sangat Tidak Setuju

#### B. Karakteristik Responden

1. Usia : .....Tahun
2. Jenis Kelamin : Pria/ Wanita \*)
3. Pendidikan Terakhir: SLTA/ Diploma/ Sarjana/ Magister \*)
4. Masa Kerja :
5. Divisi/ Bagian :

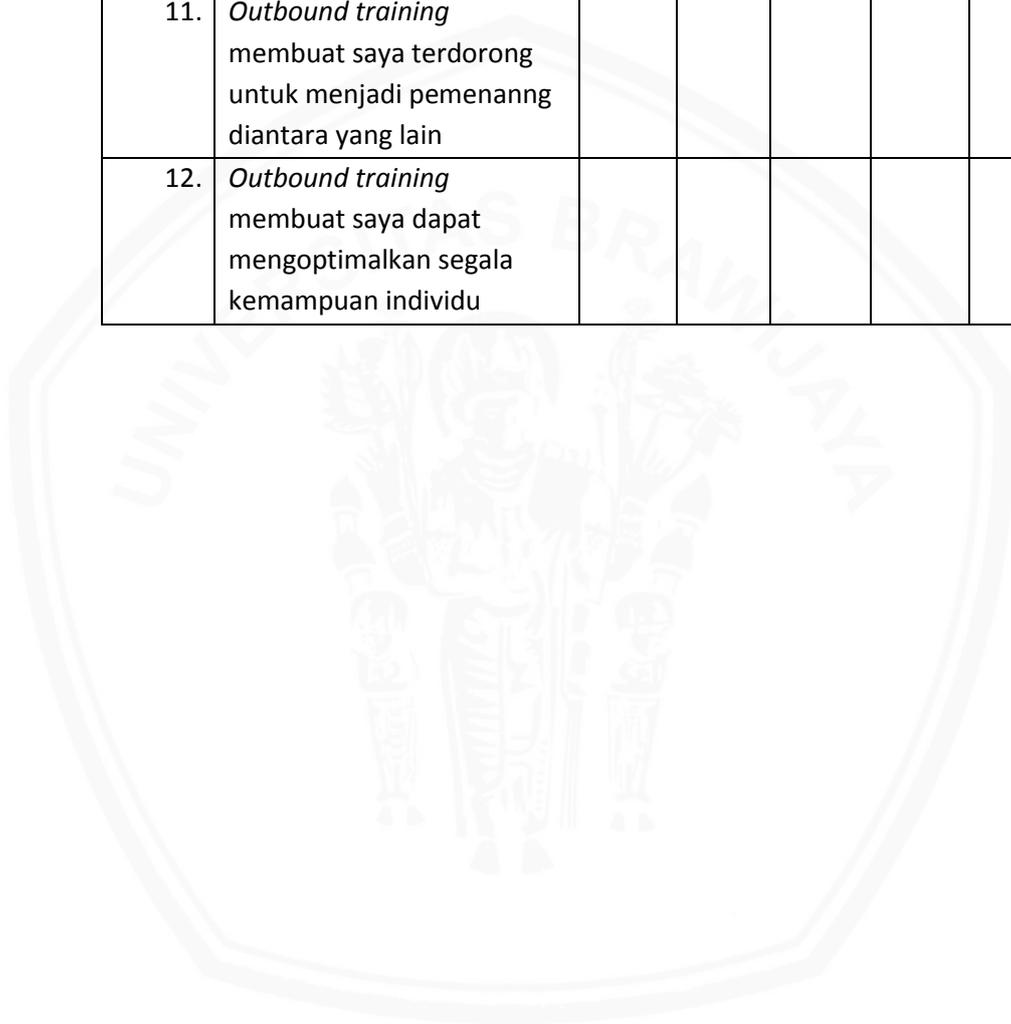
\*) Coret yang tidak perlu

### KUESIONER

A. *Outbound Training* Kantor Pusat d'Besto, PT Evalinda Berkah Mandiri, Jakarta.

| No. | Pertanyaan  | SS | S | RR | TS | STS |
|-----|---|----|---|----|----|-----|
| 1.  | <i>Outbound Training</i> menjadikan saya mampu memecahkan suasana yang kaku                                   |    |   |    |    |     |
| 2.  | Saya menjadi mengenal antar karyawan dengan baik melalui <i>Outbound Training</i>                             |    |   |    |    |     |
| 3.  | <i>outbound training</i> membuat saya merasa kemampuan berkomunikasi dengan antar karyawan menjadi lebih baik |    |   |    |    |     |
| 4.  | <i>outbound training</i> membuat saya merasa memiliki rasa percaya terhadap karyawan lain                     |    |   |    |    |     |
| 5.  | <i>outbound training</i> membuat saya menjadi lebih peduli dengan karyawan lain                               |    |   |    |    |     |
| 6.  | <i>Outbound training</i> membuat saya dapat bekerja sama dengan baik  |    |   |    |    |     |
| 7.  | <i>Outbound training</i> membuat saya mampu mengoptimalkan segala kemampuan kelompok                          |    |   |    |    |     |
| 8.  | <i>Outbound training</i> membuat saya mampu mengenali masalah yang ada serta menyelesaikannya dengan baik     |    |   |    |    |     |
| 9.  | <i>Outbound training</i> membuat saya mampu memilih informasi yang  |    |   |    |    |     |

|     |  |  |  |  |  |  |
|-----|--|--|--|--|--|--|
|     | relevan untuk menyelesaikan masalah  |  |  |  |  |  |
| 10. | <i>Outbound training</i><br>membuat saya mampu membuat keputusan untuk menemukan sebab timbulnya suatu persoalan |  |  |  |  |  |
| 11. | <i>Outbound training</i><br>membuat saya terdorong untuk menjadi pemenangng diantara yang lain                   |  |  |  |  |  |
| 12. | <i>Outbound training</i><br>membuat saya dapat mengoptimalkan segala kemampuan individu                          |  |  |  |  |  |



B. Motivasi Kerja Karyawan Kantor Pusat d'Besto, PT Evalinda Berkah Mandiri Jakarta.

| No. | Pertanyaan  | SS | S | RR | TS | STS |
|-----|---|----|---|----|----|-----|
| 1.  | Gaji yang saya terima sudah mencukupi kebutuhan sehari-hari.        |    |   |    |    |     |
| 2.  | Dalam bekerja saya merasa aman.                                     |    |   |    |    |     |
| 3.  | Dalam bekerja saya merasa nyaman.                                   |    |   |    |    |     |
| 4.  | Hubungan saya dengan atasan terjalin dengan baik.                   |    |   |    |    |     |
| 5.  | Hubungan saya dengan rekan kerja di perusahaan terjalin dengan baik |    |   |    |    |     |
| 6.  | Adanya bantuan dari rekan kerja saya                                |    |   |    |    |     |
| 7.  | Perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri           |    |   |    |    |     |
| 8.  | Atasan di perusahaan memberikan penghargaan atas kinerja saya       |    |   |    |    |     |
| 9.  | Atasan memberikan pujian atas kinerja saya                          |    |   |    |    |     |

C. Kinerja Karyawan Kantor Pusat d'Besto, PT Evalinda Berkah Mandiri Jakarta.

| No. | Pernyataan  | SS | S | RR | TS | STS |
|-----|---|----|---|----|----|-----|
| 1.  | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan. |    |   |    |    |     |
| 2.  | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dibandingkan dengan sebelumnya              |    |   |    |    |     |
| 3.  | Mutu hasil kerja yang saya capai sesuai dengan standar perusahaan                           |    |   |    |    |     |
| 4.  | Mutu hasil kerja yang saya capai lebih baik dibandingkan sebelumnya                         |    |   |    |    |     |
| 5.  | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu  |    |   |    |    |     |
| 6.  | Ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan saya selalu konsisten                          |    |   |    |    |     |

|    |  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 7. | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari sebelumnya |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|

## Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Responden

### 1. *Outbound Training* Karyawan

| R | X.1 | X.2 | X.3 | X.4 | X.5 | X.6 | X.7 | X.8 | X.9 | X.10 | X.11 | X.12 | Total |
|---|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|------|-------|
| 1 | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4    | 4    | 4    | 48    |
| 2 | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4    | 4    | 4    | 49    |
| 3 | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4    | 4    | 4    | 48    |
| 4 | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4    | 4    | 4    | 50    |
| 5 | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4    | 4    | 4    | 48    |
| 6 | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4    | 5    | 5    | 54    |
| 7 | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4    | 4    | 4    | 47    |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 8  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 9  | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 50 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 54 |
| 11 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 58 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 58 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 58 |
| 14 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 49 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 52 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 47 |
| 17 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 46 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 52 |
| 19 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 54 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 44 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 49 |
| 22 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 50 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 24 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 50 |
| 25 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 53 |
| 26 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 53 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 53 |
| 28 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 53 |
| 29 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 44 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 48 |
| 31 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 53 |



|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 51 |
| 34 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 53 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 59 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 46 |
| 37 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 52 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 45 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 49 |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 59 |
| 41 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 51 |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 57 |
| 43 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 58 |
| 44 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 49 |
| 45 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 52 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 53 |
|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |

**2. Motivasi Kerja**

| R | Z.1 | Z.2 | Z.3 | Z.4 | Z.5 | Z.6 | Z.7 | Z.8 | Z.9 | Total |
|---|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| 1 | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 37    |
| 2 | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 36    |
| 3 | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 38    |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 4  | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 5  | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 38 |
| 6  | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 43 |
| 7  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 8  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 37 |
| 9  | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 34 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 44 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 14 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 15 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 41 |
| 16 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 18 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 39 |
| 19 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 34 |
| 20 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 29 |
| 21 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 29 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 37 |
| 24 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 40 |
| 25 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 37 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 40 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 39 |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 28 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 29 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 34 |
| 30 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 34 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 33 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 40 |
| 34 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 37 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 36 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 30 |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 43 |
| 38 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 39 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 36 |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 44 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 28 |
| 45 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 46 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 39 |

### 3. Kinerja Karyawan

| R | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.6 | Y.7 | Total |
|---|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
|---|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|

|    |   |   |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1  | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 25 |
| 2  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 3  | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 4  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 5  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 6  | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 33 |
| 7  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 8  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 9  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 10 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 33 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 15 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 31 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 29 |
| 17 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 26 |
| 18 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 33 |
| 19 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 34 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 27 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |

|    |   |   |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 25 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 31 |
| 26 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 32 |
| 27 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 28 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 31 |
| 29 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 27 |
| 30 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 31 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 25 |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 38 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 25 |
| 39 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 25 |
| 40 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 34 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 27 |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 44 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 22 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 47 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 48 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 30 |



**Lampiran 3 Distribusi Frekuensi Jawaban**

**1. Outbound Training Karyawan**

**X.1**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3     | 1         | 2.1     | 2.1           | 2.1                |
|       | 4     | 32        | 66.7    | 66.7          | 68.8               |
|       | 5     | 15        | 31.3    | 31.3          | 100.0              |
|       | Total | 48        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X.2**

|  |  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--|--|-----------|---------|---------------|--------------------|
|--|--|-----------|---------|---------------|--------------------|

|       |   |    |       |       |       |
|-------|---|----|-------|-------|-------|
| Valid | 2 | 1  | 2.1   | 2.1   | 2.1   |
|       | 3 | 2  | 4.2   | 4.2   | 6.3   |
|       | 4 | 37 | 77.1  | 77.1  | 83.3  |
|       | 5 | 8  | 16.7  | 16.7  | 100.0 |
| Total |   | 48 | 100.0 | 100.0 |       |

### X.3

|       |   | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 1         | 2.1     | 2.1           | 2.1                |
|       | 4 | 28        | 58.3    | 58.3          | 60.4               |
|       | 5 | 19        | 39.6    | 39.6          | 100.0              |
| Total |   | 48        | 100.0   | 100.0         |                    |

### X.4

|       |   | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 2         | 4.2     | 4.2           | 4.2                |
|       | 4 | 28        | 58.3    | 58.3          | 62.5               |
|       | 5 | 18        | 37.5    | 37.5          | 100.0              |
| Total |   | 48        | 100.0   | 100.0         |                    |

### X.5

|  |  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--|--|-----------|---------|---------------|--------------------|
|--|--|-----------|---------|---------------|--------------------|

|       |   |    |       |       |       |
|-------|---|----|-------|-------|-------|
| Valid | 3 | 2  | 4.2   | 4.2   | 4.2   |
|       | 4 | 26 | 54.2  | 54.2  | 58.3  |
|       | 5 | 20 | 41.7  | 41.7  | 100.0 |
| Total |   | 48 | 100.0 | 100.0 |       |

### X.6

|       |   | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4 | 29        | 60.4    | 60.4          | 60.4               |
|       | 5 | 19        | 39.6    | 39.6          | 100.0              |
| Total |   | 48        | 100.0   | 100.0         |                    |

### X.7

|       |   | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 4         | 8.3     | 8.3           | 8.3                |
|       | 4 | 30        | 62.5    | 62.5          | 70.8               |
|       | 5 | 14        | 29.2    | 29.2          | 100.0              |
| Total |   | 48        | 100.0   | 100.0         |                    |

### X.8

|       |   | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 4         | 8.3     | 8.3           | 8.3                |
|       | 4 | 30        | 62.5    | 62.5          | 70.8               |
|       | 5 | 14        | 29.2    | 29.2          | 100.0              |
| Total |   | 48        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X.9**

|       |   | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 4         | 8.3     | 8.3           | 8.3                |
|       | 4 | 32        | 66.7    | 66.7          | 75.0               |
|       | 5 | 12        | 25.0    | 25.0          | 100.0              |
| Total |   | 48        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X.10**

|       |   | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 5         | 10.4    | 10.4          | 10.4               |
|       | 4 | 27        | 56.3    | 56.3          | 66.7               |
|       | 5 | 16        | 33.3    | 33.3          | 100.0              |
| Total |   | 48        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X.11**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3     | 4         | 8.3     | 8.3           | 8.3                |
|       | 4     | 25        | 52.1    | 52.1          | 60.4               |
|       | 5     | 19        | 39.6    | 39.6          | 100.0              |
|       | Total | 48        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X.12**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3     | 2         | 4.2     | 4.2           | 4.2                |
|       | 4     | 33        | 68.8    | 68.8          | 72.9               |
|       | 5     | 13        | 27.1    | 27.1          | 100.0              |
|       | Total | 48        | 100.0   | 100.0         |                    |

2. Motivasi Kerja

**Z.1**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2     | 9         | 18.8    | 18.8          | 18.8               |
|       | 3     | 8         | 16.7    | 16.7          | 35.4               |
|       | 4     | 20        | 41.7    | 41.7          | 77.1               |
|       | 5     | 11        | 22.9    | 22.9          | 100.0              |
|       | Total | 48        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Z.2**

|       |   | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 3         | 6.3     | 6.3           | 6.3                |
|       | 4 | 34        | 70.8    | 70.8          | 77.1               |
|       | 5 | 11        | 22.9    | 22.9          | 100.0              |
| Total |   | 48        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Z.3**

|       |   | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 5         | 10.4    | 10.4          | 10.4               |
|       | 4 | 28        | 58.3    | 58.3          | 68.8               |
|       | 5 | 15        | 31.3    | 31.3          | 100.0              |
| Total |   | 48        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Z.4**

|       |   | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 4         | 8.3     | 8.3           | 8.3                |
|       | 4 | 24        | 50.0    | 50.0          | 58.3               |
|       | 5 | 20        | 41.7    | 41.7          | 100.0              |
| Total |   | 48        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Z.5**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3     | 1         | 2.1     | 2.1           | 2.1                |
|       | 4     | 30        | 62.5    | 62.5          | 64.6               |
|       | 5     | 17        | 35.4    | 35.4          | 100.0              |
|       | Total | 48        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Z.6**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3     | 3         | 6.3     | 6.3           | 6.3                |
|       | 4     | 33        | 68.8    | 68.8          | 75.0               |
|       | 5     | 12        | 25.0    | 25.0          | 100.0              |
|       | Total | 48        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Z.7**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3     | 4         | 8.3     | 8.3           | 8.3                |
|       | 4     | 22        | 45.8    | 45.8          | 54.2               |
|       | 5     | 22        | 45.8    | 45.8          | 100.0              |
|       | Total | 48        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Z.8**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2     | 3         | 6.3     | 6.3           | 6.3                |
|       | 3     | 5         | 10.4    | 10.4          | 16.7               |
|       | 4     | 26        | 54.2    | 54.2          | 70.8               |
|       | 5     | 14        | 29.2    | 29.2          | 100.0              |
|       | Total | 48        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Z.9**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2     | 1         | 2.1     | 2.1           | 2.1                |
|       | 3     | 10        | 20.8    | 20.8          | 22.9               |
|       | 4     | 25        | 52.1    | 52.1          | 75.0               |
|       | 5     | 12        | 25.0    | 25.0          | 100.0              |
|       | Total | 48        | 100.0   | 100.0         |                    |

3. Kinerja Karyawan

**Y.1**

|  |  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--|--|-----------|---------|---------------|--------------------|
|--|--|-----------|---------|---------------|--------------------|

|       |   |    |       |       |       |
|-------|---|----|-------|-------|-------|
| Valid | 3 | 1  | 2.1   | 2.1   | 2.1   |
|       | 4 | 28 | 58.3  | 58.3  | 60.4  |
|       | 5 | 19 | 39.6  | 39.6  | 100.0 |
| Total |   | 48 | 100.0 | 100.0 |       |

### Y.2

|       |   | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 3         | 6.3     | 6.3           | 6.3                |
|       | 4 | 23        | 47.9    | 47.9          | 54.2               |
|       | 5 | 22        | 45.8    | 45.8          | 100.0              |
| Total |   | 48        | 100.0   | 100.0         |                    |

### Y.3

|       |   | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 3         | 6.3     | 6.3           | 6.3                |
|       | 4 | 28        | 58.3    | 58.3          | 64.6               |
|       | 5 | 17        | 35.4    | 35.4          | 100.0              |
| Total |   | 48        | 100.0   | 100.0         |                    |

### Y.4

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3     | 3         | 6.3     | 6.3           | 6.3                |
|       | 4     | 22        | 45.8    | 45.8          | 52.1               |
|       | 5     | 23        | 47.9    | 47.9          | 100.0              |
|       | Total | 48        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Y.5**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2     | 1         | 2.1     | 2.1           | 2.1                |
|       | 3     | 6         | 12.5    | 12.5          | 14.6               |
|       | 4     | 21        | 43.8    | 43.8          | 58.3               |
|       | 5     | 20        | 41.7    | 41.7          | 100.0              |
|       | Total | 48        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Y.6**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3     | 4         | 8.3     | 8.3           | 8.3                |
|       | 4     | 25        | 52.1    | 52.1          | 60.4               |
|       | 5     | 19        | 39.6    | 39.6          | 100.0              |
|       | Total | 48        | 100.0   | 100.0         |                    |



**Y.7**

|       |   | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 4         | 8.3     | 8.3           | 8.3                |
|       | 4 | 27        | 56.3    | 56.3          | 64.6               |
|       | 5 | 17        | 35.4    | 35.4          | 100.0              |
| Total |   | 48        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Lampiran 3 Output Uji Validitas dan Reliabilitas**

**1. Output Uji Validitas**

**a. Uji Validitas *Outbound Training* Karyawan (X)**

**Correlations**

|     |                     | X.1    | X.2   | X.3    | X.4   | X.5    | X.6    | X.7   | X.8   | X.9    | X.10  | X.11   | X.12   | OT     |
|-----|---------------------|--------|-------|--------|-------|--------|--------|-------|-------|--------|-------|--------|--------|--------|
| X.1 | Pearson Correlation | 1      | .300* | .537** | 0,101 | 0,278  | .381** | .296* | 0,224 | 0,202  | .323* | 0,178  | .393** | .551** |
|     | Sig. (2-tailed)     |        | 0,038 | 0,000  | 0,495 | 0,056  | 0,008  | 0,041 | 0,126 | 0,169  | 0,025 | 0,227  | 0,006  | 0,000  |
|     | N                   | 48     | 48    | 48     | 48    | 48     | 48     | 48    | 48    | 48     | 48    | 48     | 48     | 48     |
| X.2 | Pearson Correlation | .300*  | 1     | .334*  | 0,188 | .381** | .432** | .350* | 0,283 | .518** | .320* | .553** | .313*  | .667** |
|     | Sig. (2-tailed)     | 0,038  |       | 0,020  | 0,200 | 0,008  | 0,002  | 0,015 | 0,052 | 0,000  | 0,027 | 0,000  | 0,030  | 0,000  |
|     | N                   | 48     | 48    | 48     | 48    | 48     | 48     | 48    | 48    | 48     | 48    | 48     | 48     | 48     |
| X.3 | Pearson Correlation | .537** | .334* | 1      | 0,215 | .299*  | .395** | .293* | .293* | 0,143  | 0,120 | 0,152  | .301*  | .533** |
|     | Sig. (2-tailed)     | 0,000  | 0,020 |        | 0,142 | 0,039  | 0,005  | 0,044 | 0,044 | 0,331  | 0,417 | 0,301  | 0,037  | 0,000  |



|     |                     |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|-----|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|     | N                   | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     |
| X.4 | Pearson Correlation | 0,101  | 0,188  | 0,215  | 1      | 0,201  | 0,283  | 0,044  | .502** | 0,023  | 0,202  | 0,244  | 0,246  | .437** |
|     | Sig. (2-tailed)     | 0,495  | 0,200  | 0,142  |        | 0,172  | 0,052  | 0,768  | 0,000  | 0,878  | 0,168  | 0,095  | 0,091  | 0,002  |
|     | N                   | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     |
| X.5 | Pearson Correlation | 0,278  | .381** | .299*  | 0,201  | 1      | .595** | 0,144  | .337*  | 0,267  | .529** | .441** | 0,208  | .632** |
|     | Sig. (2-tailed)     | 0,056  | 0,008  | 0,039  | 0,172  |        | 0,000  | 0,327  | 0,019  | 0,066  | 0,000  | 0,002  | 0,155  | 0,000  |
|     | N                   | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     |
| X.6 | Pearson Correlation | .381** | .432** | .395** | 0,283  | .595** | 1      | 0,151  | .299*  | .372** | .594** | 0,280  | .472** | .695** |
|     | Sig. (2-tailed)     | 0,008  | 0,002  | 0,005  | 0,052  | 0,000  |        | 0,305  | 0,039  | 0,009  | 0,000  | 0,054  | 0,001  | 0,000  |
|     | N                   | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     |
| X.7 | Pearson Correlation | .296*  | .350*  | .293*  | 0,044  | 0,144  | 0,151  | 1      | 0,183  | .415** | .333*  | .578** | .405** | .572** |
|     | Sig. (2-tailed)     | 0,041  | 0,015  | 0,044  | 0,768  | 0,327  | 0,305  |        | 0,213  | 0,003  | 0,021  | 0,000  | 0,004  | 0,000  |
|     | N                   | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     |
| X.8 | Pearson Correlation | 0,224  | 0,283  | .293*  | .502** | .337*  | .299*  | 0,183  | 1      | 0,284  | .566** | 0,168  | .476** | .625** |
|     | Sig. (2-tailed)     | 0,126  | 0,052  | 0,044  | 0,000  | 0,019  | 0,039  | 0,213  |        | 0,051  | 0,000  | 0,253  | 0,001  | 0,000  |
|     | N                   | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     |
| X.9 | Pearson Correlation | 0,202  | .518** | 0,143  | 0,023  | 0,267  | .372** | .415** | 0,284  | 1      | .496** | .519** | .456** | .636** |



|                   |                     |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|-------------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|                   | Sig. (2-tailed)     | 0,169  | 0,000  | 0,331  | 0,878  | 0,066  | 0,009  | 0,003  | 0,051  |        | 0,000  | 0,000  | 0,001  | 0,000  |
|                   | N                   | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     |
| X.10              | Pearson Correlation | .323*  | .320*  | 0,120  | 0,202  | .529** | .594** | .333*  | .566** | .496** | 1      | .357*  | .558** | .733** |
|                   | Sig. (2-tailed)     | 0,025  | 0,027  | 0,417  | 0,168  | 0,000  | 0,000  | 0,021  | 0,000  | 0,000  |        | 0,013  | 0,000  | 0,000  |
|                   | N                   | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     |
| X.11              | Pearson Correlation | 0,178  | .553** | 0,152  | 0,244  | .441** | 0,280  | .578** | 0,168  | .519** | .357*  | 1      | .368*  | .664** |
|                   | Sig. (2-tailed)     | 0,227  | 0,000  | 0,301  | 0,095  | 0,002  | 0,054  | 0,000  | 0,253  | 0,000  | 0,013  |        | 0,010  | 0,000  |
|                   | N                   | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     |
| X.12              | Pearson Correlation | .393** | .313*  | .301*  | 0,246  | 0,208  | .472** | .405** | .476** | .456** | .558** | .368*  | 1      | .693** |
|                   | Sig. (2-tailed)     | 0,006  | 0,030  | 0,037  | 0,091  | 0,155  | 0,001  | 0,004  | 0,001  | 0,001  | 0,000  | 0,010  |        | 0,000  |
|                   | N                   | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     |
| Outbound Training | Pearson Correlation | .551** | .667** | .533** | .437** | .632** | .695** | .572** | .625** | .636** | .733** | .664** | .693** | 1      |
|                   | Sig. (2-tailed)     | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,002  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  |        |
|                   | N                   | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     |

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

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

### b. Uji Validitas Motivasi Kerja (Z)

#### Correlations

|     |                     | Z.1    | Z.2    | Z.3    | Z.4    | Z.5    | Z.6    | Z.7    | Z.8    | Z.9    | Motivasi |
|-----|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|
| Z.1 | Pearson Correlation | 1      | .654** | .604** | .718** | .357*  | .611** | .502** | .608** | .608** | .855**   |
|     | Sig. (2-tailed)     |        | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,013  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000    |
|     | N                   | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48       |
| Z.2 | Pearson Correlation | .654** | 1      | .686** | .607** | .342*  | .655** | .512** | .531** | .441** | .778**   |
|     | Sig. (2-tailed)     | 0,000  |        | 0,000  | 0,000  | 0,017  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,002  | 0,000    |
|     | N                   | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48       |
| Z.3 | Pearson Correlation | .604** | .686** | 1      | .583** | .443** | .591** | .660** | .484** | .463** | .789**   |
|     | Sig. (2-tailed)     | 0,000  | 0,000  |        | 0,000  | 0,002  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,001  | 0,000    |
|     | N                   | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48       |
| Z.4 | Pearson Correlation | .718** | .607** | .583** | 1      | .564** | .634** | .369** | .625** | .454** | .809**   |
|     | Sig. (2-tailed)     | 0,000  | 0,000  | 0,000  |        | 0,000  | 0,000  | 0,010  | 0,000  | 0,001  | 0,000    |
|     | N                   | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48       |
| Z.5 | Pearson Correlation | .357*  | .342*  | .443** | .564** | 1      | .385** | 0,256  | .456** | 0,276  | .567**   |
|     | Sig. (2-tailed)     | 0,013  | 0,017  | 0,002  | 0,000  |        | 0,007  | 0,079  | 0,001  | 0,058  | 0,000    |
|     | N                   | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48       |
| Z.6 | Pearson Correlation | .611** | .655** | .591** | .634** | .385** | 1      | .351*  | .614** | .645** | .790**   |
|     | Sig. (2-tailed)     | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,007  |        | 0,014  | 0,000  | 0,000  | 0,000    |



|          |                     |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|----------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|          | N                   | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     |
| Z.7      | Pearson Correlation | .502** | .512** | .660** | .369** | 0,256  | .351*  | 1      | .447** | .536** | .677** |
|          | Sig. (2-tailed)     | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,010  | 0,079  | 0,014  |        | 0,001  | 0,000  | 0,000  |
|          | N                   | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     |
| Z.8      | Pearson Correlation | .608** | .531** | .484** | .625** | .456** | .614** | .447** | 1      | .636** | .803** |
|          | Sig. (2-tailed)     | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,001  | 0,000  | 0,001  |        | 0,000  | 0,000  |
|          | N                   | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     |
| Z.9      | Pearson Correlation | .608** | .441** | .463** | .454** | 0,276  | .645** | .536** | .636** | 1      | .757** |
|          | Sig. (2-tailed)     | 0,000  | 0,002  | 0,001  | 0,001  | 0,058  | 0,000  | 0,000  | 0,000  |        | 0,000  |
|          | N                   | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     |
| Motivasi | Pearson Correlation | .855** | .778** | .789** | .809** | .567** | .790** | .677** | .803** | .757** | 1      |
|          | Sig. (2-tailed)     | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  |        |
|          | N                   | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     |

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).  
 \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**c. Uji Validitas Kinerja Karyawan (X)**

**Correlations**

|     |                     | Y.1 | Y.2    | Y.3    | Y.4    | Y.5    | Y.6    | Y.7    | Kinerja Karyawan |
|-----|---------------------|-----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------------------|
| Y.1 | Pearson Correlation | 1   | .649** | .671** | .556** | .767** | .730** | .731** | .864**           |
|     | Sig. (2-tailed)     |     | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000            |

|     |                     |        |        |        |        |        |        |        |        |
|-----|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|     | N                   | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     |
| Y.2 | Pearson Correlation | .649** | 1      | .567** | .801** | .610** | .730** | .850** | .884** |
|     | Sig. (2-tailed)     | 0,000  |        | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  |
|     | N                   | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     |
| Y.3 | Pearson Correlation | .671** | .567** | 1      | .547** | .603** | .622** | .552** | .771** |
|     | Sig. (2-tailed)     | 0,000  | 0,000  |        | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  |
|     | N                   | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     |
| Y.4 | Pearson Correlation | .556** | .801** | .547** | 1      | .412** | .542** | .602** | .752** |
|     | Sig. (2-tailed)     | 0,000  | 0,000  | 0,000  |        | 0,004  | 0,000  | 0,000  | 0,000  |
|     | N                   | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     |
| Y.5 | Pearson Correlation | .767** | .610** | .603** | .412** | 1      | .776** | .725** | .844** |
|     | Sig. (2-tailed)     | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,004  |        | 0,000  | 0,000  | 0,000  |
|     | N                   | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     |
| Y.6 | Pearson Correlation | .730** | .730** | .622** | .542** | .776** | 1      | .723** | .876** |
|     | Sig. (2-tailed)     | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  |        | 0,000  | 0,000  |
|     | N                   | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     | 48     |
| Y.7 | Pearson Correlation | .731** | .850** | .552** | .602** | .725** | .723** | 1      | .883** |
|     | Sig. (2-            | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  |        | 0,000  |



|                  |                     |       |       |       |       |       |       |       |    |
|------------------|---------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|----|
|                  | tailed)             |       |       |       |       |       |       |       |    |
|                  | N                   | 48    | 48    | 48    | 48    | 48    | 48    | 48    | 48 |
| Kinerja Karyawan | Pearson Correlation | .864  | .884  | .771  | .752  | .844  | .876  | .883  | 1  |
|                  | Sig. (2-tailed)     | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |    |
|                  | N                   | 48    | 48    | 48    | 48    | 48    | 48    | 48    | 48 |

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

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

## 2. Output Uji Reliabilitas

### a. Uji Reliabilitas *Outbound Training* Karyawan (X)

#### Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 48 | 100,0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | 0,0   |
|       | Total                 | 48 | 100,0 |

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

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| 0,854            | 12         |

### b. Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (Z)

#### Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 48 | 100,0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | 0,0   |
|       | Total                 | 48 | 100,0 |

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

### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| 0,902            | 9          |

### c. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

#### Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 48 | 100,0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | 0,0   |
|       | Total                 | 48 | 100,0 |

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

### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| 0,928            | 7          |

**Lampiran 4 Analisis Path**

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

| Model | Variables Entered              | Variables Removed | Method |
|-------|--------------------------------|-------------------|--------|
| 1     | Outbound Training <sup>b</sup> | .                 | Enter  |

a. Dependent Variable: Motivasi

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .701 <sup>a</sup> | .491     | .480              | 3.351                      |

a. Predictors: (Constant), Outbound Training

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 498.579        | 1  | 498.579     | 44.412 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 516.400        | 46 | 11.226      |        |                   |
|       | Total      | 1014.979       | 47 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Motivasi

b. Predictors: (Constant), Outbound Training

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)        | -2.824                      | 6.048      |                           | -.467 | .643 |
|       | Outbound Training | .785                        | .118       | .701                      | 6.664 | .000 |

a. Dependent Variable: Motivasi

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

| Model | Variables Entered                        | Variables Removed | Method |
|-------|--|-------------------|--------|
| 1     | Motivasi, Outbound Training <sup>b</sup> | .                 | Enter  |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .783 <sup>a</sup> | .613     | .596              | 2.308                      |

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Outbound Training

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 380.504        | 2  | 190.252     | 35.701 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 239.809        | 45 | 5.329       |        |                   |
|       | Total      | 620.313        | 47 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Outbound Training

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized | t     | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|--------------|-------|------|
|       |                   | B                           | Std. Error | Coefficients |       |      |
|       |                   | Beta                        |            |              |       |      |
| 1     | (Constant)        | -1.633                      | 4.177      |              | -.391 | .698 |
|       | Outbound Training | .401                        | .114       | .458         | 3.528 | .001 |
|       | Motivasi          | .305                        | .102       | .390         | 3.004 | .004 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



## Lampiran 5 Surat Ijin Penelitian



**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa:

Nama : Rizki Fitra Anisa  
NIM : 145030201111054  
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis  
Fakultas : Fakultas Ilmu Administrasi  
Universitas : Universitas Brawijaya

Telah mengadakan penelitian pada:  
Hari/tanggal : 12 Maret – 28 Maret 2018  
Tempat : Kantor Pusat d'Besto, PT Evalinda Berkah Mandiri  
Judu : "Pengaruh *Outbound Training* Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan  
(Studi pada Kantor Pusat d'Besto, PT Evalinda Berkah Mandiri)"

Demikian surat ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 28 Maret 2018  
Direktur



Renggo Pramuzha Gita Setyanda

**PT EVALINDA BERKAH MANDIRI**  
Jln. Srengseng Sawah No. 21 Srengseng Sawah, Jagakarsa, Jakarta Selatan 17640  
Telp. 021- 2179 8188 – 2179 8088 - 21798008



**d'Besto**  
Jagonya Rasa

## Lampiran 6 Curriculum Vitae

**CURRICULUM VITAE****DATA PRIBADI**

Nama : Rizki Fitra Anisa  
 Tempat, Tanggal Lahir : Bogor, 24 Agustus 1996  
 Jenis Kelamin : Perempuan  
 Agama : Islam  
 Alamat : Jl. Swadaya 1 no. 33 Pejaten Timur, Jakarta Selatan.  
 Handphone : 081297223691  
 Email : rizkyfitraanisa@yahoo.com

**DATA PENDIDIKAN**

| <b>Tahun</b> | <b>Institusi</b>             |
|--------------|------------------------------|
| 2014 - 2018  | Fakultas Ilmu Administrasi   |
| 2011 - 2014  | SMAIT Nurul Fikri Depok      |
| 2008 - 2011  | Altaqwa International School |
| 2002 - 2008  | SDS Sekolah Alam Indonesia   |
| 2000 - 2002  | TK Sekolah Alam Indonesia    |



