

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA OPERATOR LAS DI DEPARTEMEN MINE
MAINTENANCE PT. FREEPORT INDONESIA**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen Sumber Daya Manusia**

Disusun Oleh :

HAYATDIN

NIM. 500069901

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2015**

Abstract

The Influence of Training and Motivation for Welding Operator's Performance in the Department of Mine Maintenance PT Freeport Indonesia

UNIVERSITAS TERBUKA

Hayatdin2011@gmail.com

Any trainings within an organization or company must provide a change to its employees to improve their motivation and performance. This research is conducted to determine the effect of training and motivation on the welding operators' performance in Mine Maintenance department at PT Freeport Indonesia. The objective of the research is to determine: (1) Is there any influence between training and motivation in welding operators at Mine Maintenance at PT Freeport Indonesia? (2) Is there any influence between training and performance in welding mine maintenance at PT Freeport Indonesia?, and (3) Is there any influence between training and motivation on performance of welding operators at mine maintenance at PT Freeport Indonesia?

Results of the hypothesis by multiple regression shows that there is influence between training and performance (t-value = 8,555 and the estimated value=0.640). The second hypothesis shows there is no effect between motivation and performance (t-value=3.57 and the estimated value =0.267)

As a result, the training and motivation hypothesis have simultaneous effect on performance (F-test=121, 923 and the value of $R^2 = 0.715$ so that it can be concluded that the Training and Motivation Influence on Performance in the Department of Las operator PT Freeport Indonesia Mine Maintenance of 71.5%.

Keywords: training, motivation and performance

Abstrak

Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Operator Las di Departement Mine Maintenance PT Freeport Indonesia

UNIVERSITAS TERBUKA

Hayatdin2011@gmail.com

Setiap pelatihan dalam suatu organisasi harus dapat memberikan perubahan terhadap karyawannya berupa motivasi dan kinerjanya. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja Operator Las di Departemen Mine Maintenance PT Freeport Indonesia. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui: (1) Apakah ada pengaruh antara pelatihan dan motivasi Operator Las di Departemen Mine Maintenance PT Freeport Indonesia; (2) Apakah ada pengaruh antara pelatihan dan kinerja Operator Las di Departement Mine Maintenance PT Freeport Indonesia; dan (3) Apakah ada pengaruh antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja Operator Las di Departemen Mine Maintenance PT Freeport Indonesia.

Hasil pengujian hipotesis dengan penelitian regresi berganda menunjukkan bahwa ada pengaruh antara Pelatihan terhadap Kinerja (t -value=8,555 dan nilai koefisien estimasi=0.640). Pengujian hipotesis kedua menunjukkan ada pengaruh antara Motivasi dan Kinerja (t -value=3,57 dan nilai koefisien estimasi=0,267).

Hasil pengujian hipotesis membuktikan Pelatihan dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja (F hitung=121, 923 dan nilai $R^2 = 0,715$) sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Las Operator di Departemen Mine Maintenance PT Freeport Indonesia sebesar 71,5%.

Kata Kunci : pelatihan, motivasi dan, kinerja

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA OPERATOR LAS DI
MINE MAINTENANCE PT FREEPORT INDONESIA**

Adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya
nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan
Adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia
menerima sanksi akademik.

Jakarta, 9 Januari 2016

Yang Menyatakan



Hayatdin

NIM 500069901

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : **Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Operator Las di Departemen Mine Maintenance PT Freeport Indonesia.**

Penyusun TAPM : **Hayatdin**
 NIM : 500069901
 Program Studi : Magister Manajemen
 Hari/Tanggal : Sabtu, 9 Januari 2016

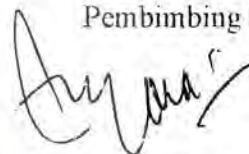
Menyetujui :

Pembimbing II



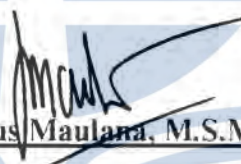
Dr. Ali Muktivanto, M.Si
 NIP:197208242000121001

Pembimbing I



Ir. Arvana Satrva, M.M., Ph.D
 NIP.

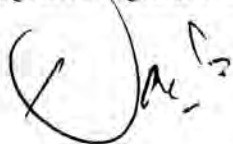
Penguji Ahli



Dr. Agus Maulana, M.S.M.
 NIP.

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu Manajemen
 Program Magister Manajemen



M. Nasoha, SE., M.Si
 NIP.



Direktur
 Program Pascasarjana



Suciati, M.Sc., Ph.D
 NIP. 19520213 198503 2 001

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

PENGESAHAN

Penyusun TAPM : **HAYATDIN**
NIM : 500069901
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul TAPM :

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
OPERATOR LAS DI MINE MAINTENANCE PT FREEPORT INDONESIA**

Telah dipertahankan dihadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Manajemen Sumber Daya Manusia Program, Pascasarjana Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Sabtu, 9 Januari 2015

W a k t u : 08.00 – 10.00 WIB

Dan telah dinyatakan **LULUS**

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji

Dr. Sardjijo, M.Si

Penguji Ahli

Dr. Agus Maulana, M.S.M.

Pembimbing I

Aryana Satrya, MM, PhD

Pembimbing II

Dr. Ali Muktiyanto, M.Si

Tandatangan



Riwayat Hidup

Nama : **Hayatdin**

NIM : 500069901

Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia

Tempat / Tanggal Lahir : Bogor / 19 November 1961

Riwayat Pendidikan : Lulus SD di Pk. Pinang Bangka pada tahun 1975

Lulus S1 di Universitas Ibn Khaldun Bogor pada 1999

Riwayat Pekerjaan :

1. Tahun 1982 s/d 1991 sebagai operator Las di PT Caterpillar Indonesia
2. Tahun 1992 s/d 1994 sebagai Supervisor di PT Truba Jurong Engineering
3. Tahun 1994 s/d 2000 sebagai Engineer di PT Caterpillar Indonesia
4. Tahun 2000 s/d 2002 sebagai Engineer di PT United Engineering Indonesia
5. Tahun 2002 s/d 2015 sebagai Instructor di PT Freeport Indonesia Papua

Jakarta 09, Januari 2016

Hayatdin

NIM : 500069901

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'Alamin kami panjatkan kepada *Alloh Subhana Wata'ala* Yang Maha Kuasa, sehingga saya dapat menyelesaikan penulisan Tesis Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini.

Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Terbuka Prof. Ir. Tian Belawati, M.Ed., Ph.D
2. Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Suciati, M.Sc., Ph.D
3. Ketua Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen Program Magister Manajemen M.Nasoha, SE., M.Si,
4. Kepala UPBJJ-UT Jayapura sebagai penyelenggara Program Pascasarjana Dr. Sardijo, M.Si
5. Bapak Ir. Aryana Satrya, MM., Ph.D selaku pembimbing I yang telah banyak memberikan pengarahan dan bimbingan kepada saya dalam menyelesaikan TAPM ini.
6. Bapak Dr. Ali Muktiyanto, M.Si selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dan mengarahkan penelitian demi kesempurnaan TAPM ini.
7. Bapak-bapak Dosen Pengajar dari Universitas Indonesia selaku Staf Pengajar Program Studi Magister Manajemen Prgram Pascasarjana UPBJJ – Universitas Terbuka Jayapura.
8. Istriku tercinta Latifah dan anak-anakku tersayang yaitu Dzikri, Nurul Rochmah, Nurul Azizah dan Azzam atas semua doa, dukungan dan bantuan yang telah diberikan dalam penyelesaian TAPM ini.
9. Seluruh rekan-rekan Mahasiswa Program Pascasarjana Magister Manajemen Pokjar Tembagapura angkatan 2014.
10. Seluruh pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, yang sudah membantu dalam penyelesaian TAPM ini.

Semoga Alloh SWT memberikan balasan, keberkahan dan keridhoannya. Amin.

Jakarta, 09 Januari 2016

Penyusun,

Hayatdin

Daftar Isi

	Halaman
Absrak	i
Lembar persetujuan.....	iii
Lembar pengesahan.....	iv
Lembar pernyataan bebas plagiat.....	v
Biodata peneliti.....	vi
Kata pengantar.....	vii
Daftar isi.....	viii
Daftar tabel.....	xii
Daftar gambar.....	xiv
Daftar lampiran.....	xv
 BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	13
C. Tujuan Penelitian	13
D. Kegunaan Penelitian.....	13
E. Keterbatasan Penelitian.....	14
 BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	15
A.1. Kajian Teori	15
A.1.1 Pengertian Pelatihan.....	18
A.1.2. Tujuan pelatihan.....	18
A.1.3. Proses dan prosedur pendidikan dan pelatihan.....	23
A.1.4. Metode/cara pendidikan dan pelatihan.....	24
A.1.5. Jenis-jenis pendidikan dan pelatihan.....	30
A.1.6. Instruktur atau pelatih.....	31
A.2. Pengertian Motivasi.....	34
A.2.1. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow.....	38
A.2.2. Teori Erg Alderfer.....	39
A.2.3. Teori Dua Faktor Herzberg.....	40
A.2.4. Teori Penghargaan Victor Vroom.....	42

A.3. Pengertian Kinerja.....	43
A.3.1. Standar kinerja.....	49
A.3.2. Penilaian Kinerja.....	52
B. Kajian Empiris / Penelitian Terdahulu.....	53
C. Kerangka Berpikir.....	60
D. Hipotesis Penelitian.....	62
 BAB III. METODE PENELITIAN.....	63
A. Metode Penelitian.....	63
A.1. Jenis dan Sumber Data.....	64
A.1.1. Data Sekunder.....	64
A.1.2. Data Primer.....	64
A.1.3. Sampling dan Populasi.....	65
A.1.4. Metode Pengumpulan Data.....	67
A.1.5. Lokasi Penelitian.....	68
A.1.6. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	68
A.1.7. Uji Validitas.....	69
A.1.8. Uji Reliabilitas.....	69
A.1.9. Analisis Deskriptif.....	70
A.1.10. Teknik Analisis Data.....	71
B. Uji Asumsi Klasik.....	72
B.1. Uji Normalitas.....	72
B.2. Uji Homogenitas.....	72
B.3. Uji Heteroskedastisitas.....	73
B.4. Uji Autokorelasi.....	74
B.5. Uji Multikolinearitas.....	74
C. Uji Regresi Linier Berganda.....	75
D. Koefisien Determinan.....	75
E. Uji Hipotesis.....	75
F. Operasional Variabel.....	76

BAB IV ANALISIS DATA DAN HASIL PENELITIAN.....	78
A. PT Freeport Indonesia.....	78
A.1. Tentang Freeport –McMoran.....	78
A.2. Visi Dan Misi.....	78
A.2.1 Visi.....	79
A.2.2 Misi.....	79
B. Deskripsi Data.....	80
B.1. Data Variabel Pelatihan.....	80
B.2. Data Variabel Motivasi.....	82
B.3. Data Variabel Kinerja.....	84
C. Pengujian Persyaratan Analisis.....	86
C.1. Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	86
C.1.1. Uji Validitas.....	86
C.1.2. Uji Reliabilitas.....	91
C.2. Uji Normalitas.....	92
C.3. Uji Autokorelasi.....	93
C.4. Uji Heteroskedastisitas.....	94
C.5. Multikolinearitas.....	95
D. Pengujian Hipotesis Penelitian.....	96
D.1. Analisis Korelasi Pearson.....	96
D.2. Analisis Regresi Ganda.....	97
a. Ringkasan Model (Koefisien Determinasi).....	97
b. ANOVA.....	98
c. Koefisien Regresi.....	99
d. Uji T Test.....	100
e. Uji F Test.....	101
E. Pembahasan.....	102
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	109
A. Kesimpulan.....	109
B. Saran.....	109
DAFTAR PUSTAKA.....	112
LAMPIRAN.....	117

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Produksi tambang bawah tanah underground.....	4
Tabel 1.2. Daftar Pelatihan Operator Las level 1-3.....	5
Tabel 1.3. Daftar Pelatihan Operator Las level 4-5.....	6
Tabel 1.4. Persentase Kompetensi Operator Las.....	7
Tabel 1.5. Laporan Masa Pemakaian Bucket/ sekop.....	8
Tabel 1.6. Jenis Kerusakan dalam Produk Shovel.....	9
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	58
Tabel 3.1. Lokasi dan Responden.....	66
Tabel 3.2. Data Demografi Operator Las.....	67
Tabel 3.3 Kriteria Pengklasifikasian Presentasi Skor Tanggapan Responden.....	71
Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel Kinerja.....	76
Tabel 3.5 Operasionalisasi Variabel Pelatihan.....	77
Tabel 3.6 Operasionalisasi Variabel Motivasi.....	77
Tabel 4.1. Tabel bobot penilaian Pelatihan.....	80
Tabel. 4.2. Data Variabel Pelatihan.....	81
Tabel 4.3. Tabel bobot penilaian Motivasi.....	82
Tabel 4.4 Tabel Data Variabel Motivasi.....	83
Tabel. 4.5. Tabel Data bobot penilaian Kinerja.....	84
Tabel 4.6 Tabel Data Variabel Kinerja.....	85

Tabel 4.7. Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan.....	87
Tabel 4.8. Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi.....	88
Tabel 4.9. Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.....	88
Tabel 4.10. Variabel pelatihan dengan dimensi jenis pelatihan.....	89
Tabel 4.11. Variabel pelatihan dengan dimensi materi dan metode pelatihan.....	90
Tabel 4.12. Variabel Motivasi.....	90
Tabel 4.13. Variabel Kinerja.....	91
Tabel 4.14. Hasil Uji Reliabilitas.....	92
Tabel 4.15. Hasil Uji Reliabilitas.....	92
Tabel 4.16. Hasil Uji Reliabilitas.....	92
Tabel 4.17. Uji Normalitas.....	93
Tabel 4.18 Uji Autokorelasi.....	94
Tabel 4.19. Tabel Hasil Uji Multikolinearitas.....	96
Tabel 4.20 Tabel Hasil Uji Analisis Korelasi Pearson.....	97
Tabel 4.20. Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	98
Tabel 4.21. Hasil Uji Anova.....	99
Tabel 4.22. Hasil Uji Koefisien Regresi.....	100

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1. Gambar Proyeksi Pertumbuhan Industri Pertambangan.....	1
Gambar 2.1. Gambar Kerangka Berpikir.....	62
Gambar 3.1. Gambar Grafik Scatterplot.....	95
Gamabr 4.1. Gambar Bucket Sovel.....	152



Daftar Lampiran

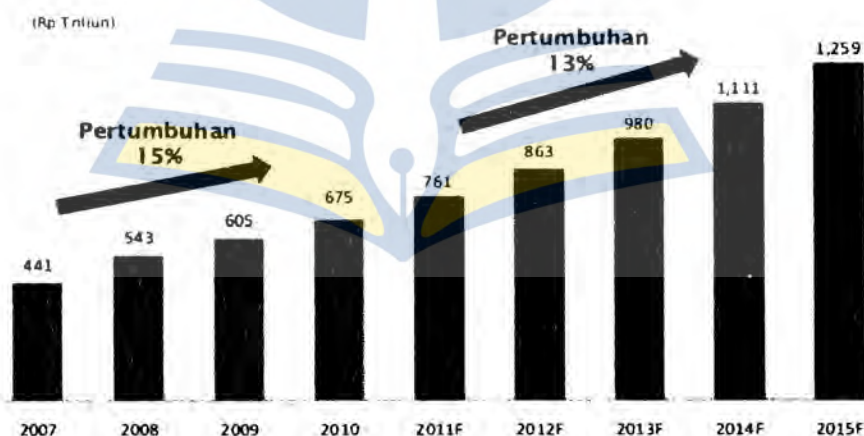
	Halaman
Lampiran 1. Kuisisioner	116
Lampiran 2. Lampiran Hasil Olah Penelitian Pelatihan	121
Lampiran 3. Lampiran Hasil Olah Penelitian Motivasi	123
Lampiran 4. Lampiran Hasil Olah Penelitian Kinerja	126
Lampiran 5. Lampiran Hasil Olah Data Validasi Variabel Pelatihan.....	129
Lampiran 6. Hasil Olah Data Validitas Variabel Motivasi.....	130
Lampiran 7. Hasil Olah Data Validitas Variabel Kinerja.....	130
Lampiran 8. Validasi Pelatihan	131
Lampiran 9. Factor Analysis Pelatihan.....	133
Lampiran 10. Factor Analysis Motivasi.....	138
Lampiran 11. Factor Analysis Kinerja.....	141
Lampiran 12. All Variables Pelatihan	144
Lampiran 13. All Variables Motivasi.....	146
Lampiran 14. All Variables Kinerja.....	147



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Industri pertambangan merupakan salah satu sektor industri yang memberikan sumbangsih besar bagi Indonesia, mulai dari peningkatan pendapatan sektor pembangunan daerah, peningkatan aktivitas ekonomi, pembukaan lapangan pekerjaan dan sumber pemasukan terhadap anggaran pemerintah pusat dan anggaran pemerintah daerah. Data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa nilai hasil industri tambang tumbuh 15 persen selama rentang waktu tahun 2007 hingga 2010. Indonesia Mining Report memproyeksikan bahwa pertumbuhan yang cukup tinggi tersebut akan berlanjut hingga tahun 2015 (Tanjung, 2012).



Gambar .1.1
Proyeksi Pertumbuhan Industri Pertambangan
Sumber: Badan Pusat Statistik dalam Tanjung (2012)

PT Freeport Indonesia adalah perusahaan pertambangan yang dibangun pada tahun 1967 setelah cadangan tembaga dan emas ditemukan di Indonesia oleh Belanda di Ertsberg. Proyek ini dimulai dengan tantangan utama mempersiapkan infrastruktur yang diperlukan untuk membangun tambang di atas daerah pegunungan yang curam, yang terletak jauh di Provinsi Papua dari Indonesia. PT Freeport Indonesia mengalokasikan sejumlah besar modal dan tim terdiri dari insinyur, kru konstruksi dan operator yang bekerja ketat untuk membangun segala sesuatu dari situs pelabuhan di Laut Arafura, akses 99 km ke gunung, dua terowongan yang melewati pegunungan, fasilitas pabrik, sampai tambang sendiri di atas Pegunungan Jayawijaya. Ini dianggap sebagai tambang yang paling sulit di dunia pada saat konstruksi. (Mealy, 1999)

Persiapan untuk membuka tambang selesai pada 1972 dan pengiriman pertama konsentrat tembaga terjadi pada bulan Desember. Pada tahun 1973, selama perjalanan ke *jobsite* untuk secara resmi membuka Tambang Ertsberg, Presiden Soeharto menyatakan bahwa Ertsberg adalah inisiator dari investasi asing di Indonesia. Beliau menyebutkan bahwa hal itu mencerminkan kepercayaan dari dunia menuju kesiapan Indonesia untuk membangun masa depan, yang mendorong investor lain untuk berinvestasi di negara ini.

Sebagai perusahaan pertambangan di Indonesia, PT Freeport Indonesia beroperasi di bawah Kontrak Karya (KK) dengan Pemerintah Indonesia yang awalnya efektif selama 30 tahun sejak 1973. Ini kontrak karya diperpanjang pada tahun 1991 selama 30 tahun dengan opsi untuk diperpanjang sampai dengan tahun 2041. Kontrak meliputi total 212,9 hektar areal konsesi yang merupakan 7,78% dari daerah eksplorasi total yang ditugaskan pada tahun 1991. Kontrak Karya ini memungkinkan PT Freeport Indonesia untuk melakukan eksplorasi, penambangan, pengolahan, penyimpanan, pengangkutan dan kegiatan operasional lainnya yang berhubungan dengan Perjanjian. Dalam pertimbangan untuk pemberian hak-hak, PT Freeport Indonesia telah

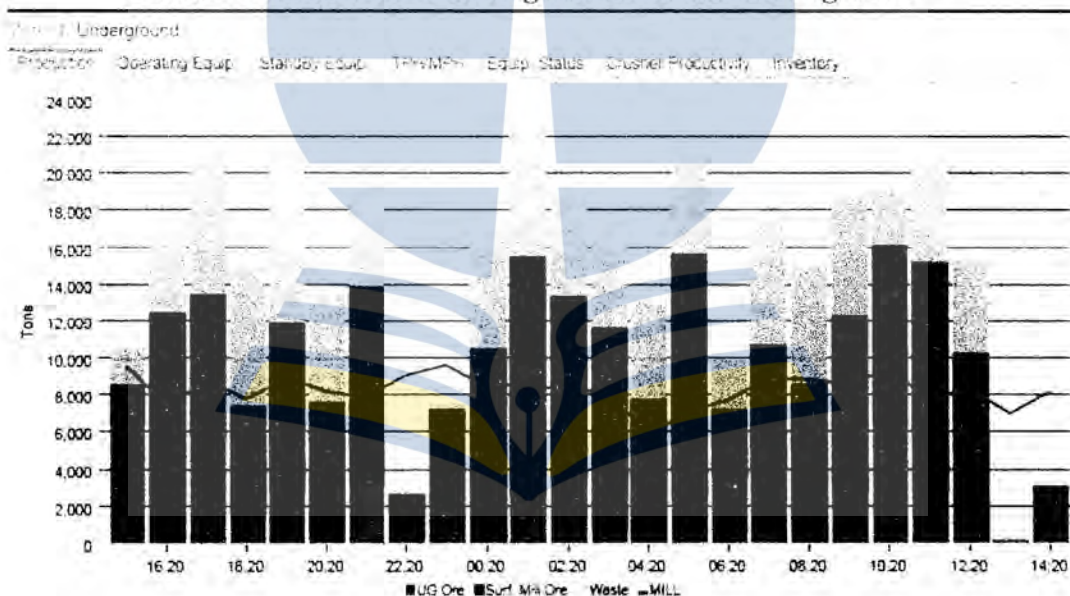
melakukan pekerjaan dan melaksanakan kewajiban yang dibebankan padanya termasuk melakukan investasi, membayar pajak serta biaya-biaya lainnya kepada Pemerintah, dan untuk mematuhi standar pertambangan, lingkungan dan keselamatan (Mealy, 1999).

Grasberg merupakan permata yang paling besar dan paling berkilau setelah cadangan Ertzberg berkurang. Pada tahun 1996 diperoleh bukti bahwa Grasberg mengandung deposit 1,76 milyar ton bantuan bijih dengan kadar rata-rata 1,11 persen tembaga atau sama dengan 35,2 milyar pon logam tembaga murni. Kandungan emasnya juga sangat tinggi, yaitu sebanyak 49 juta troy ons, sama dengan separuh dari jumlah seluruh emas yang diperoleh dari California selama era demam emas. Cadangan Grasberg sedikit demi sedikit berkurang dan di tahun 2020 ini akan mengalami reklamasi di mana permukaan tambang yang sudah terbuka akan kembali ditutup dan kemudian ditanami pepohonan asli pegunungan tersebut. Freeport telah menyiapkan penggantinya yang disiapkan untuk menggantikan Grasberg yaitu tambang bawah tanah *DOZ* (*Deep Ore Zone*) (Mealy, 1999).

Tambang DOZ mempunyai cadangan 49,7 juta ton dan mulai berproduksi pada September 1988. Tambang DOZ sempat dihentikan dikarenakan pabrik pengolahan (*Mill Operation*) tidak mampu untuk menampung. Kemudian pada tahun 1998 kembali dibuka setelah pabrik pengolahan diperluas kapasitasnya. Sebanyak 750 pekerja tambang dan mekanik bekerja di tambang DOZ ini. Penambangan DOZ berlangsung 24 jam sehari. Penambangan bawah tanah DOZ Freeport menggunakan alat yang dinamakan *Jumbo Drill* (Bor Jumbo). Mesin seharga setengah juta dollar ini mampu melubangi secara horizontal sebanyak enam lubang peledakan. Selain mesin bor tersebut, operasi bawah tanah didukung pula oleh alat-alat berat *Load Haul Dump* (LHD) sebanyak 28 unit dan ditambah 19 truk pengangkut Caterpillar dan dari tahun ke tahun terus bertambah dan diperbaharui.

Batuan mentah ditambang sekitar 2.500 ton perhari dengan memakai *shovel*, yaitu alat pengeruk berbentuk skop berukuran raksasa dengan kapasitas 42 meter kubik, serta diangkut dengan truk berukuran raksasa berkapasitas rata-rata 150 ton. *Shovel* listrik terdiri empat unit P&H 4100 (dengan mangkuk berkapasitas 42 meter kubik) dan tiga unit P&H 2800 (dengan mangkuk berkapasitas 20 meter kubik). *Shovel* hidrolik terdiri dari tiga unit Hitachi EX1800 (kapasitas mangkuk 10 meter kubik). Truk-truk Caterpillar terdiri dari 45 buah truk Caterpillar 793 berkapasitas 218 ton, 21 buah truk Caterpillar 785 berkapasitas 130 ton, dan 13 buah truk Caterpillar 777 berkapasitas 80 ton. Buldozer raksasa D11N sebanyak 10 buah, D10N 3 buah, dan D9N sebanyak 3 buah (Mealy, 1999).

Tabel 1.1. Produksi tambang bawah tanah underground



Sumber: PT Freeport Indonesia, 2014

Lengan (*arm*) *shovel* serta *dump* atau bak truk akan aus dalam jangka waktu sekitar 5.000 jam, di mana bagian-bagian tersebut itu akan dikirim ke bengkel las (*welding shop*) dan dilakukan pengelasan untuk memperbaikinya. Secara bergiliran 260 operator las bekerja dengan

3 shift (bergantian kerja) atau 24 jam sehari. *Arm* (lengan), *bucket* (sekop) dan *dumb* (bak) truk dipotong dan diganti dengan *plate-plate* baru yang telah disediakan dan kemudian dilas. Proses pengelasan memakai pengelasan semiotomatis dan manual yang dilakukan oleh operator las yang terlatih. Untuk mendukung proses tersebut, operator las diberikan pelatihan dengan sistem *of job* dan *on the job training*. *Of job* adalah mengikuti pelatihan di kelas dengan menyelesaikan modul-modul yang telah disediakan sesuai dengan levelnya. Setiap level terdiri dari 6-7 modul dibagi menjadi level *basic* 1, level menengah atau 2, dan level *advance* atau 3, lalu ditambah level *specialist* atau level B dan yang terakhir adalah level *Master* atau level A. Rincian daftar pelatihan yang dijalani oleh operator las level 1-3 tercantum pada tabel 1.3 dan tabel 1.4.

Tabel 1.2. Daftar Pelatihan Operator Las level 1-3

No	Off Job Module Code	OFF JOB PROGRAMS	Duration (hrs)	Capacity
1	0-Mandatory	Mandatory		4
LEVEL 1				
1	1-DDV01	PERFORM FABRICATION TECHNIQUES	16	4
2	1-DDV07	PERFORM PIPE FABRICATION LAYOUT TECHNIQUES	16	4
3	1-DDV09	PERFORM PIPE FABRICATION	16	4
4	1-DDV13	PERFORM OXY-ACETYLENE THERMAL CUTTING	16	4
5	1-DJA01	APPLY THREAD & FASTENER TECHNIQUES	16	4
6	1-DJA02	USE WORKSHOP TOOLS	16	4
7	1-DJA04	USE MEASURING TOOLS	16	4
8	1-DJA09	PERFORM JACKING, BLOCKING & LIFTING OPERATIONS	16	4
9	1-DJA13	PERFORM DRILLING & TAPPING OPERATIONS	16	4
10	1-DJA17	DEMONSTRATE INTRODUCTORY DRAWING PRACTICES	16	4
11	1-DJA19	PERFORM PRINCIPLES OF MATERIAL SCIENCE	16	4
12	1-DJA21	PERFORM OXY-ACETYLENE WELDING & CUTTING	16	4
13	1-DJB01	PERFORM SHIELDED MANUAL METAL ARC WELDING	16	4
14		ELECTIVE E1 01 ACHIEVED		
15	E1-DDV11	APPLY OXY-ACETYLENE WELDING AND PLASMA CUTTING	16	4
20	E1-DJA11	APPLY JOINTING MATERIAL & COMPOUNDS FUNDAMENTALS	16	4
21	E1-DJA41	PERFORM INTRODUCTORY SLINGING & LIFTING -HDM	16	4
LEVEL 2				
FDW	2-DDV03	DEMONSTRATE SHIELDED MANUAL METAL ARC WELDING-2	16	4
2	2-DDW05	APPLY GEOMETRIC DEVELOPMENT PRINCIPLES	16	4
3	2-DDW07	APPLY GENERAL FABRICATION TECHNIQUES	16	4
4	2-DDW09	APPLY FABRICATION TECHNIQUES CYLINDRICAL	16	4
5	2-DDW11	APPLY FABRICATION TECHNIQUES CONICAL	16	4
6	2-DDW13	APPLY FABRICATION TECHNIQUES STRUCTURAL - 1	16	4
7	2-DDW15	APPLY FABRICATION TRANSITION CONCENTRIC	16	4
8		ELECTIVE E2 01 ACHIEVED		
9	E2-DDW01	PERFORM GAS METAL ARC WELDING - 1	16	4
10	E2-DDW03	PERFORM OXY- ACETYLENE CUTTING & WELDING - 2	16	4
11	E2-DDX07	APPLY HARD FACING TECHNIQUES	16	4
15	E2-DJA42	CONDUCT SLINGING & LIFTING OPERATION -HDM	16	4
LEVEL 3				
1	3-DDX05	PERFORM GAS TUNGSTEN ARC WELDING	16	4
2	3-DDX09	APPLY THE FUNDAMENTALS OF WELDING METALLURGY	16	4
3	3-DDX11	APPLY FABRICATION TECHNIQUES STRUCTURAL - 2	16	4
4		ELECTIVE E3 01 ACHIEVED		
5	E3-DDX01	PERFORM WELDING USING FCAW	16	4
6	E3-DDX13	APPLY FABRICATION TECHNIQUES TRANSITION OFFSET	16	4
10	E3-DLE07	CONDUCT OVERHEAD CRANE OPERATIONS - HDM	16	4

Sumber: Data training Departemen QMS PT Freeport Indonesia, 2014

Tabel 1.3. Daftar Pelatihan Operator Las level 4-5

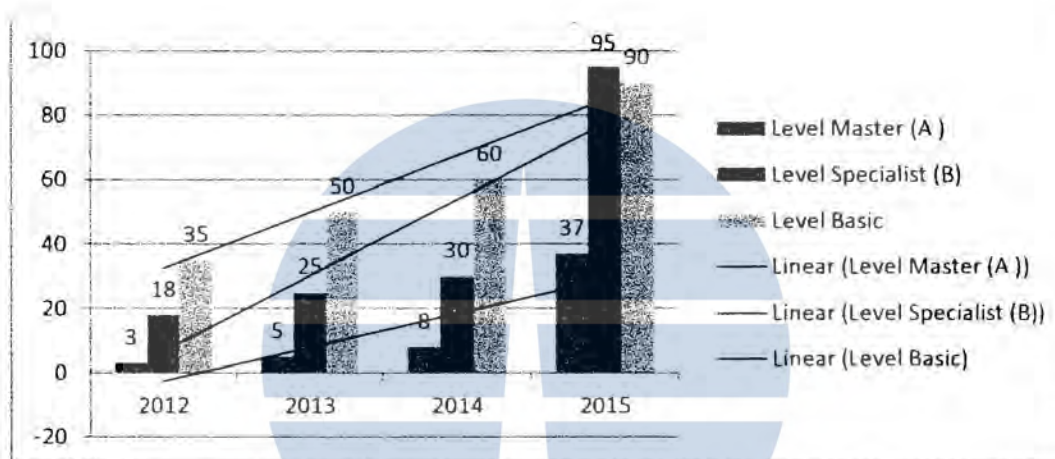
LEVEL 4				
1	E4-DDX03	PERFORM GAS METAL ARC WELDING NON-FERROUS	40	4
2	E4-DEB25	PERF WELDS TO CODE STD USING FLUX CORE ARCWLD PROC	40	4
3	E4-DEB27	PERF WELDS TO CODE STD USING GMAW PROCESS	40	4
4	E4-DEB29	PERF PIPE WELDS TO CODE STD USING MMAW PROCESS	40	4
5	E4-DEB31	PERF WELDS TO CODE STD USING MMAW PROCESS	40	4
6	E4-DEB33	DEMONS KNOWLEDGE OF NUMBERING & CODING OF ELECTRODE	40	4
7	E4-DEB35	SELECT ELECTRODES/WIRE	40	4
1	E5-DSE19	USE CAD BASIC	40	4
2	E5-DYX17	BASIC CAD DRAWING PRINCIPLES	40	4
3	E5-DYX37	CONDUCT A FIELD INSPECTION	40	4
4	E5-DYX43	APPLY WELDING PRINCIPLES	40	4
5	E5-DYX45	APPLY METALLURGY PRINCIPLES	40	4
6	E5-DYX47	ESTABLISH NON DESTRUCTIVE TESTS	40	4
7	QSFT21	LEADERSHIP - BASIC FOREMAN 1		CDC
8	QSFT22	LEADERSHIP - BASIC FOREMAN 2		CDC
9	DLB001	LEADERSHIP - BASIC FOREMAN 3		CDC
10	PGM103	LEADERSHIP - BASIC FOREMAN 4		CDC
11	GSA36	BASIC COMPUTER - MS-EXCEL		CDC
12	GSA11	BASIC COMPUTER - WORD		CDC
13	GSA41	BASIC COMPUTER - OUTLOOK		CDC
14	CNFCW3GCSL	FCAW - WELDING LISENCE (3G)	16	4
15	CNSMAW3GCSL	SMAW - WELDING LISENCE (3G)	16	4
16	G3Q01	BASIC RIGGING AND OVERHEAD CRANE		
1	E5-DGD63	MONITOR A SAFE WORKPLACE		CDC
2	E5-DMS05	APPLY RISK MANAGEMENT PROCESS		CDC
3	E5-DMS07	CONDUCT SAFETY AND HEALTH INVESTIGATIONS		CDC
4	E5-DNI29	PROMOTE INNOVATION AND CHANGE		CDC
5	E5-DNI31	IMPLEMENT EFFECTIVE WORKPLACE RELATIONSHIPS		CDC
6	E5-DNI33	IMPLEMENT OPERATIONAL PLAN		CDC
7	E5-ODY45	SUPERVISE WELDING PROJECTS		CDC
8	QSFT21	LEADERSHIP - BASIC FOREMAN 1		CDC
9	QSFT22	LEADERSHIP - BASIC FOREMAN 2		CDC
10	DLB001	LEADERSHIP - BASIC FOREMAN 3		CDC
11	PGM103	LEADERSHIP - BASIC FOREMAN 4		CDC
12	GSA36	BASIC COMPUTER - MS-EXCEL		CDC
13	GSA11	BASIC COMPUTER - WORD		CDC
14	GSA41	BASIC COMPUTER - OUTLOOK		CDC
15	CNFCW3GCSL	FCAW - WELDING LISENCE (3G)	16	4
16	CNSMAW3GCSL	SMAW - WELDING LISENCE (3G)	16	4
17	G3Q01	BASIC RIGGING AND OVERHEAD CRANE		

Sumber: Data Training Dept QMS PT Freeport Indonesia, 2014

Setiap operator las akan melalui seluruh tahapan training tersebut jika diperlukan dan diusulkan oleh atasannya, serta tersedia slot atau posisi di level tersebut. Setelah melakukan pelatihan atau training *of job* di kelas dengan perpaduan 20 % teori dan 80 % praktek di bengkel las, dilakukan juga *on the job training* agar operator las dinyatakan kompeten dan nilai atau bukti hasil training tersimpan di dalam sistem. Pelatihan *on the job* akan dilakukan di lapangan atau di

area operator las tersebut bekerja dengan diawasi oleh instruktur yang berpengalaman. Setiap operator las akan menyelesaikan 2-3 modul dalam setiap minggunya tergantung tingkat kesulitan modul yang diikutinya dan disesuaikan dengan modul yang telah diselesaikan di dalam *of job trainingnya*. Komposisi persentase kompetensi operator las disajikan pada gambar 1.5.

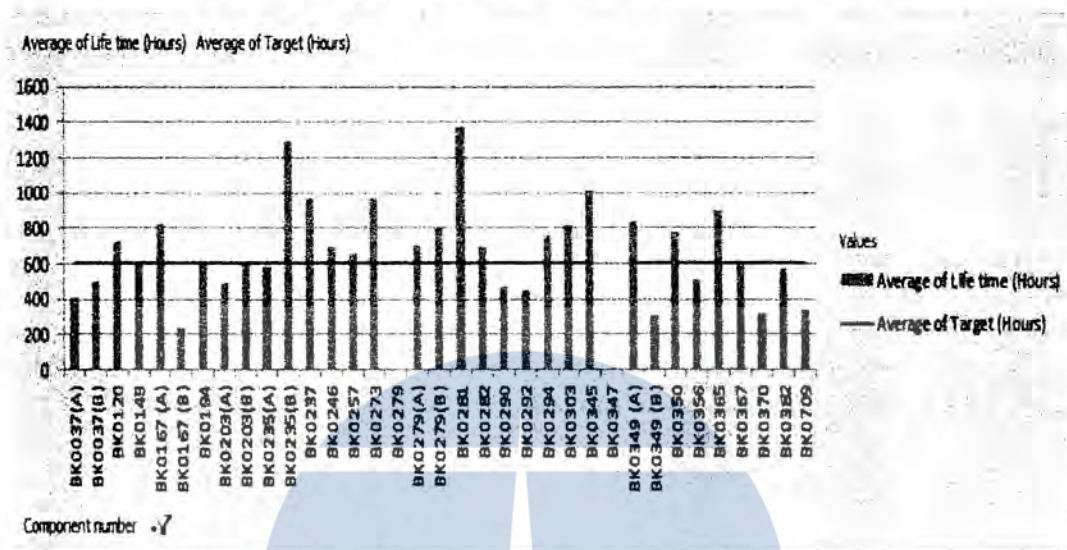
Tabel 1.4. Persentase Kompetensi Operator Las



Sumber: Data training Departemen QMS PT Freeport Indonesia, 2014

Tabel 1.6 menunjukkan laporan usia rata-rata pemakaian *bucket* (sekop). Dari gambar terlihat bahwa usia rata-rata pemakaian *bucket* pada umumnya berada di bawah target yang sudah ditetapkan. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa kualitas *bucket* belum memadai. Dari hasil laporan diperkirakan salah satu penyebab rendahnya kualitas *bucket* adalah kualitas pengelasan untuk mengganti *plate-plate bucket* yang aus hasil pengelasan bengkel las (*welding shop*) belum sesuai dengan yang diinginkan. (Departemen Maintenance PT Freeport Indonesia, 2014)

Tabel 1.5. Laporan Masa Pemakaian Bucket/ sekop



Sumber data PT Freeport Indonesia, 2015

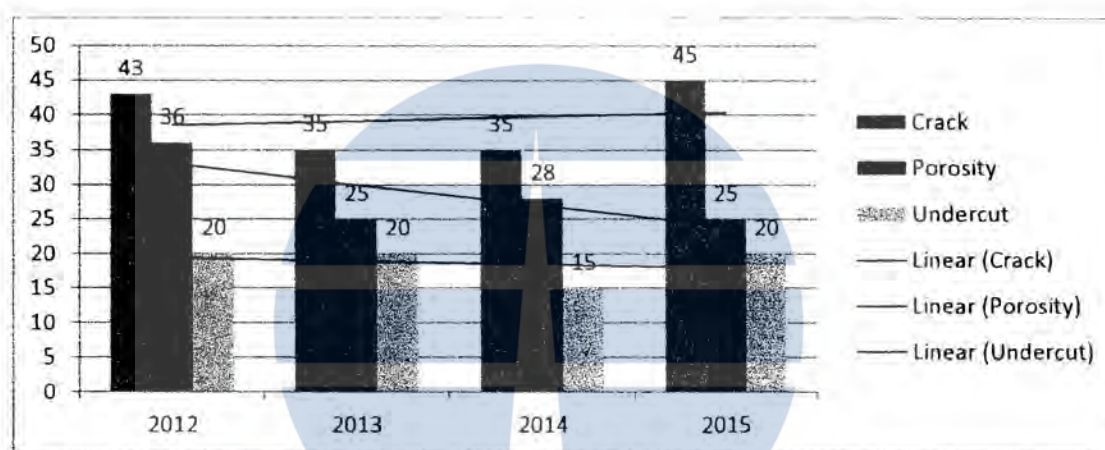
Dari hasil pengamatan penulis di lapangan, para operator las setelah menyelesaikan pelatihan belum secara maksimal menunjukkan perubahan kualitas kerja yang baik terhadap kinerjanya. Hal tersebut dimungkinkan akibat adanya kejenuhan pekerjaan yang monoton setiap hari menghadapi pekerjaan yang sama dan tidak adanya tantangan. Operator las ketika mengikuti pelatihan mereka hanya ingin sekedar mengejar pergeseran tingkat (level) yang akan berdampak langsung kepada pendapatan gajinya.

Berdasarkan hal tersebut diatas maka para operator las di bengkel *mine maintenance* perlu diperbaiki dan ditingkatkan berdasarkan beberapa hal berikut :

1. Ketidaksesuaian antara keahlian dan ketrampilan yang telah dimiliki dengan bidang pekerjaannya sehingga pekerjaan yang dilakukan akan memakan waktu yang lama dan tingkat kesulitan yang tinggi.

2. Kurangnya koordinasi dan komunikasi antara atasan dan bawahan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang diberikan.
3. Pekerjaannya yang tidak tepat pakai atau meleset dari waktu yang telah ditentukan.
4. Karyawan atau operator yang masih belum tepat waktu ketika masuk kerja.

Tabel 1.6. Jenis Kerusakan dalam Produk *Shovel*



Sumber: Data Maintenance PT Freeport Indonesia, 2014

Tabel 1.7 menunjukkan jenis dan jumlah kerusakan dalam produk *shovel* hasil pengelasan. Pada tahun 2015 tampak adanya peningkatan jumlah untuk seluruh jenis kerusakan. Jumlah tersebut diperkirakan akan meningkat tajam karena periode tahun 2015 masih berjalan.

Terkait dari gambaran tersebut, pelatihan terhadap operator las yang telah dilaksanakan di PT Freeport Indonesia saat ini seharusnya memberikan hasil yang maksimal sesuai dengan yang diinginkan. Menurunnya tingkat motivasi dan kinerja dalam melakukan aktivitas pekerjaan pengelasan membuat pekerjaan yang sudah ditargetkan mengalami keterlambatan dan adanya pengaduan dari pengguna atau *costumer*.

Semestinya pelatihan yang dilakukan oleh sebuah perusahaan harus dapat memberikan solusi dan manfaat baik kepada perusahaan ataupun kepada karyawannya. Perkembangan teknologi yang semakin maju dari masa ke masa membuat persaingan dalam dunia pekerjaan meningkat karena adanya globalisasi dan modernisasi. Jika suatu organisasi atau perusahaan tidak dapat menyikapi hal tersebut, maka kelangsungan kegiatan atau pekerjaan di dalam organisasi atau perusahaan tersebut akan terhambat. Untuk itu, diperlukan adanya sistem yang baik yang harus dimiliki oleh setiap organisasi atau perusahaan. Sebuah perusahaan harus didukung sumber daya manusia yang cakap karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan di dalam perusahaan tersebut (Notoatmodjo, 2003).

Kinerja dalam perusahaan menunjukkan hasil kerja yang dicapai seseorang setelah melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi, sedangkan ukuran baik tidaknya hasil kerja dapat dilihat dari mutu atau kualitas yang dicapai pegawai sesuai dengan tuntutan organisasi (Mangkunegara, 2001). Menurut Bernadin (1993), kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan beberapa kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan, termasuk di antaranya: kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, dan komitmen terhadap pekerjaan.

Pengertian motivasi erat kaitannya dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan (Reksohadiprodjo dan Handoko, 1997). Ada hubungan yang kuat antara kebutuhan motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan, karena setiap perubahan senantiasa berkat adanya dorongan motivasi. Menurut Robbin (2001), dalam motivasi kerja terkandung arah perilaku, tingkat usaha dan tingkat ketekunan, yang memungkinkan individu dapat bekerja penuh semangat dan didikasi. Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan adalah dengan melalui pengembangan

karyawan yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan (Ambar dan Rosidah, 2003). Untuk mencapai motivasi dan kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan, para karyawan harus mendapatkan program pendidikan dan pelatihan yang memadai untuk jabatannya sehingga karyawan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya (Anwar, 2005). Untuk meningkatkan mutu atau kinerja karyawan melalui pendidikan dan pelatihan harus dipersiapkan dengan baik untuk mencapai hasil yang memuaskan. Peningkatan mutu atau kinerja harus diarahkan untuk mempertinggi keterampilan dan kecakapan karyawan dalam menjalankan tugasnya (Widjadja, 1995).

Pengembangan karyawan sangat diperlukan dalam sebuah instansi, karena dengan adanya program tersebut dapat membantu meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan. Pengembangan karyawan juga dirancang untuk memperoleh karyawan-karyawan yang mampu berprestasi dan fleksibel untuk suatu instansi dalam geraknya ke masa depan. Pentingnya pendidikan dan pelatihan bukanlah semata-mata bagi karyawan yang bersangkutan, tetapi juga keuntungan organisasi. Melalui peningkatan kemampuan atau keterampilan para karyawan, produktivitas kerja para karyawan akan meningkat. Produktivitas kerja meningkat berarti organisasi yang bersangkutan akan memperoleh keuntungan (Notoadmodjo, 2003). Pendidikan dan pelatihan juga merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian karyawan. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, pendidikan dan pelatihan karyawannya harus memperoleh perhatian yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya tersebut (Notoatmodjo, 2003).

Dalam menerapkan pelatihan, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan, yaitu jenis pelatihan, materi pelatihan, dan metode pelatihan (Crow dalam Moekijat, 2000). Dalam menyusun pelatihan, Schuler (1997) dalam Swasto (2000) mengemukakan beberapa tujuan dan

pentingnya pelatihan. Moekijat (2000) berpendapat bahwa metode-metode pendidikan dan pelatihan yang digunakan sebaiknya bervariasi sehingga selain dapat menghilangkan rasa bosan, peserta pelatihan juga memperoleh manfaat dan pengalaman baru, serta lebih sensitif untuk terus mengikuti pendidikan dan pelatihan. Beberapa contoh metode misalnya *off the job training* dan *on the job training* (As'ad, 2001).

Dengan adanya kesadaran akan pentingnya pendidikan dan pelatihan bagi karyawan, maka hendaknya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dapat dilakukan secara kontinyu atau berkelanjutan. Dengan adanya pemberian pendidikan dan pelatihan karyawan, maka diharapkan para karyawan dapat mempersembahkan kinerja yang maksimal bagi instansinya. Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau instansi, maka tidak berlebihan jika dikatakan bahwa manusia adalah aset yang paling penting dan berdampak langsung pada organisasi atau instansi tersebut dibandingkan dengan sumber daya-sumber daya lainnya, karena manusia memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi atau instansi tersebut.

Dari uraian tersebut di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul : **“PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA OPERATOR LAS DI DEPARTEMEN MINE MAINTENANCE PT FREEPORT INDONESIA”**.

B. Rumusan Masalah

Dengan penjelasan latar belakang di atas maka penulis bermaksud untuk mengembangkan hasil penelitian tersebut sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh antara pelatihan dan kinerja operator las di Departemen Mine Maintenance PT Freeport Indonesia?
2. Apakah ada pengaruh antara motivasi kerja dan kinerja operator las di Departemen Mine Maintenance PT Freeport Indonesia?
3. Apakah ada pengaruh secara bersama-sama antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja operator las di Departemen Mine Maintenance PT Freeport Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Suatu penelitian ilmiah dimaksudkan untuk mengembangkan hasil penelitian tersebut untuk kemajuan ilmu pengetahuan. Tujuan penelitian harus sejalan atau konsisten terhadap judul dan permasalahan penelitian. Dalam rumusan penelitian harus tercantum jawaban dan permasalahan penelitian (Amirin, 1987). Berdasarkan uraian di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan dan motivasi terhadap kinerja Operator Las Di Bengkel Las Departement Mine Maintenance PT Freeport Indonesia.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan (*training*) terhadap kinerja Operator Las Di Bengkel Las Departement Mine Maintenance PT Freeport Indonesia

2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan informasi bagi pimpinan PT Freeport Indonesia dalam rangka menunjang peningkatan kinerja karyawannya melalui pelatihan (*training*) Operator Las.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran terhadap dunia akademik khususnya untuk refrensi penelitian-penelitian selanjutnya.

E. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini kami lakukan berdasarkan pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan bidang operator las secara umum di PT Freeport Indonesia dan tidak mengkhususkan ke suatu bidang pelatihan (lihat Tabel 1.3). Bidang-bidang pelatihan tersebut adalah seperti yang terdapat di Tabel 1.3. di atas. Jenis pelatihan yang dilakukan di PT Freeport Indonesia adalah jenis pelatihan yang telah dilakukan ke semua operator las dan telah diselesaikan minimal 75 % pada level basic sampai dengan level A (lihat Tabel 1.5). Untuk bidang-bidang pelatihan yang khusus tidak kami lakukan disebabkan keterbatasan penulis dan juga

Penelitian ini juga kami lakukan hanya kepada karyawan atau responden non papua yaitu karyawan yang berasal dari Jawa, Sumatera dan Sulawesi dan lain-lain. Sementara karyawan Papua yang hanya 5 % dari total responden tidak kami lakukan. Hal ini juga disebabkan karena memang karyawan Papua di bagian operator las sangat sedikit yaitu sekitar 5%. Oleh sebab itu dengan keterbatasan tersebut kami menyadari jika penelitian ini belum mewakili semua jenis pelatihan dan juga belum mewakili semua karyawan yang ada di PT Freeport Indonesia.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. 1. Kajian Teori

A.1.1. Pengertian Pelatihan

Zais (1986) mengemukakan bahwa pendidikan dan pelatihan dapat diartikan sebagai proses memperluas kepedulian dan keberadaan seseorang menjadi dirinya sendiri, atau proses mendefinisikan dan meredefinisikan keberadaan diri sendiri di tengah-tengah lingkungannya. Sedangkan Pelatihan dapat diartikan sebagai proses di mana para instruktur memanipulasi peserta dan lingkungan mereka dengan cara-cara tertentu sehingga peserta mampu menguasai perilaku yang diinginkan.

Melengkapi pendapat tersebut di atas, menurut Wexley and Yukl (1995) pelatihan adalah proses di mana pekerja mempelajari keterampilan, sikap dan perilaku yang diperlukan guna melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif. Sesuai dengan definisi di atas, perbedaan esensial antara Pendidikan dan Pelatihan terletak pada tujuannya. Program pelatihan memiliki sasaran dan tujuan yang jelas sehingga pesertanya dianggap sebagai bahan baku yang perlu diproses agar menjadi produk yang sudah direncanakan. Pendidikan pada sisi lain, lebih ditekankan pada aspek memanusiakan manusia. Mengingat manusia memiliki aneka ragam potensi, maka proses Pendidikan & Pelatihan ini dapat pula diterapkan secara beragam. Pandangan di atas tidak jauh berbeda dengan pendapat Brown (1989), yang menyatakan bahwa pendidikan bertujuan untuk memberikan pengetahuan, sedangkan pelatihan bertujuan pada perbaikan perilaku. Sesuai dengan pendapat ini maka pelatihan harus lebih tertata daripada pendidikan sebab pengetahuan dapat ditransfer kapan saja. Pelatihan harus disusun secara sistematis dan skematis agar sasaran

yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan baik. Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan sebagai proses memanusiakan manusia dan membekali pesertanya dengan keterampilan yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerjanya.

Pendidikan dan pelatihan menurut Cevichi dalam Ruki (2003) adalah usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang dijabatnya sekarang. Selanjutnya dijelaskan bahwa pelatihan (training) adalah sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja karyawan dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi. Program pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya manusia dapat diperlukan untuk menciptakan pegawai yang profesional dan berkualitas sehingga mampu meningkatkan kinerja. Pendidikan dan Pelatihan mempunyai peran ganda bagi pegawai yang bersangkutan, disatu sisi memantapkan kedudukan dalam menjalankan tugas dan fungsinya dan disisi lain pengembangan karier pada kedudukan dan jabatan yang lebih tinggi sangat dimungkinkan.

Menurut Amstrong (2002) pelatihan adalah untuk mengisi kesenjangan antara apa yang dapat dikerjakan seseorang dan siapa yang seharusnya mampu mengerjakannya. Tujuan utama adalah memastikan bahwa secepat mungkin pegawai dapat mencapai suatu tingkat kemampuan kerja dalam jabata mereka. Pelatihan akan membentuk dasar dan menambah ketrampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk memperbaiki prestasi dalam jabatan yang sekarang atau mengembangkan potensinya untuk masa yang akan datang.

As'ad (200) menyebutkan tujuan pelatihan adalah untuk mengetahui secara tepat pekerjaannya, sehingga efisiensi dan kegairahan kerja dapat diwujudkan. Training atau pelatihan dimaksudkan untuk mempertinggi kerja karyawan dengan mengembangkan cara-cara berfikir dan bertindak yang tepat serta pengetahuan tentang tugas pekerjaan.

Dengan perkataan lain training atau pelatihan dan pengembangan dapat menambah ketrampilan kerja karyawan.

Schuler (1997) juga menyebutkan dan memberikan penjelasan tujuan utama dari pelatihan adalah sebagai untuk menghilangkan kekurangan, baik yang ada sekarang maupun yang akan datang (mengantisipasi), yang menyebabkan pegawai bekerja di bawah tingkatan yang diinginkan. Latihan untuk peningkatan performansi sangat penting bagi organisasi-organisasi dengan tingkat produktivitas yang tetap atau menurun. Ini juga penting bagi organisasi yang dengan cepat menggunakan teknologi baru dan akibatnya meningkatkan kecenderungan kekurangan pegawai.

Dari pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan adalah upaya untuk membentuk, menambah dan mengembangkan atau meningkatkan ketrampilan kerja karyawan. Tujuan yang akan dicapai dari pelatihan dan pengembangan tersebut adalah agar setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan karyawan mampu mengembangkan cara-cara berfikir yang inovatif, mempunyai daya kreativitas, bertindak tepat dan mempunyai pengetahuan memadai tentang tugas pekerjaannya, sehingga mampu meningkatkan kerja dan kinerja organisasi.

Program-program pelatihan secara singkat menurut Moekijat (2000) adalah sebagai berikut :

- a. Perumusan tujuan yang umum dan yang khusus
- b. Pembuatan analisis-analisis untuk meneliti dan menentukan isi kursus latihan
- c. Perencanaan kesatuan-kesatuan pelajaran didasarkan atas analisis yang telah dibuat.
- d. Seleksi dan latihan para instruktur.

Pendidikan dan pelatihan tim (*team performance*), memberikan tekanan yang menguat terhadap kinerja tim (*team performance*). Terdapat dua prinsip umum mengenai komposisi tim, pertama keseluruhan kinerja sebuah tim sangat tergantung pada keahlian individu-individu anggota dan kedua yaitu manajer dari kelompok kerja yang efektif cenderung memantau kinerja anggota timnya secara teratur dan memberikan umpan balik yang sering terhadapnya. Pendidikan dan pelatihan yang didasarkan pada asumsi bahwa kreativitas dapat dipelajari. Terdapat beberapa cara untuk mengajarkan kreativitas, yang semuanya berusaha membantu memecahkan masalah-masalah yang baru.

A.1.6. Instruktur atau pelatih

Pada hakikatnya pelatih adalah tenaga kependidikan yang bertugas dan berfungsi melaksanakan pendidikan dan pelatihan. Pelatih adalah orang yang ditugaskan memberikan pendidikan dan pelatihan dan diangkat sebagai tenaga fungsional. Peran dan tugasnya menuntut persyaratan kualifikasi sebagai pelatih atau sebagai tenaga pendidik. Pekerjaan kependidikan dan pelatihan merupakan suatu pekerjaan profesional yang harus dan hanya dilakukan oleh orang yang telah dipersiapkan sebagai tenaga profesional, sehingga ahli sebagai pelatih dan memiliki dedikasi, loyalitas dan berdisiplin dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Hamalik (2000) menyebutkan persyaratan instruktur ini agar setiap pelatihan harus mempelajari dan menguasai.

- a. Pengetahuan yang memadai dan mendalam dalam bidang keilmuan atau studi tertentu, sesuai dengan bidang-bidang keilmuan yang diterapkan dan dikembangkan dalam lembaga pendidikan dan pelatihan tersebut. Umumnya bidang keilmuan itu adalah yang banyak diterapkan dalam program institusi atau organisasi dimana lembaga pendidikan dan pelatihan tersebut bernaung. Pengetahuan ini diperoleh melalui program pendidikan keserjanaan di perguruan tinggi yang telah ditempuhnya.

- b. Kemampuan dalam bidang kependidikan dan keguruan, yakni yang berkenaan dengan proses pembelajaran, berupa teori, praktek dan pengalaman lapangan.
- c. Kemampuan kemasyarakatan adalah kemampuan yang diperlukan dalam kehidupan antara manusia dan masyarakat, baik di lingkungan lembaga pendidikan dan pelatihan dan masyarakat maupun masyarakat luas.
- d. Kemampuan kepribadian yang berkenaan dengan khususnya yang menunjang pekerjaan sebagai pendidikan dan pelatihan.

Pelatih memberikan peranan penting terhadap kemajuan kemampuan para karyawan yang akan dikembangkan. Hasibuan (2000) berpendapat bahwa pelatih yang akan melaksanakan pengembangan adalah pelatih internal, eksternal serta gabungan internal dan eksternal.

- a. Pelatih internal. Pelatih ini adalah seseorang atau suatu tim pelatih yang ditugaskan dari perusahaan memberikan pelatihan atau pendidikan kepada karyawan. Setiap kepala bagian mutlak menjadi pelatih internal bagi karyawan bawahannya dengan memberikan petunjuk-petunjuk untuk menyelesaikan pekerjaan. Sifat pengembangan yang dilakukan hanya sementara yaitu sepanjang dilakukan latihan atau pendidikan. Pelatih internal hanya melatih karyawan dalam lingkungan perusahaan bersangkutan bekerja.
- b. Pelatih eksternal. Pelatih dari luar perusahaan diminta untuk memberikan pengembangan kepada karyawan, baik pelatihnya didatangkan atau karyawannya yang ditugaskan untuk mengikuti di lembaga-lembaga pendidikan dan pelatihan.

- c. Pelatih gabungan internal dan eksternal, adalah suatu tim gabungan pelatih internal dan eksternal yang memberikan pengembangan kepada para karyawan. Cara ini paling baik karena dasar teoritis dan praktisnya untuk melakukan pekerjaan akan lebih mantap. Pengembangan ini lebih baik karena pelatih akan saling mengisi dalam memberikan pengembangan kepada karyawan.

Syarat pelatih atau instruktur menurut Hasibuan (2000) adalah sebagai berikut :

- a. *Teaching Skill* seorang pelatih atau instruktur harus mempunyai kecakapan untuk mendidik atau mengajarkan, membimbing, memberikan petunjuk, dan mentransfer pengetahuan kepada peserta pelatihan atau pengembangan. Pelatih harus memberikan semangat dan juga memberikan motivasi agar dapat mandiri dan dapat menumbuhkan kepercayaan kepada dirinya.
- b. *Communication Skill*. Mempunyai kecakapan berkomunikasi, baik lisan maupun tulisan secara efektif. Jadi suaranya jelas, tulisannya baik, dan kata-katanya mudah dipahami peserta pelatihan.
- c. *Social Skill*. Mempunyai kemahiran dalam bidang sosial agar terjamin kepercayaan dan kesetiaan dari para peserta pengembangan. Ia harus menolong, objektif, dan senang jika anak didiknya maju serta dapat menghargai pendapat orang lain.
- d. *Personal Authority*. Memiliki kewibawaan terhadap peserta pengembangan, harus berperilaku baik, sifat dan kepribadiannya disenangi kemampuan dan kecapannya diakui.
- e. *Technical Competent*. Seorang pelatih harus berkemampuan teknis, kecakapan teoritis, dan tangkas dalam mengambil suatu keputusan

- f. *Stabilitas Emosi*. Seorang pelatih tidak boleh berprasangka jelek terhadap anak didiknya, tidak boleh cepat marah dan mempunyai sifat kebapakan.

Berdasarkan pendapat di atas tersebut dapat disimpulkan bahwa seorang pelatih dituntut mempunyai pengetahuan yang luas, kecakapan dalam mentransfer pengetahuan dan ketrampilan, mampu memberikan pengembangan, semangat dan gairah kepada peserta pelatihan, mempunyai kemampuan, semangat dan gairah kepada peserta pelatihan, mempunyai kemampuan berkomunikasi baik lisan maupun tulisan, mampu menghargai pendapat orang lain. Seorang pelatih juga harus memiliki kepribadian yang unggul, selalu positif, bersahabat, berwibawa dengan tetap menjunjung tinggi nilai-nilai profesionalisme.

A.2. Pengertian Motivasi

Menurut Reksohadiprodjo dan Handoko (1997) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Buhler (2004) berpendapat motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan. Pengertian motivasi erat kaitannya dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Ada hubungan yang kuat antara kebutuhan motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan, karena setiap perubahan senantiasa berkat adanya dorongan motivasi.

Motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut terarah pencapaian tujuan tertentu. Apabila tujuan telah tercapai maka akan tercapai kepuasan dan cenderung untuk diulang kembali, sehingga lebih kuat dan mantap. Hirarki kebutuhan menurut Maslow (Robbins, 1996) bahwa motivasi didasarkan atas tingkat kebutuhan yang

disusun menurut prioritas kekuatannya. Apabila kebutuhan pada tingkat bawah telah dipenuhi maka kondisi ini menimbulkan kebutuhan untuk memenuhi perilaku yang menuntut kebutuhan yang lebih tinggi. Tingkat kebutuhan terbawah adalah kebutuhan fisiologis atau kebutuhan untuk hidup terus misalnya kebutuhan untuk makan, tidur, udara dan sebagainya. Setelah kebutuhan tersebut terpenuhi, maka kebutuhan selanjutnya adalah kebutuhan akan keselamatan atau keamanan.

Menurut Robbin (2001) motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Sementara menurut pandangan Winardi (2002) motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia yang dapat dikembangkan oleh kekuatan luar yang pada intinya berkisar imbalan moneter dan imbalan nonmoneter yang mempengaruhi hasil kerjanya secara positif dan negatif dan tergantung kepada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Disertasi Wallgren (2011) menjelaskan bahwa *Motivation Requested-Work Motivation and the Work Environment of IT Consultant*. Hal ini berdasarkan penelitian yang memberikan kesimpulan bahwa motivasi adalah komponen utama yang dapat menjelaskan adanya peningkatan komitmen dan kinerja dari seorang karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan dapat memberikan dampak pada level organisasi atau perusahaan, juga diutarakan oleh Chandrasekar (2011) sebagai berikut :

Motivation is present in every life function. A common place that we see the need to apply motivation is in the work place. In the work force, we can see motivation play a key role in leadership success. A person unable to grasp motivation and apply it will not become or stay a leader.

Sementara itu Mealy dan Jones (dalam Kafer, 2008) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah *the psychological force within person that determine the direction of the person's behavior in an organization, effort level, and persistence in the face of obstacle.*

Hal ini berarti bahwa motivasi kerja adalah kekuatan psikologis di dalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku seseorang di dalam organisasi, tingkat upaya dan ketekunan dalam menghadapi rintangan. Dalam definisi ini penekanannya lebih pada orientasi arah dan intensitas usaha dan ketekunan.

Gambaran pengertian yang lebih luas dari motivasi dikemukakan oleh Westwood (Furham, 2006) bahwa (1) Motivasi adalah kondisi internal yang dialami oleh individu. Sementara faktor external, termasuk orang lain dapat mempengaruhi kondisi motivasional seseorang. Hal itu berkembang di dalam diri individu dan bersifat unik; (2) Pengalaman individual merupakan kondisi motivasional yang muncul dalam bentuk kehendak, niat atau tekanan untuk bertindak; (3) Motivasi merupakan elemen pilihan, niat dan kesediaan. Hal itu merupakan sebuah kondisi pengalaman individu yang muncul (diturunkan secara internal maupun eksternal). Dan juga pendapat Balachandar, *et al.* (2010),

Motivation is considered a vital factor influencing the behavior and activity of employees. Behind every action of a man, there has been a specific motive. Motivation as the way in which needs and aspirations of an individual direct and control his behavior, in organizational context engaged in work performance.

George and Jones (Kanfer, 2008) menyebutkan motivasi kerja memiliki tiga elemen yaitu : Arah perilaku yang berkenaan dengan perilaku yang mana yang dipilih untuk dilakukan dari banyak perilaku potensial yang dapat dilakukan; tingkat usaha yang berhubungan dengan seberapa keras seseorang bekerja untuk melakukan sebuah perilaku yang telah dipilih dan tingkat ketekunan yang berkaitan dengan kondisi aktual ketika pegawai menghadapi rintang, jalan buntu dan menghadapi perlawanan yang keras, tetap berusaha untuk mencoba melakukan perilaku yang diperoleh dengan sukses. Di sini terlihat bahwa dalam motivasi kerja terkandung arah perilaku, tingkat usaha dan tingkat ketekunan, yang memungkinkan individu dapat bekerja penuh semangat dan dedikasi. Menurut As'ad (2003) ciri-ciri motif adalah sebagai berikut :

a. Motif adalah majemuk

Setiap perbuatan tidak hanya mempunyai satu tujuan, tetapi mempunyai beberapa tujuan yang langsung bersama-sama. Sebagai contoh seorang karyawan yang melakukan pekerjaan giat itu tidak hanya ingin lekas naik jabatan tetapi juga diakui atau dipuji, dapat upah yang lebih besar.

b. Motif sering berubah-ubah

Motif seseorang seringkali mengalami perubahan karena keinginan/kebutuhan manusia itu juga berbeda-beda sesuai dengan kepentingannya. Sebagai contoh suatu saat seseorang termotivasi bekerja untuk mendapatkan upah yang tinggi, tetapi pada saat lain motivasinya berubah menjadi bekerja untuk mendapatkan pengakuan dirinya.

c. Motif berbeda-beda bagi setiap individu

Dua orang yang melakukan pekerjaan yang sama dapat mempunyai motif yang berbeda-beda. Misal yang satu menginginkan upah yang besar sedangkan yang lain menginginkan pengakuan dari lingkungan.

d. Beberapa motif tidak disadari oleh individu

Banyak tingkah laku manusia yang tidak disadari pelakunya sehingga dorongan yang sering kali muncul tidak disadarinya. Dengan kata lain orang tadi tidak dapat memahami motifnya sendiri.

Berkaitan dengan motivasi kerja, seseorang yang memiliki motivasi kerja yang kuat akan melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, sebaliknya seseorang dengan motivasi kerja yang rendah akan melaksanakan pekerjaannya dengan sekedarnya saja. Secara umum menurut As'ad (2003), motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat yang mendorong seseorang bekerja.

Menurut ERG Aldefer dalam As'ad (2003) motivasi berasal dari kata *motive*. *Motive* adalah keadaan dalam diri seseorang yang menimbulkan kekuatan menggerakkan, mendorong, mengarahkan, atau menyalurkan perilakunya untuk mencapai tujuan. Selanjutnya menurut Edwin dalam Hasibuan (2002) pengertian motivasi kerja adalah sebagai berikut :

"Derection or motivation is essence, it is skill in aligning employee and organization interest so that behaviour result achievement of employee want simultanecously with attainment or organizational objectives"

Pengertian motivasi di atas adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tercapai tujuan organisasi. Adapun beberapa teori yang berkaitan dengan motivasi antara lain teori hierarki kebutuhan Maslow, teori ERG Alderfer, teori dua faktor Herzberg, dan teori pengharapan Victor Vroom. Bagian berikut akan diuraikan mengenai teori-teori tersebut.

A.2.1. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Teori Maslow menganggap kebutuhan orang tergantung kepada apa yang telah mereka miliki dalam pengertian suatu kebutuhan yang telah terpenuhi bukan merupakan motivator. Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki kepentingan, yaitu fisiologis, keamanan, rasa memiliki, penghargaan, dan aktualisasi diri. Dengan adanya kebutuhan yang belum terpenuhi akan timbul niat seseorang untuk melakukan tindakan-tindakan. Apabila seseorang itu memiliki kebutuhan dia akan didorong untuk melakukan perbuatan tersebut. Apabila suatu tindakan tertentu membuahkan hasil yang dirasa memuaskan dia akan cenderung mengulangi perbuatan itu. Menurut Maslow (1984) suatu kebutuhan yang terpuaskan akan berhenti memotivasi. Kapan seseorang memutuskan bahwa dia cukup mendapatkan

pembayaran atas kontribusinya dalam organisasi, uang akan memudahkan memotivasi seseorang.

A.2.2. Teori Erg Alderfer

Alderfer dalam Reksohadiprojo dan Handoko (1996) sependapat dengan Maslow bahwa kebutuhan-kebutuhan individual tersusun secara hierarki, namun demikian hierarki kebutuhannya sendiri terdiri dari tiga set kebutuhan :

- e. Eksistensi; Kebutuhan-kebutuhan terpuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, udara, gaji dan kondisi pekerjaan.
- f. Keterkaitan; Kebutuhan-kebutuhan terpuaskan dengan adanya hubungan sosial dan interpersonal yang berarti.
- g. Pertumbuhan; Kebutuhan-kebutuhan yang terpuaskan oleh individu yang menciptakan kontribusi dan produktif.

Di samping itu ada sejumlah perbedaan dalam kategori motivasi dari Alderfer dan hierarki kebutuhan Maslow, yaitu berbeda pada bagian orang bergerak pada kelompok-kelompok yang berbeda. Maslow menyatakan bahwa kebutuhan yang belum terpenuhi lebih banyak berperan dan bahwa tingkat kebutuhan selanjutnya yang lebih tinggi tidak didorong sehingga kebutuhan predomnan terpuaskan. Oleh karena itu seseorang akan meningkat kepada hierarki kebutuhan yang lebih tinggi hanya bila tingkat kebutuhan tingkat rendahnya telah terpuaskan.

Sebagai kebalikannya teori ERG menyatakan bahwa sebagai tambahan kepada proses peningkatan kepuasan yang diajukan Maslow, yaitu proses penurunan prestasi juga terjadi. Hal ini dijelaskan sebagai berikut : Jika seseorang terus menerus frustrasi dalam mencoba memuaskan kebutuhan pertumbuhan, kebutuhan keterkaitan muncul kembali sebagai

kekuatan motivasi yang utama yang menyebabkan individu mengarahkan kembali upaya-upaya untuk memuaskan kebutuhan tingkat yang lebih rendah.

A.2.3. Teori Dua Faktor Herzberg

Salah satu teori motivasi yang terkenal adalah teori dua faktor dari Herzberg. Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 200 insinyur dan Akuntan, Herzberg dan kawan-kawan telah menemukan dua kelompok faktor penyebab kepuasan kerja (*job satisfaction*) yang mempunyai pengaruh pendorong bagi prestasi dan semangat kerja serta faktor-faktor penyebab ketidakpuasan kerja (*job dissatisfaction*) yang mempunyai pengaruh negatif. Namun penemuan para peneliti membedakan antara *motivators* atau pemuas (*satisfier*) dan faktor-faktor pemeliharaan (*dissatisfiers*). Motivator mempunyai pengaruh meningkatkan prestasi atau kepuasan kerja sedangkan faktor-faktor pemeliharaan mencegah merosotnya kerja atau efisiensi (Handoko, 2001).

Secara ringkas penemuan penting dari Herzberg adalah bahwa manajer perlu memahami faktor-faktor apa yang dapat digunakan untuk memotivasi karyawan sekaligus memperhatikan faktor-faktor pemeliharaan sebagai faktor negatif yang dapat mengurangi dan menghilangkan ketidakpuasan kerja, tetapi tidak dapat digunakan untuk memotivasi bawahan.

Faktor-faktor pemuas terdiri dari prestasi, penghargaan, pekerjaan kreatif dan menantang, tanggung jawab serta kemauan dan peningkatan. Di lain pihak faktor-faktor pemeliharaan terdiri dari kebijaksanaan administrasi perusahaan, kualitas pengendalian teknik, kondisi kerja suatu pekerjaan, hubungan kerja, keamanan kerja dan penggajian.

Frederick Herzberg dalam Hasibuan (1990) berusaha mencari sebab adanya rasa puas dan tidak puas dari seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Dalam hal ini

diharapkan bahwa dengan diketahuinya sebab-sebab kepuasan dapatlah diusahakan untuk diterapkan kepuasan itu sehingga para pekerja dapat terdorong atau termotivasi untuk bekerja, karena timbulnya rasa puas tersebut. Sebaliknya diusahakan agar tidak terjadi ketidakpuasan bekerja sehingga pekerja tetap terdorong untuk bekerja.

Kesimpulan dari teori ini menggambarkan bahwa kepuasan akan hasil bekerja dipengaruhi oleh faktor yang disebut faktor pemuas (*satisfier factor*). Faktor pemuas ini timbul di dalam diri pelaksana sebagai hasil dari pekerjaan dan kemudian menciptakan perasaan berprestasi, dihargai, memperoleh kemajuan, telah mengerjakan sesuatu yang cukup penting dan bertanggung jawab.

Di lain pihak pada pelaksanaan terdapat rasa ketidakpuasan yang disebut faktor kesehatan (*hygien factor*). Faktor tersebut berupa pengaruh lingkungan kerja yang berupa hubungan dengan supervisor, hubungan dengan teman kerja, rasa tidak aman dalam pekerjaan, kondisi kerja, status pekerjaan/jabatan, serta gaji yang cukup. Kedua faktor tersebut harus tersedia atau disediakan oleh manajer, perusahaan atau organisasi agar dorongan untuk bekerja bersama seara efektif dan efisien.

Tersedianya faktor kesehatan berarti terciptanya lingkungan kerja yang sehat, baik sehat fisik maupun sehat mental. Kedua faktor tersebut harus diciptakan agar menunjang terciptanya kesehatan, akan tetapi kesehatan atau kepuasan itu sendiri perlu diciptakan agar mendorong motivasi kerja bagi karyawan yaitu penghargaan.

A.2.4. Teori Penghargaan Victor Vroom

Teori lain yang juga membahas mengenai motivasi kerja adalah teori harapan (*expectancy theory*) yang dikemukakan oleh Victor Vroom. Teori ini secara sederhana menjelaskan bahwa kebutuhan yang dirasakan akan mendorong tingkah laku dan tindakan sehingga orang tersebut akan merasakan hubungan yang positif antara upaya dan hasil. Seseorang akan berupaya lebih keras apabila dia merasa bahwa upayanya akan mendatangkan hasil seperti yang diharapkan. Sebaliknya apabila dirasakan tidak ada hubungan antara upaya dengan hasil maka dorongan untuk melakukan tindakan akan berkurang.

Teori ini menambahkan bahwa dorongan untuk melakukan perbuatan itu akan lebih meningkat lagi apabila terdapat hubungan yang positif antara tambahan hasil dengan tambahan imbalan yang diperolehnya. Semakin besar imbalan yang diharapkan maka akan semakin tinggi dorongan tersebut. Faktor ketiganya adalah adanya hubungan yang positif antara nilai imbalan yang diharapkan dengan kemungkinan imbalan yang diberikan kepada karyawan tersebut. Hal inilah yang akan mempengaruhi tinggi rendahnya semangat dalam mendorong motivasi kerja.

Dari lima teori tersebut maka yang paling relevan dan kontekstual dengan motivasi adalah teori Herzberg, khususnya faktor motivator yang meliputi; sifat alamiah pekerjaan, tanggung jawab tugas, umpan balik dan pengakuan, peluang pertumbuhan dan pembelajaran pribadi, serta perasaan berprestasi yang dihasilkan dari penyelesaian tugas sehingga layak untuk dijadikan parameter pengukuran motivasi kerja.

Dengan uraian tersebut maka motivasi kerja adalah kekuatan psikologis pegawai yang diwujudkan dalam arah, bersasaran dan ketekunan perilaku untuk mengatasi tantangan, kemajuan dan pertumbuhan dalam organisasi dengan indikator :

1. Tanggung jawab terhadap tugas
2. Umpan balik
3. Peluang pertumbuhan dan pembelajaran pribadi
4. Perasaan berprestasi yang dihasilkan dari penyelesaian tugas.

A.3. Pengertian Kinerja

Kinerja menurut Mangkunegara (2001) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dalam hal ini menunjukkan hasil kerja yang dicapai seseorang setelah melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi, sedangkan ukuran baik tidaknya hasil kerja dapat dilihat dari mutu atau kualitas yang dicapai pegawai sesuai dengan tuntutan organisasi. Kinerja dapat dicapai dengan baik apabila pegawai mampu bekerja sesuai dengan standar penilaian yang ditetapkan organisasi. Menurut Mahsum (2006) kinerja (performance) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi”.

Menurut Maryoto (2000), kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Gibson (1996) menyatakan kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Kinerja individu merupakan dasar dari kinerja organisasi. Penilaian kinerja mempunyai peranan penting dalam peningkatan motivasi ditempat kerja. Penilaian kinerja ini (performance appraisal) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu

organisasi secara efektif dan efisien. Pegawai menginginkan dan memerlukan balikan berkenaan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja (Dessler 1992). Menurut Dessler (1992) ada 5 (lima) faktor dalam penilaian kinerja, yaitu:

- a. Kualitas pekerjaan meliputi: akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran;
- b. Kuantitas Pekerjaan meliputi: Volume keluaran dan kontribusi;
- c. Supervisi yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan;
- d. Kehadiran meliputi: regularitas, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu.
- e. Konservasi meliputi: pencegahan, pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan

Menurut Bernadin (1993) menjelaskan bahwa kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan 6 kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan. Keenam kriteria tersebut adalah :

- a. Kualitas, merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai dapat mendekati sempurna dalam arti memenuhi standar yang diharapkan oleh perusahaan
- b. Kuantitas, jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.
- c. Ketepatan waktu, tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu yang telah ditentukan.
- d. Efektifitas, merupakan tingkat pengetahuan sumber daya organisasi dimana dengan maksud menaikkan keuntungan atau laba.

- e. Kemandirian, karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan dari orang lain.
- f. Komitmen, karyawan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya.

Schermerhon *et al.* (1991) mendefinisikan kinerja sebagai kuantitas dan kualitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun organisasi. Lebih jauh dikatakan bahwa kinerja dapat diukur baik secara individu, kelompok ataupun organisasi. Tinggi atau rendahnya kinerja ini dapat dilihat dari kuantitas dan kualitas pencapaian tugasnya. Aspek kualitas ini mengacu pada beban kerja yang telah ditetapkan, sedangkan kualitas kerja dapat dilihat dari Lavasque (1992) mengartikan kinerja sebagai *"performance is we do and the result produced by carrying out job functions"*, atau apa-apa yang dikerjakan dan hasil yang dicapai dibuat melalui pelaksanaan fungsi-fungsi dalam pekerjaan

Gordon (1993) berpendapat *"performance was a function of employee's ability, acceptance of goals, level of the goals, and the interaction of the goal with their ability"*. Pendapat tersebut menjelaskan bahwa kinerja mengandung empat unsur yaitu: 1) kemampuan 2) penerimaan tujuan-tujuan organisasi 3) tingkatan tujuan-tujuan yang dicapai dan 4) interaksi antara tujuan dan kemampuan para anggota organisasi.

Robbins (1994) mengemukakan bahwa: *"performance is the measurement of result, it asks the simple question did you get the job done"*. Hal tersebut diartikan bahwa kinerja merupakan ukuran suatu hasil yang menyatakan pertanyaan sederhana apa yang anda peroleh dari tugas yang telah dilaksanakan. Definisi lain mengenai kinerja diungkapkan oleh Maier dalam As'ad (1995), bahwa kinerja merupakan kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Senada dengan pendapat tersebut Lawler dan Porter juga dalam As'ad (1995) berpendapat bahwa kinerja merupakan *"Successful role achievement"* yang diperoleh

seseorang dari perbuatannya. Pengertian ini menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Jika dirujuk pada definisi ini, maka pengertian kinerja ini dapat diartikan sebagai hasil-hasil yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas yang telah diembankan kepadanya. Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat dilihat dari tiga dimensi yang berbeda.

Pertama, sebagai keluaran (output), kinerja dinilai dari apa yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Dalam dimensi ini, kinerja seorang pegawai diukur dari hasil-hasil yang telah dicapainya dalam periode waktu tertentu. Jika dimensi itu digunakan sebagai bahan penilaian, maka evaluasi terhadap kinerja pegawai harus dilihat dari catatan-catatan prestasi yang telah diraihinya dalam masa tertentu. Hasil evaluasi ini kemudian dibandingkan dengan tanggung jawab dan perannya yang telah dinyatakan dalam uraian tugasnya (job description).

Kedua kinerja dinilai dari proses pelaksanaan tugas atau pekerjaan. Dalam dimensi ini kinerja pegawai dinilai dari prosedur dan teknis yang telah ditempuhnya dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya. Sesuai dengan nama dimensinya, penilaian berdasarkan proses ini tidak melihat hasil kerja pegawai, namun lebih ditekankan pada “bagaimana” seseorang menyelesaikan pekerjaannya secara teliti dan dapat dipertanggungjawabkan. Selama prosedur dan teknis yang dilaksanakan telah sesuai dengan apa yang digariskan, maka dapat disimpulkan bahwa kinerjanya cukup baik.

Ketiga, terakhir dinilai dari aspek kontekstualnya. Penilaian kinerja seseorang dapat juga dilihat dari aspek kontekstualnya, yakni kemampuannya sendiri. Diyakini bahwa jika seseorang mampu mengerjakan suatu pemeriksaan, maka kinerjanya juga akan baik. Dengan kata lain, apabila seseorang yang memiliki pengalaman dan pendidikan yang cukup matang

dan ditempatkan pada posisi yang memiliki tanggung jawab besar, maka secara kontekstual hal ini sudah benar dan diyakini kinerjanya akan baik. Definisi ini juga mengungkapkan bahwa kinerja merupakan sebuah proses pelaksanaan pemeriksaan. Sesuai dengan definisi ini maka tingkat keterampilan/ profesionalisme pegawai juga dapat digunakan untuk mengukur kinerjanya dalam memeriksa suatu pekerjaan. Di samping itu diperlukan adanya prosedur dan ketentuan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Rapi atau tidaknya pekerjaan yang telah dilaksanakan.

Mathis dan Jackson (2006) lebih lanjut memberikan standar kinerja seseorang yang dilihat kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (2002). Standar kinerja tersebut ditetapkan berdasarkan kriteria pekerjaan yaitu menjelaskan apa-apa saja yang sudah diberikan perusahaan atau organisasi untuk dikerjakan oleh karyawannya. Oleh karena itu kinerja individual dalam kriteria pekerjaan haruslah diukur, dibandingkan dengan standar yang ada dan hasilnya harus dikomunikasikan kepada karyawan. Mathis dan Jackson juga menjelaskan standar kinerja dapat berupa output produksi atau lebih dikenal dengan standar kinerja numerik dan standar kerja non numerik (2002).

Ruky (2006) mengemukakan bahwa kinerja merupakan perwujudan dari suatu hasil prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang, unit bisnis dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi. Dalam literatur manajemen sumber daya manusia, kinerja merupakan suatu penilaian terhadap prestasi kerja karyawan (*performance appraisal*). Putti (2000) mengemukakan bahwa kinerja merupakan penilaian periodik atas nilai seseorang individu karyawan bagi organisasinya, dilakukan oleh atasan atau seseorang yang berada dalam posisi untuk mengamati atau menilai prestasi kerja.

Selanjutnya Putti (2000) menyatakan bahwa kinerja adalah sebuah gambaran sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dengan pekerjaan dari seseorang atau suatu kelompok. Selain itu, Bernardin dan Rusel (1997) menyatakan bahwa kinerja adalah cara mengukur kontribusi karyawan kepada organisasi tempat mereka bekerja. Hasibuan (2000) menyatakan pula bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja ini merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas maka semakin besarlah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Pada sisi yang bersamaan tujuan pelatihan dan pengembangan adalah untuk meningkatkan kinerja organisasi. Ruky (2004) menyatakan bahwa kinerja bermanfaat untuk hal-hal tersebut di bawah ini:

- a. Meningkatkan prestasi kerja karyawan sampai setinggi-tingginya dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi dalam kerangka tujuan organisasi.
- b. Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perseorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas.
- c. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil karya dan prestasi pribadi serta potensi lain bagi karyawan dengan cara memberikan umpan balik pada mereka tentang prestasinya.
- d. Membantu organisasi untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan yang lebih tepat guna.

- e. Menyediakan alat/sarana untuk membandingkan prestasi kerja pegawai dengan tingkat gaji atau imbalan sebagai bagian dari kebijakan dan sistem imbalan yang baik.
- f. Memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal lain yang ada kaitannya.

Maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja bagi organisasi adalah penyesuaian-penyesuaian kompensasi, perbaikan kinerja, kebutuhan latihan dan pengembangan, pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja dan untuk kepentingan penelitian kepegawaian dan membantu diagnosis terhadap kesalahan disain karyawan.

Dari pendapat para pakar di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu gambaran sistematis atas individu atau karyawan, suatu kelompok mengenai prestasi dalam pekerjaannya dalam waktu tertentu dan potensinya untuk pengembangan. Kinerja adalah suatu akses tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

A.3.1. Standar kinerja

Gibson et al. (2001) menyatakan bahwa standar kinerja merupakan aturan di dalam organisasi yang ditujukan untuk karyawan, atau kelompok karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kinerja adalah hasil yang dicapai atas prestasi kerja. Chung dan Maginson dalam Gomes (2000) menyatakan bahwa ada tiga tipe kriteria pengukuran prestasi yang paling berbeda yakni : (1) pengukuran prestasi kerja berdasarkan hasil. Tipe kriteria prestasi ini merumuskan pekerjaan berdasarkan pencapaian tujuan organisasi, atau mengukur hasil-hasil akhir (*end result*). (2) Pengukuran prestasi kerja berdasarkan perilaku. Tipe kriteria prestasi ini biasanya dikenal dengan BARS (*Behaviorally Anchored Rating Scales*) dibuat dari "*critical incident*" yang terkait dengan berbagai dimensi prestasi kerja. (3) Pengukuran

prestasi kerja berdasarkan "*judgment*". Ini merupakan tipe kriteria prestasi kerja yang mengukur prestasi berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik, "*quality of work, job knowledge, cooperation, personal qualities*".

Gomes (2000) menyatakan ada tiga kualifikasi penting bagi pengembangan kriteria prestasi kerja yang dapat diukur secara objektif yaitu :

- a. *Relevancy*, menunjukkan tingkat kesesuaian antara kriteria dengan tujuan-tujuan prestasi kerja
- b. *Reliability*, menunjukkan tingkat mana kriteria menghasilkan hasil yang konsisten
- c. *Discrimination*, mengukur tingkat di mana suatu kriteria prestasi kerja dapat memperlihatkan perbedaan-perbedaan dalam tingkat prestasi kerja.

Bernadin dan Russel (1997) menyatakan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu :

- a. Kualitas atau *quality*
- b. Jumlah atau *quantity*
- c. Batas waktu atau *timeline*
- d. Efektifitas biaya atau *cost effectiveness*
- e. Supervisi atau *supervision*

Selanjutnya Simamora (2001) menyatakan ada persyaratan yang harus dipenuhi standar kinerja pekerjaan yaitu sebagai berikut :

- a. Standar kinerja haruslah relevan dengan individu dan organisasi
- b. Standar kinerja haruslah stabil dan diandalkan
- c. Standar kinerja haruslah membedakan antara pelaksanaan pekerjaan yang baik, sedang dan buruk

- d. Standar kinerja haruslah dinyatakan dalam angka
- e. Standar kinerja haruslah dipahami oleh karyawan/pegawai dan penyelia
- f. Standar kinerja haruslah dapat diukur
- g. Standar kinerja haruslah memberikan penafsiran yang tidak mendua

Dari pendapat para pakar tersebut dapatlah disimpulkan bahwa standar kinerja sangat berkaitan dengan suatu penilaian atas prestasi yang dicapai dari perilaku individu untuk suatu pekerjaan. Dalam penelitian ini standar kinerja diukur dalam tiga perangkat kriteria yang paling populer saat ini, sesuai yang diajukan oleh Luthan (2000) yaitu sebagai berikut :

- a. Hasil tugas individu atau *result of individual duty*
- b. Sikap atau *behaviour*
- c. Perbedaan individu atau *distinguish individual*

Hasil tugas individual merupakan tugas akhir yang diperhitungkan. Dengan menggunakan hasil tugas, seorang manajer pabrik dapat menilai atas dasar kriteria seperti kuantitas yang diproduksi, bahan tidak terpakai, dan biaya per unit produksi. Dalam banyak kasus, sukar untuk mengenali hasil spesifik yang dapat dikaitkan secara langsung dengan tindakan karyawan. Dessler (2000) menyatakan kriteria kinerja yang berhubungan dengan perilaku yaitu ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, ketepatan dalam menyampaikan pesanan, ketepatan dalam menggunakan bahan, ketepatan dalam membuat laporan dan lain sebagainya.

Nawawi (2000) juga memberikan beberapa definisi mengenai penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut :

- a. Penilaian prestasi kerja adalah deskripsi secara sistematis tentang relevansi antara tugas-tugas yang diberikan dengan pelaksanaan oleh seorang pekerja

- b. Penilaian prestasi kerja adalah usaha mengidentifikasi, mengukur, dan mengelola pekerjaan yang dilaksanakan oleh pekerja di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan.
- c. Penilaian prestasi kerja adalah kegiatan mengidentifikasi pelaksanaan pekerjaan dengan menilai aspek-aspeknya, yang difokuskan pada pekerjaan yang berpengaruh pada kesuksesan organisasi/perusahaan.
- d. Penilaian prestasi kerja adalah kegiatan pengukuran (measurement) sebagai usaha menetapkan keputusan tentang sukses atau gagal dalam melaksanakan pekerjaan oleh seorang karyawan. Untuk itu diperlukan standar pekerjaan sebagai pembanding (tolak ukur).

A.3.2. Penilaian Kinerja

Sementara Siagian (1996) berpendapat bahwa suatu sistem penilaian prestasi kerja yang baik sangat bermanfaat untuk berbagai kepentingan, seperti mendorong peningkatan prestasi kerja sebagai bahan pengambilan keputusan dalam memberikan imbalan, untuk kepentingan mutasi karyawan, guna menyusun program pendidikan dan pelatihan baik yang dimaksud untuk mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan dalam rangka untuk pengembangan potensi karyawan.

Pada bagian lain juga disebutkan bahwa beberapa hal yang terkait dengan penilaian kinerja karyawan adalah legalitas penilaian, artinya bahwa keabsahan sebuah penilaian kinerja pegawai publik dapat diakui apabila sistem penilaian mengikuti kaidah-kaidah manajemen sumber daya manusia yang standar. Kaidah-kaidah tersebut meliputi prosedur penilaian, isi penilaian, dokumentasi dan penilai. Untuk mencapai tingkat objektivitas penilaian perlu mengetahui faktor-faktor yang bersumber kepada faktor penilai, tujuan penilaian, sistem penilaian, pengukuran isi, kriteria kinerja dan proses pengukuran. Selain itu

yang perlu diperhatikan adalah menyangkut orientasi penilaian. Faktor-faktor masing-masing orientasi penilaian adalah penilaian berdasarkan hasil (*research approach*).

Dengan demikian pendidikan dan pelatihan menekankan pada tercapainya kualitas prestasi kerja karyawan secara profesional. Hal ini adalah masalah penting yang sangat mendasar bagi setiap organisasi agar dapat menyiasati perubahan yang cepat berkembang dan hal ini sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Dan juga masalah ini dapat dilihat apakah perilaku karyawan secara positif dan sungguh-sungguh mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi dalam organisasi dengan baik dan benar. Pengelompokan dalam pembagian tugas dan melalui unit-unit kerja dalam organisasi didasarkan kepada spesialisasi yang seharusnya ditunjang dan didukung oleh tenaga profesional yang handal dan berkemampuan memadai. Hal ini tentu dengan adanya perencanaan awal serta kemauan pihak yang berkompeten untuk mengadakan profesionalisme karyawan.

B. Kajian Empiris /Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Riberu (2013) dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Flores Timur”. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan. Demikian juga variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Flores Timur. Selanjutnya hasil analisis statistik secara simultan juga menunjukkan bahwa secara bersama-sama kedua variabel bebas yaitu pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Flores Timur. Kontribusi atau sumbangan kedua variabel bebas yaitu pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 51,8% sedangkan sisanya sebesar 48,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain

yang tidak diikut serta dalam penelitian ini, seperti tingkat pendidikan pegawai, pengalaman kerja, lingkungan kerja, masalah kepemimpinan, fasilitas dan lain-lain.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Mawardi (2010) dengan judul : “Pengaruh Pelatihan terhadap Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Dinas kesehatan Kabupaten Kapuas Hulu)”. Dalam penelitian tersebut juga dapat disimpulkan bahwa jenis pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kapuas Hulu. Pengaruh pendidikan dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja pegawai sebesar 95,20%. Secara parsial kontribusi yang diberikan oleh variabel jenis pelatihan terhadap kinerja pegawai sebesar 30,60%. Materi pelatihan memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 34,10%. Sedangkan metode pelatihan memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 33,60%.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Achmad (2008) dengan judul “Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Bumi di Saingon Kota Makasar”. Hasil penelitiannya menemukan variabel profesionalisme, disiplin dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja dan variabel profesional yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja. Adapun persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang kinerja karyawan dengan perbedaan pada teknik analisis data, lokasi dan waktu penelitian.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Jamain (2008) dengan judul : “Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Penyuluhan Pertanian Lapangan (PPL) di Kabupaten Karimun”. Hasil penelitian membuktikan pengaruh pendidikan, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja PPL dengan menggunakan uji t yang diperoleh koefisien regresi positif dan berpengaruh signifikan pada masing-masing variabel, sedangkan pendidikan, pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi

kinerja PPL dengan menggunakan uji F diperoleh F hitung 35,546 hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara pendidikan, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja PPL sebesar 35,546 dan sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Rokimah (2006) dengan judul : “Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Summit Oto Finance di Cabang Lampung”. Hasil dari penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif antara kemampuan (X1) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,489 dan koefisien korelasi sebesar 0,904 pada taraf signifikan 5%. Dan variabel yang motivasi (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y). Dari hasil penelitian juga dapat diperoleh kesimpulan bahwa diantara dua variabel yang diteliti, variabel kemampuan merupakan variabel yang paling mempengaruhi kinerja seseorang dan motivasi tidak mempengaruhi kinerja seseorang. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti kinerja karyawan. Perbedaannya adalah teknik analisis dan lokasi yang berbeda.
6. Penelitian yang dilakukan Triharyanto (2012) dengan judul: "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Awak Kapal Pengawas Perikanan. Penelitian tersebut untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap pengembangan karir. Penelitian ini menerapkan penelitian survey untuk menjawab 3 hipotesis yaitu (1) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir awak kapal pengawas perikanan Ditjen PSDKP, (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir awak kapal pengawas perikanan Ditjen PSDKP, (3) pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir awak kapal pengawas perikanan Ditjen PSDK. Objek penelitian ini adalah PNS yang ditempatkan sebagai

awak kapal pengawas perikanan pada Direktorat Kapal Pengawas Ditjen Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *disproportionate stratified random sampling*. Penelitian ini menggunakan metode pengukuran parametrik dengan regresi linier berganda. Analisis data dilakukan dengan menggunakan program SPSS 17

Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja mempengaruhi pengembangan karir secara signifikan di $p < 0,05$. Analisa lebih detail menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh lebih besar dibanding motivasi kerja. Hal ini terlihat nilai koefisien regresinya yaitu sebesar 0,558 lebih besar dari nilai koefisien regresi motivasi kerja yaitu 0,353. Perhatian yang lebih terhadap peningkatan program pelatihan awak kapal pengawasan perikanan akan berdampak besar terhadap pengembangan karir. Sebagai kesimpulan, penelitian tersebut membuktikan bahwa (1) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan awak kapal pengawas perikanan Ditjen PDKP, (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir awak kapal pengawas perikanan Ditjen PSDKP, (3) secara bersama-sama pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir awak kapal pengawas perikanan Ditjen PSDK. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berdampak signifikan terhadap pengembangan karir awak kapal pengawas perikanan Ditjen PSDK:

7. Penelitian berikutnya Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus di Badan Pusat Statistik Kota Pangkalpinang dan Kabupaten Bangka) oleh Andayani (2012). Penelitian ini berangkat dari rumusan masalah apa dan bagaimanakah variabel motivasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di BPS Kota Pangkalpinang dan Kabupaten Bangka baik secara parsial maupun simultan. Adapun tujuan dari penelitian untuk mengetahui

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus di Badan Pusat Statistik Kota Pangkalpinang dan Kabupaten Bangka) (40914) ini ada 3, yakni: (1) Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja PNS di BPS Kota Pangkalpinang dan Kabupaten Bangka. (2) Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja PNS di BPS Kota Pangkalpinang dan Kabupaten Bangka. (3) Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja PNS di BPS Kota Pangkalpinang dan Kabupaten Bangka. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, yakni penelitian yang berkaitan dengan aspek kualitas dan nilai atau makna. Penelitian berupa studi kasus pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Pangkalpinang dan Kabupaten Bangka yang berjumlah 34 orang pada tahun 2012. Alat Analisis yang digunakan adalah beberapa uji untuk statistik yakni: uji validitas, reliabilitas, analisis frekuensi dan statistik tiap variabel penelitian, dan uji hipotesis dengan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Adanya pengaruh yang signifikan dan tinggi antara variabel motivasi dan kinerja di BPS Kota Pangkalpinang dan Kabupaten Bangka yakni dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,775. (2) Adanya pengaruh yang cukup signifikan dan tinggi antara variabel lingkungan kerja dan kinerja di BPS Kota Pangkalpinang dan Kabupaten Bangka yakni dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,860. (3) Adanya pengaruh yang signifikan dan tinggi antara variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja di BPS Kota Pangkalpinang dan Kabupaten Bangka yakni dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,901.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Judul	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Flores Timur (Riberu, 2013)	- Sampel sebanyak 50 orang - Data diolah dengan analisis regresi berganda - Pelatihan dan motivasi kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 51,8%
2	Pengaruh Pelatihan terhadap Pegawai Negeri Sipil: Studi Pada Dinas kesehatan Kabupaten Kapuas Hulu (Mawardi, 2010)	- Sampel sebanyak 517 orang - Data diolah dengan analisis regresi berganda - Beberapa aspek pelatihan (jenis, materi, dan metode) memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 95,2%
3	Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Penyuluhan Pertanian Lapangan (PPL) di Kabupaten Karimun (Jamain, 2008)	- Sampel sebanyak 32 orang - Data diolah dengan analisis regresi berganda - Pelatihan menggunakan uji t koefisien regresinya positif dan berpengaruh terhadap masing-masing variabel - Pendidikan, pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja PPL dengan menggunakan uji F mendapatkan 35 % pengaruh yang signifikan antara pendidikan, pelatihan dan kompensasi.
4	Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Summit Oto Finance di Cabang Lampung (Rokimah, 2006)	- pengaruh positif antara kemampuan (X1) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,489 dan koefisien korelasi sebesar 0,904 pada taraf signifikan 5%. - Dan variabel yang motivasi (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y). - Dari hasil penelitian juga dapat diperoleh kesimpulan bahwa diantara dua variabel yang diteliti, variabel kemampuan merupakan variabel yang paling mempengaruhi kinerja seseorang dan motivasi tidak mempengaruhi kinerja seseorang.

5	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Awak Kapal Pengawas Perikanan (Triharyanto, 2010)	- uji validitas, reliabilitas, analisis frekuensi dan statistik tiap variabel penelitian, dan uji hipotesis dengan analisis regresi - Penelitian ini menerapkan penelitian survey untuk menjawab 3 hipotesis - pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir awak kapal pengawas perikanan ditjen PSDKP, - motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir awak kapal pengawas perikanan Ditjen PSDKP, - pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir awak kapal pengawas perikanan Ditjen PSDK
6	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil: Studi Kasus di Badan Pusat Statistik Kota Pangkalpinang dan Kabupaten Bangka (Andayani, 2010)	- Jumlah sample sebanyak 34 orang - Data diolah dengan uji validitas, reliabilitas, analisis frekuensi dan statistik tiap variabel penelitian, dan uji hipotesis dengan analisis regresi - Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, - Adanya pengaruh yang signifikan dan tinggi antara variabel motivasi dan kinerja di BPS Kota Pangkalpinang dan Kabupaten Bangka yakni dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,775. - Adanya pengaruh yang cukup signifikan dan tinggi antara variabel lingkungan kerja dan kinerja di BPS Kota Pangkalpinang dan Kabupaten Bangka yakni dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,860. - Adanya pengaruh yang signifikan dan tinggi antara variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja di BPS Kota Pangkalpinang dan Kabupaten Bangka yakni dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,901.

A. Kerangka Berpikir

Tercapai tidaknya tujuan organisasi sangat ditentukan oleh perilaku orang-orang yang ada di dalam organisasi tersebut. Setiap orang memiliki tugas dan tanggung jawab yang ditujukan untuk mencapai sasaran-sasaran pelaksanaan fungsi-fungsi organisasi dituntut untuk memiliki komitmen agar sasaran-sasaran yang direncanakan dapat tercapai (Michael *et al.*, 2006). Dengan demikian performa organisasi dalam mencapai sasaran-sasaran yang direncanakan pada dasarnya merupakan akumulasi performa individu dari setiap orang yang ada di dalam organisasi (Tsui *et al.*, 2006).

Ruky (2002) menjelaskan bahwa kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun tertentu. Menurut Blumberg (1982) pada studi manajemen, kinerja tidak dapat berdiri sendiri. Kinerja sangat terkait dengan berbagai variabel dalam manajemen seperti: kemampuan, motivasi, kesempatan, kepemimpinan. Dengan demikian kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja seorang pegawai, hasil kerja kelompok hasil kerja suatu proses administrasi atau hasil kerja suatu organisasi secara keseluruhan di mana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan secara kongkrit dan dapat diukur, dalam arti bahwa hasil kerja tersebut dapat dibandingkan dengan standar patokan baku yang telah ditentukan. Kinerja yang dimaksud dalam penelitian adalah hasil atau keluaran dari suatu proses dari suatu organisasi secara keseluruhan di mana hasil kerja tersebut dapat dibandingkan dengan standar patokan baku yang telah ditentukan.

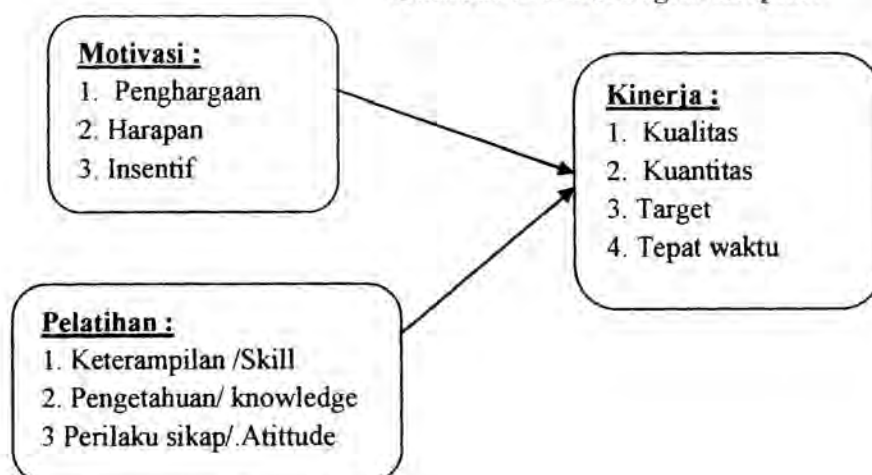
Selanjutnya Dwidjoesastro (1999) menjelaskan bahwa evaluasi kinerja adalah berkenaan dengan tujuan untuk memiliki sejumlah pegawai yang memenuhi syarat hingga dapat dipergunakan secara efisien untuk membantu pimpinan dalam menyelenggarakan misi organisasi, serta untuk membantu pegawai dalam meningkatkan maupun kemahiran teknis

menurut bidang tugasnya, diperlukan alat yang dapat memberikan informasi mengenai nilai hasil kerja seseorang pegawai dan dituangkan dalam daftar penilaian pelaksanaan.

Manajemen sumber daya manusia dapat melakukan peningkatan pengetahuan, perubahan sikap dan perilaku, serta koreksi terhadap kurang-kekurangan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas. Manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi dapat memfasilitasi hal-hal tersebut melalui pelatihan-pelatihan dan pemberian motivasi dari pemimpin.

Pelatihan dapat memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja. Pelatihan dapat membantu menyegarkan pengetahuan dan ketrampilan kerja karyawan agar apa yang telah diketahui dan dikuasai dapat berguna dan diterapkan maksimal di dalam pekerjaannya baik dimasa kini maupun masa yang akan datang. Pelatihan juga dapat berguna dan membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan. Sedangkan motivasi memberikan kesempatan pada karyawan untuk menyalurkan ego individu dan memperkuat komitmen karyawan pada perusahaannya.

Gambar 2.1. Kerangka Berpikir



C. Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi hipotesis utama penelitian adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh antara pelatihan dan kinerja operator Las di Departemen Mine Maitenance PT Freeport Indonesia.
2. Terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan kinerja operator Las di Departemen Mine Maitenance PT Freeport Indonesia.
3. Terdapat pengaruh antara pelatihan dengan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja operator Las di Departemen Mine Maitenance PT Freeport Indonesia.



- e. Pelatihan tipe-tipe organisasi untuk melaksanakan program dengan memperhatikan tujuan-tujuan khusus dan kondisi-kondisi kerja faktor-faktor yang membatasi lainnya.

Crow (dalam Moekijat 2000:64) memberikan ikhtisar mengenai langkah-langkah dalam organisasi untuk latihan sebagai berikut :

- a. Menggolongkan tahap-tahap pekerjaan
- b. Membuatkan ikhtisar tentang latar belakang pengetahuan.
- c. Mengembangkan uraian kecakapan atau garis-garis besar prosedur.
- d. Mempersiapkan program secara tertulis
- e. Menentukan metode dan tempat latihan
- f. Meninjau rencana dengan pengawas utama.

Langkah-langkah dalam pemberian pelatihan dan pengembangan pada organisasi adalah sangat penting mengingat pelatihan dan pengembangan karyawan tidak hanya meliputi materi, metode atau kurikulum saja melainkan tenaga pengajar yang profesional, kesesuaian materi dengan jabatan, golongan, pendidikan karyawan, saran dan prasana penunjang merupakan hal yang utama untuk diperhatikan, sehingga karyawan tidak jenuh.

A.1.2. Tujuan pelatihan

Setiap organisasi atau perusahaan mempunyai harapan jika tingkat produksi berhasil dan mencapai produktivitas yang tinggi. Dan kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan karyawan adalah salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh organisasi atau perusahaan jika hal tersebut di atas ingin berhasil. Ketrampilan, pengetahuan atau sikap dari karyawan dengan kadar yang berbeda-beda sangat diperlukan. Sebagaimana pendapat Williams (Chiaburu & Tekleab, 2005) berikut dibawah ini :

The work environment must also provide a means to ensure that employees are motivated to transfer what they have learned. Positive environments will make no difference if the trainee did not learn or lacks motivation to transfer that knowledge. Trainees who perceive that the company embraces a continuous learning culture will have higher levels of training motivation,

Swasto (2000) mengemukakan tujuan dan pentingnya pelatihan dan pendidikan sebagai berikut :

- a. Memenuhi tuntutan pekerjaan sekarang. Kebutuhan ini biasanya diketahui apabila terjadi kesenjangan antara prestasi seseorang karyawan yang menduduki jabatan tertentu dengan persyaratan jabatan yang diperlukan oleh jabatan tersebut.
- b. Memenuhi tuntutan jabatan lain. Dalam rangka untuk memenuhi jabatan yang lebih tinggi, karena promosi, diharapkan seorang karyawan harus lebih generalis, mengetahui cara kerja bagiannya.
- c. Memenuhi tuntutan perubahan baik intern maupun ekstern, akan membawa dampak terhadap perlunya pengetahuan baru.

Pendidikan dan pelatihan mempunyai beberapa tujuan Simamora (2001) mendefinisikan beberapa tujuan pendidikan dan pelatihan menjadi tujuh bagian sebagai berikut :

- a. Memperbaiki kinerja. Karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan merupakan calon utama pendidikan dan pelatihan. Kendatipun pendidikan dan pelatihan tidak dapat memecahkan semua masalah kinerja yang tidak efektif, program pendidikan dan pelatihan kerap berfaedah dalam meminimalkan masalah. Manajer dengan sengaja mengangkat dan mempromosikan karyawan yang membutuhkan pendidikan dan pelatihan disebabkan antara lain supaya kompeten dalam pekerjaannya, dan bekerja pada tingkat standar.

- b. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi. Perubahan teknologi berarti bahwa pekerjaan-pekerjaan sering berubah dan keahlian serta kemampuan karyawan harus dimutakhirkan melalui pendidikan dan pelatihan, sehingga kemajuan teknologi secara sukses dapat diintegrasikan ke dalam organisasi.
- c. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan. Pendidikan dan pelatihan sering diperlukan untuk mengisi kesenjangan antara karyawan baru yang diprediksikan dengan kinerja aktualnya.
- d. Membantu memecahkan permasalahan operasional. Para manajer diharapkan mencapai, sering melebihi tujuan-tujuan yang menantang kendatipun terdapat berbagai faktor kendala lainnya. Serangkaian pendidikan dan pelatihan dalam berbagai bidang yang diberikan perusahaan maupun konsultan luar, membantu karyawan dalam memecahkan masalah-masalah organisasional dalam melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif.
- e. Mempersiapkan karyawan untuk promosi. Pendidikan dan pelatihan memungkinkan karyawan menguasai keahlian-keahlian yang dibutuhkan untuk pekerjaan berikutnya di jenjang atas organisasi, dan memudahkan transisi dari karyawan saat ini ke posisi/pekerjaan yang melibatkan tanggung jawab yang lebih besar.
- f. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi. Karyawan membentuk kesan pertama terhadap organisasi dari yang menyenangkan hingga tidak menyenangkan. Dengan alasan ini, pelaksana team orientasi melakukan upaya bersama secara benar mengorientasikan karyawan-karyawan baru terhadap organisasi dan pekerjaan.

Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi. Pendidikan dan pelatihan dapat memainkan peran ganda dengan menyediakan aktivitas-aktivitas yang membuahkan efektifitas organisasional yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua karyawannya.

Sejalan dengan pendapat Simamora (2001), Hamalik (2000) mengemukakan penyusunan program pendidikan dan pelatihan dinilai sangat penting berdasarkan beberapa pertimbangan sebagai berikut

- a. Perlunya mengorientasikan tenaga kerja baru. Tenaga kerja yang baru memasuki dunia kerja dalam suatu organisasi/perusahaan/lembaga perlu mengenal dan memahami bidang pekerjaannya.
- b. Perlunya melakukan reorientasi bagi tenaga kerja lama yang telah sekian lama tidak melaksanakan pekerjaannya, karena umumnya organisasi senantiasa mengalami perubahan dan kemajuan baik tujuan, hasil yang diharapkan, sistem kerja dan lain-lain.
- c. Perlunya pendidikan dan pelatihan penyegar bagi tenaga yang diangkat tanpa persiapan sebelumnya. Suatu organisasi yang kekurangan tenaga pegawai, karena waktu yang sangat mendesak terpaksa mengangkat tenaga baru yang belum siap pakai. Bagi tenaga seperti ini diperlukan latihan penyegar (*refreshing*) agar siap bekerja.
- d. Perlunya latihan khusus bagi tenaga kerja untuk kegiatan tertentu. Lembaga/perusahaan/instansi memerlukan tenaga yang memiliki kecakapan khusus, karena organisasi tersebut tidak memiliki jenis tenaga yang diperlukan, maka organisasi mengirimkan tenaga ke lembaga/organisasi lain yang khusus melatih tenaga dalam bidang tersebut.
- e. Perlunya pendidikan dan pelatihan bagi tenaga yang akan ditugaskan untuk organisasi berhubungan dengan adanya penemuan-penemuan baru, misalnya dalam bidang teknologi. Jika tenaga tersebut telah mengalami latihan di bidang baru tersebut, maka diharapkan telah mampu bekerja dengan produktif.

- f. Perlunya pelatihan bagi tenaga pengawas. Kemampuan pengawas perlu ditingkatkan agar pekerjaan bawahan lebih efektif dan berhasil sehingga sumbangan terhadap produktivitas organisasi semakin tinggi.
- g. Perlunya pelatihan bagi tenaga pimpinan maupun tenaga eksekutif (pimpinan). Tenaga ini bertanggung jawab mengelola kegiatan organisasi. Untuk itu perlu dilakukan pendidikan dan pelatihan, baik bagi tenaga pimpinan maupun tenaga eksekutif yang telah mencapai jabatannya.
- h. Perlunya pendidikan dan pelatihan bagi tenaga yang bertugas memberikan pelayanan bagi masyarakat. Suatu organisasi/lembaga/perusahaan dapat meningkatkan hasil pekerjaan dan lebih besar mendapatkan keuntungan jika organisasi/perusahaan tersebut memiliki dan mempekerjakan tenaga pegawai yang mampu berhubungan dengan masyarakat dan sasaran lembaga atau perusahaan itu.
- i. Perlunya pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja dalam rangka promosi jabatan. Tiap tenaga pegawai seharusnya mendapat kesempatan untuk menempati jabatan pada jenjang yang lebih tinggi. Kesempatan ini hendaknya dibarengi dengan penyediaan kesempatan berlatih untuk meningkatkan kemampuan yang diperlukan untuk jabatan tersebut.
- j. Perlunya pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja dalam rangka pengembangan diri. Tiap pegawai tentu ingin menambah pengetahuan dan ketrampilan dalam bidang tertentu dengan motif untuk pembinaan dirinya sendiri dan bermanfaat bagi pelaksanaan tugas-tugasnya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan tujuan dari pendidikan dan pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan pengembangan cara berpikir dan bertindak dengan tepat berdasarkan pengetahuan dan ilmu yang telah didapat dalam pendidikan dan pelatihan.

Sebagaimana Seyler, *et al.* (1998) berpendapat bahwa pelatihan adalah sebagai berikut :

"The new skills and knowledge can also be acquired through the process of training and development as it produces capability among employees to gain required knowledge thus improving the employees' capabilities as well. Exploratory learning is common in organizations that conduct training programs for employees".

A.1.3. Proses dan prosedur pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan yang baik adalah pendidikan dan pelatihan yang dimengerti para peserta pendidikan dan pelatihan dan sesuai dengan yang direncanakan. Diperlukan adanya kerja sama antara pelatih atau instruktur dengan peserta pelatihan dan pendidikan. Perlu disadari bahwa seseorang karyawan yang ahli belum tentu dapat menjadi seorang instruktur yang baik, karena perlu bagaimana melatih atau mengajarkan materi yang akan disampaikan (Hasibuan, 2000).

- a. Persiapan dari pelatih. Pelatih atau instruktur sebagai pengajar harus mengetahui bagaimana menjalankan pekerjaan yang akan diajarkan dan bagaimana mengajarkannya. Pekerjaan tersebut harus dibagi-bagi berdasarkan urutan yang telah ditentukan dan logis agar mudah untuk dijelaskan.
- b. Persiapan dari karyawan yang dilatih. Agar karyawan yang dilatih dapat menerima latihan yang tepat dan cepat, disarankan untuk menyiapkan bahan-bahan latihan sebelum dimulai.
- c. Memperagakan latihan. Dengan menjelaskan lebih dahulu urutan-urutan pekerjaan secara keseluruhan, menjelaskan prosedur secara pelan dan menjelaskan setiap langkah, meminta karyawan yang dilatih ganti menerangkan dan menjelaskan secara keseluruhan.

- d. Meminta karyawan yang dilatih untuk mempraktekan hasil dari latihan tersebut. Dalam hal ini pelatih mengetahui sejauhmana pemahaman pendidikan dan pelatihan dari karyawan tersebut.
- e. Tindak lanjut. Tahapan ini berarti mengamati prestasi karyawan yang telah selesai dilatih di tempat kerja yang sebenarnya.

Dengan pendapat Hasibuan (2000) tersebut maka dapat disimpulkan bahwa proses pendidikan dan pelatihan karyawan merupakan tahapan yang harus dilaksanakan agar karyawan yang dilatih dapat menerima materi yang disampaikan sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan dengan harapan setiap karyawan yang dilatih dapat menerima materi dengan jelas dan mempunyai pemahaman yang sama dengan instruktur/pelatih dan yang dilatih/peserta pelatihan.

A.1.4. Metode/cara pendidikan dan pelatihan

Penetapan metode pendidikan dan pelatihan adalah suatu langkah setelah langkah penetapan kriteria dengan alat-alat ukurnya. Teknik dari training ada dua model menurut As'ad (2001:79) sebagai berikut : *Off the job training* dan *On the job training*. Metode *Off the job training* meliputi:

- a. Teknik presentasi informasi

Suatu cara pendekatan untuk mengubah : *skill, knowledge* dan *attitude* dari peserta pelatihan dengan tanpa meminta mereka berpartisipasi dalam suatu simulasi pekerjaan, adapun teknik-tekniknya adalah :

- 1) Kuliah, ceramah (lecture), metode ini dapat dipakai untuk kelompok yang besar sehingga biaya per peserta relatif rendah, selain dari pada itu bahan pengetahuan yang diberikan akan relatif singkat. Kelemahan utama metode ini adalah kurang dapat

membuat aktif peserta, disamping itu kuliah cenderung hanya menekankan faktor ingatan akan fakta dan gambar.

- 2) Televisi dan film, keuntungan antara lain pada TV dapat disajikan contoh-contoh yang riil terutama pada kejadian-kejadian yang perlu ditonjolkan. TV dapat melukiskan kejadian-kejadian yang tidak dapat digambar apabila menggunakan metode kuliah jika penyelenggaraan dibagi dalam beberapa kelompok dan serentak maka TV dapat dikirim ke semua kelompok untuk digunakan dalam waktu yang bersamaan.
- 3) Konferensi/diskusi. Metode ini lebih menekankan adanya diskusi kelompok kecil, dibutuhkan bahan yang terorganisir dan keterlibatan peserta secara aktif.
- 4) Instruksi program, urutan langkah yang berfungsi sebagai pedoman dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Keuntungannya adalah peserta dapat belajar sesuai dengan tempo belajarnya sendiri, mudah diserap dan diingat, umpan balik secara langsung, partisipasi aktif, perbedaan antara individu sangat diperhatikan, latihan dapat diselenggarakan di mana saja kapan saja.
- 5) Computer Assisted Instruction, untuk mengevaluasi kemajuan belajar dari orang yang dilatih sesuai dengan kebutuhan dan kemampuannya.
- 6) Pendidikan laborator, memberikan pengertian mengenai persepsi dan cara kita mempengaruhi perilaku orang lain, mengapa orang lain bertindak menurut cara mereka, bagaimana cara mendengarkan yang baik, kemauan dri kelompok untum bertingkah laku dalam kondisi tertentu, rasa toleransi dan pengertian terhadap orang lain, mendapatkan umpan balik.

7) *Behavior Modeling*, dimaksudkan dengan memperlihatkan kepada peserta latihan suatu model seorang pemimpin dalam melakukan pengawasan dengan *video tapes*. Untuk selanjutnya diikuti oleh latihan permainan.

b. Teknik/ metode-metode simulasi

Teknik ini berusaha menciptakan suatu situasi yang merupakan tiruan dari keadaan nyata. Dalam hubungannya dengan pelatihan, maka suatu simulasi adalah suatu jenis alat atau teknik yang menjalin setepat mungkin kondisi-kondisi nyata yang ditemukan dalam pekerjaan. Untuk metode simulasi ini, para personil dan mengoperasikan alat-alat, belajar mempraktekan prosedur- prosedur baru sebelum dihadapkan pada pekerjaan yang dianggap membahayakan. Bagi pekerjaan yang menyangkut kegiatan penjualan metode ini merupakan uji coba terhadap perilaku yang bersifat *human relation* untuk mempengaruhi orang lain. Metode simulasi diantaranya :

- 1) Studi kasus (*case study*) : adalah uraian tertulis tentang keadaan perusahaan dalam jangka waktu tertentu yang nyata atau hipotesis yang didasarkan pada kenyataan, peserta diminta untuk mengidentifikasi masalah dan merekomendasikan jawaban, dengan maksud meningkatkan pemikiran analisis dan kecakapan memecahkan masalah.
- 2) Bermain peran (*Role Playing*): peserta diberitahukan tentang suatu keadaan dan peran yang harus dimainkan, terutama digunakan untuk mempelajari ketrampilan hubungan antara manusia melalui praktik.

Metode On the Job Training adalah sebagai berikut :

On the Job Training, kenyataan seharusnya pegawai senior yang sudah berpengalaman mengajarkan pengetahuan dan ketrampilan kepada pegawai baru. Pegawai baru diharapkan dapat mencontoh pegawai lama. Pendekatan demikian adalah

paling ekonomis, sebab belajar sambil bekerja. Proses belajar pada metode ini secara langsung terjadi transfer dari segi yang positif.

b. Job rotation (rotasi pekerjaan), orang yang dilatih ditempatkan pada pekerjaan-pekerjaan yang berbeda dalam suatu jangka waktu tertentu. Dimaksudkan agar peserta memperoleh perspektif secara komprehensif. Rotasi sering digunakan para pemimpin perusahaan yang menduduki posisi eksekutif.

Dari pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa metode off the job training merupakan metode pendidikan dan pelatihan yang disampaikan dengan mempresentasikan materi secara bervariasi sesuai dengan kondisi dan situasi pendidikan dan pelatihan melalui berbagai media elektronik atau media visual sehingga relatif mendekati kondisi yang sebenarnya. Untuk metode on the job training adalah metode pendidikan dan pelatihan yang disampaikan dengan menitikberatkan pada situasi pekerjaan yang sedang dihadapi, dimana penerbit yang dianggap tepat adalah mereka yang berpengalaman menyampaikan kepada yang baru. Metode ini digunakan juga untuk melatih mereka yang akan dirotasi, dimana orang yang dilatih ditempatkan pada jangka waktu tertentu. Kemudian diberikan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan pekerjaan dimana orang tersebut ditempatkan. Handoko (1997) memberikan rumusan latihan yang mencakup

- a. Metode praktis (*on the job training*)
- b. Teknik presentasi informasi dan metode simulasi (*off the job training*)

On the job training: karyawan dilatih tentang pekerjaan baru dengan supervisi langsung seorang pelatih. Berbagai macam teknik yang biasa digunakan dalam praktek adalah : 1) Rotasi jabatan yaitu memberikan kepada karyawan pengetahuan tentang bagian-bagian organisasi yang berbeda dan praktek berbagai ketrampilan teknik maupun manajerial; 2) Latihan instruksi pekerjaan yaitu petunjuk pengerjaan secara langsung diberikan dan digunakan terutama untuk melatih para karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan

mereka sekarang. Magang merupakan proses belajar dari seseorang atau beberapa orang yang sudah berpengalaman. Pendekatan ini dapat dikombinasikan dengan “*off the job training*”, *coaching*, penyelia memberikan bimbingan dan pengarahan kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja rutin; 3) Penugasan sementara yaitu penempatan karyawan pada posisi manajerial atau sebagai anggota panitia tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan. Karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah-masalah organisasi nyata.

Pada metode-metode simulasi, karyawan peserta latihan menerima representasi tiruan suatu aspek organisasi dan diminta untuk menanggapi seperti dalam keadaan sebenarnya. Di antara metode simulasi yang umum digunakan adalah sebagai berikut (Moekijat, 2000)

- a. Metode studi kasus, karyawan yang terlibat dalam latihan ini diminta untuk mengidentifikasi masalah-masalah, menganalisa situasi dan merumuskan penyelesaian-penyelesaian alternatif.
- b. *Role Playing*, peserta ditugaskan untuk memerankan individu tertentu yang digambarkan dalam suatu episode dan diminta untuk menanggapi para peserta lain yang berbeda perannya.
- c. *Business Games*, para peserta memainkan game dengan memutuskan harga produk yang akan dipasarkan, tujuannya untuk melatih para karyawan dalam pengambilan keputusan dan cara mengelola operasi-operasi perusahaan.

d. *Vestibule Training*, dilaksanakan oleh pelatih kursus area terpisah dibangun dengan berbagai jenis peralatan sama seperti yang akan digunakan pada pekerjaan sebenarnya.

Metode-metode pendidikan dan pelatihan yang digunakan sebaiknya bervariasi. Karena selain dapat menghilangkan rasa bosan, juga peserta pelatihan memperoleh manfaat dan pengalaman baru serta lebih sensitif untuk terus mengikuti pendidikan dan pelatihan, mampu dalam pengambilan keputusan serta berani mengemukakan pendapat. Sebagai contoh metode studi kasus, peserta diajarkan dan dimotivasi untuk mengidentifikasi masalah, kemudian menganalisisnya dan mencari alternatif terbaik dalam penyelesaian masalah. Tujuan utama teknik-teknik presentasi adalah untuk mengajarkan berbagai sikap, konsep dan ketrampilan para peserta dengan metode: kuliah, presentasi video, metode kompresi, program instruction, dan studi sendiri.

Martoyo (2000) mengemukakan pendapatnya tentang metode pendidikan dan pelatihan sebagai berikut :

- a. Metode latihan bagi karyawan nonmanajerial yang meliputi: *vestibule school* dan kursus-kursus.
- b. Metode latihan bagi karyawan manajerial, yang mencakup *On the Job Training method*: belajar dari pengalaman, *coaching*, *under study* (magang), *position rotation*, *tour of duty* dan proyek khusus dan *task force*, penugasan dalam bentuk panitia dan bacaan selektif.
- c. *Off the job methode*: kursus-kursus, *role playing*, *simulasi*, *sensitivity training*, *special meeting* dan *multiple management*.

Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Ranupandojo (2000) metode latihan untuk karyawan operasional dapat dikelompokkan menjadi empat macam yaitu : 1) *On the job training*; 2) *Vestibule school*; 3) *Apprenticeship*; dan 4) kursus-kursus khusus. Metode pendidikan dan pelatihan untuk karyawan manajerial berbeda dengan pendidikan dan pelatihan untuk karyawan operasional. Karakteristik kepribadian yang dianggap penting adalah pengetahuan yang luas, kemampuan untuk mengambil keputusan, kepercayaan diri sendiri, kepekaan sosial, dan stabilitas emosional. Metode untuk karyawan manajerial adalah meliputi : kuliah, ceramah, dan diskusi.

A.1.5. Jenis-jenis pendidikan dan pelatihan

Menurut Simamora (2001) terdapat banyak pendekatan untuk pendidikan dan pelatihan, jenis pendidikan dan pelatihan yang dapat digunakan di dalam organisasi meliputi pendidikan dan pelatihan keahlian, pendidikan dan pelatihan ulang, pendidikan dan pelatihan fungsional silang, pendidikan dan pelatihan tim, dan pendidikan dan pelatihan kreativitas. Pendidikan dan keahlian (*skill training*) adalah pendidikan dan pelatihan yang kerap dijumpai di dalam organisasi kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian. Kriteria penelitian efektivitas pendidikan dan pelatihan disarankan pada sasaran-sasaran yang diidentifikasi dalam tahap penilaian.

Pendidikan dan pelatihan ulang (*retraining*) merupakan pelatihan yang berupaya memberikan kepada para karyawan keahlian-keahlian yang dibutuhkan untuk mengejar tuntutan-tuntutan yang berubah dari pekerjaan mereka. Pendidikan dan pelatihan fungsional silang (*cross fungsional training*) adalah pelatihan yang melibatkan pelatihan dan pendidikan yang melibatkan karyawan untuk melakukan operasi dalam bidang yang lainnya dari pekerjaan yang ditugaskan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan skala likert dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan pada kuisioner penelitian. Skala likert merupakan suatu alat ukur yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh data interval (Cooper & Schindler, 2008). Skala likert yang digunakan adalah skala lima dengan kategori, yaitu: skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju, skor 2 untuk jawaban tidak setuju, skor 3 untuk jawaban netral, skor 4 untuk jawaban setuju, dan skor 5 untuk jawaban sangat setuju.

Variabel yang terdapat pada penelitian ini adalah variabel independen, dan variabel dependen. Variabel independen ialah variabel yang identik dengan variabel bebas, penjelas, atau *independent explanatory variable*. Variabel ini biasanya dianggap sebagai variabel penyebab karena memprediksi atau menyebabkan variabel dependen (Kuncoro, 2007). Variabel dependen ialah variabel yang identik dengan variabel terikat yang dijelaskan atau *dependent variable* (Kuncoro, 2007).

Terdapat dua variabel independen dalam penelitian ini yaitu pelatihan yang akan diukur melalui kualitas materi pelatihan, ketepatan metode pelatihan, kualitas Instruktur, kuantitas pelatihan, dampak pelatihan. Variabel independen yang kedua adalah motivasi kerja yang akan diukur melalui dimensi arah perilaku (*direction of behavior*), dimensi tingkat usaha (*level of effort*), dan dimensi tingkat kegigihan (*level of persistence*). Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan yang akan diukur melalui tingkat kepuasan pelanggan, jumlah pekerjaan yang dibutuhkan, tanggung jawab yang harus diselesaikan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, kualitas pekerjaan yang

dikerjakan serta standar pekerjaan yang sesuai dengan pekerjaannya (pada kuesioner 1 s/d 10).

Sumber data yang digunakan adalah sumber primer dan sekunder. Sumber data primer adalah data primer adalah data yang didapatkan dari sumber informasi yang pertama dan sumber sekunder sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain (Kuncoro, 2009). Sumber data primer yang digunakan dalam melakukan penelitian ini diperoleh dari angket yang diberikan kepada karyawan dan pemimpin perusahaan PT Freeport Indonesia di Departemen Mine Maintenance. Data yang didapat berupa jawaban karyawan PT Freeport Indonesia di Departemen Mine Maintenance PT Freeport Indonesia.

A.1. Jenis dan Sumber Data

A.1.1. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung, atau melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan. Dalam hal ini data sekunder berupa profil perusahaan, jumlah operator las (usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir).

A.1.2. Data Primer

Data Primer menurut Cooper dan Emery (1996) adalah data primer yang datanya langsung dari sumbernya data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan masalah penelitian yang akan diteliti. Sumber data Primer pada penelitian ini didapat dari penyebaran angket yang berisikan kuesioner kepada Operator las yang dijadikan sampel penelitian. Data yang didapat berupa data ordinal dan jenisnya adalah data cross yaitu data yang diambil pada waktu saat itu saja.

A.1.3. Sampling dan Populasi

Populasi adalah sekumpulan individu atau objek penelitian yang memiliki kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan berdasarkan ciri-ciri tersebut. Dapat dipahami bahwa pengertian populasi sebagai kelompok individu atau objek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik (Cooper dan Emory, 1995). Hadi (2001) lebih lanjut menjelaskan bahwa populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang paling sedikit mempunyai satu sifat yang sama, sedangkan sebagian individu yang diteliti dinamakan sampel. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh operator las yang ada di Bengkel Las *Mine Maintenance* PT Freeport Indonesia yang berjumlah 120 operator. Hair *et al.* (1995) mengatakan semakin banyak sampel yang dipakai maka akan semakin baik. Walaupun demikian, apabila sampel terlalu besar, misalnya 2.000 responden, maka akan menyulitkan untuk mendapatkan model yang cocok. Berdasarkan hal tersebut, maka penentuan jumlah sampel yang tepat menurut Hair *et al.* (1995) adalah antara 5-10 kali indikator yang diukur.

Selain itu, menentukan ukuran sampel dapat berdasarkan rumus Slovin (Nugraha, 2007), di mana n = ukuran sampel, N = ukuran populasi, dan d^2 = tingkat akurasi (*level of significance*), misalnya sebesar 5%

Rumus Slovin;

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1}$$

Sampling adalah suatu teknik pengambilan sampel yang representatif dari populasi (Hadi, 2001). teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan *nonprobability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dimana elemen populasi tidak mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel (Cooper dan Emory 1996). Sugiyono (1999) menjelaskan bahwa pada *nonprobability sampling*, maka pengambilan

sampel dapat dilakukan dengan memperhatikan strata yang ada dalam populasi, misalnya proporsi berdasarkan demografi (usia, pendidikan) responden.

Sampel yang diambil adalah sebagian operator las dari populasi dengan kriteria pengalaman kerja lebih dari 2 tahun dan pernah mengikuti pelatihan operator las dan modul-modul pelatihan las di kelas. Jika memakai rumus Slovin, maka jumlah sampel yang diambil sebesar $= 120(120 \times 0,05^2 + 1) = 120/1,65 = 73$ responden.

Tabel 3.1. Lokasi dan Responden

No	Lokasi Responden	Jumlah operator las	Persentase	Total Responden
1	4 Bay Shop Grasberg	95	79%	95
2	Kasuang Shop/ Terra Shop	25	21%	25
	Total	120	100%	120

Pada unit kerja Mine Maitenance ada 120 operator las (lihat Tabel 3.1). Dengan mempertimbangkan perhitungan penentuan sampel sebelumnya, maka pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh, di mana semua anggota populasi dijadikan menjadi sampel (Sugiyono, 2010).

Tabel 3.2. Data Demografi Operator Las

No	Uraian	Jumlah Operator	Prosentase %
	Umur:		
	a. 25-30	20	16
	b. 31-40	55	46
	c. 41-50	40	33
	d. 51-55	5	4
2	Jenis Kelamin:		
	a. Laki-laki	120	100
3	Pangkat / Golongan:		
	a. Golongan C	10	8
	b. Golongan B	75	63
	c. Golongan A	35	29
4	Masa Kerja:		
	a. 0 -5	19	16
	b. 6-10	73	61
	c. 11-20	28	23

A.1.4. Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data-data yang sesuai dengan tujuan penelitian maka dibutuhkan suatu teknik pengumpulan data. Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan beberapa cara, yaitu angket kuesioner, wawancara, pengamatan (observasi) dan studi pustaka atau dokumentasi. Angket tersebut diberikan kepada para responden dan kemudian responden akan mengisi sesuai dengan pendapat dan persepsi responden. Angket merupakan suatu metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner) yang harus diisi oleh setiap responden penelitian, sehingga peneliti mendapatkan kesimpulan tentang informasi yang diinginkan (Sugiono, 1999). Teknik ini memberikan tanggung jawab bagi responden yang dijadikan subjek penelitian untuk memilih dan menjawab pertanyaan. Ada beberapa alasan mengapa metode angket tersebut digunakan dalam penelitian ini yaitu :

- i. Biaya murah
- ii. Waktu untuk mendapatkan data relatif mudah dan singkat
- iii. Dapat dilakukan sekaligus pada subjek yang akan diteliti dan banyak jumlahnya
- iv. Untuk pelaksanaannya tidak dibutuhkan keahlian khusus

Kuisisioner yang akan digunakan dalam penelitian ini merupakan kuisisioner langsung dan tertutup, di mana angket diberikan langsung kepada responden dan responden harus memilih jawaban yang tersedia. Berdasarkan Cooper dan Emory (1996), maka kuesioner dapat menggunakan skala penilaian antara 1-5, di mana terdapat lima respon jawaban yang harus dipilih salah satunya oleh responden yaitu: tidak sama sekali, sedikit, cukup baik, baik dan sangat baik.

A.1.5. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Bengkel *Las Mine Maintenance* PT Freeport Indonesia, di Tembagapura, Timika Papua. Dan dilakukan juga di Tera Shop di area mill 72 Ridge Camp serta dilakukan di Kasuang Shop mill 74.

A.1.6. Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk metode analisis data digunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur kesahihan suatu kuesioner agar butir-butir dalam kuesioner memang benar-benar mengukur variabel tersebut. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah butir dalam kuesioner merupakan indikator yang andal dari suatu variabel. Suatu butir dalam kuesioner dikatakan andal apabila jawaban seorang sampel terhadap pertanyaan bersifat konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Sugiyono, 2010).

A.1.7. Uji Validitas

Validitas didefinisikan sebagai ukuran seberapa cermat suatu alat tes melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 1997). Suatu alat ukur dikatakan valid apabila alat tersebut mengukur apa yang sebenarnya hendak diukur. Uji validitas merupakan suatu pengujian terhadap ketepatan instrumen pengukuran yang akan digunakan dalam penelitian. Uji ini dimaksudkan untuk mengukur sejauhmana ketepatan instrumen penelitian sehingga memberikan informasi yang akurat. Validitas dalam penelitian ini dicari dengan *internal criteria* yaitu mengkorelasikan skor masing-masing dengan skor totalnya. Cara yang digunakan untuk menghitung korelasi skor masing-masing item dengan skor totalnya adalah program SPSS versi 19 memakai teknik korelasi moment.

A.1.8. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran dapat dipercaya atau diandalkan. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama aspek yang diukur dalam diri subjek belum berubah (Azwar, 1997). Uji ini dimaksudkan untuk mengukur instrumen penelitian guna mengetahui konsisten alat ukur.

Menurut Malhotra (1999) jika koefisien *Alpha Cronbach* 0,600 mengindikasikan konsistensi internal reliabilitas alat ukur yang baik. Konsistensi internal reliabilitas adalah sebuah pendekatan untuk menilai konsistensi internal kumpulan butir ketika beberapa butir dijumlahkan sehingga menghasilkan total nilai (skor) untuk pengukuran (Malhotra, 1999). Untuk mencari reliabilitas instrumen berupa koefisien *Alpha Cronbach* dalam penelitian ini menggunakan alat bantu pengolah data SPSS versi 19.

A.1.9. Analisis Deskriptif

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah berbentuk kuesioner atau daftar pertanyaan, dimana keseluruhan jawaban terhadap kuesioner menggunakan skala Likert yang di klasifikasikan dalam 5 (lima) katagori dan diberi skor antara 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) (Singarimbun dan Effendi, 1989). Penggunaan klasifikasi skala Likert dimaksudkan sebagai berikut :

- a. Katagori sangat setuju/sangat baik diberi skor/bobot 5
- b. Katagori setuju/baik diberi skor /bobot 4
- c. Katagori setuju/baik diberi skor/bobot 3
- d. Katagori tidak setuju /kurang baik diberi skor / bobot 2
- e. Katagori sangat tidak setuju/tidak baik diberi skor /bobot 1

Gambaran data hasil penelitian dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui gambaran data tanggapan responden dapat diketahui bagaimana tanggapan responden terhadap setiap indikator variabel yang sedang diteliti. Agar lebih mudah dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap skor tanggapan responden.

Menurut Sugiono (2009) prinsip kategorisasi jumlah skor tanggapan responden didasarkan pada persentase skor jawaban responden dengan rumus sebagai berikut :

$$\% \text{ Skor} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}}$$

Keterangan :

Skor aktual = jumlah skor jawaban responden

Skor ideal = jumlah skor maksimum (jumlah responden x jumlah pernyataan x 5)

Selanjutnya persentase skor jawaban responden yang diperoleh diklasifikasikan berdasarkan rentang persentase skor maksimum ($1/5=20\%$). Analisis deskriptif dilakukan mengacu kepada setiap indikator yang ada pada setiap variabel yang diteliti dengan berpedoman pada tabel berikut ini :

Tabel 3.3 Kriteria Pengklasifikasian Presentasi Skor Tanggapan Responden

Interval Skor	Kataeori
0% - 20%	Sangat rendah
21% - 40%	Rendah
41%- 60%	Sedang
61% - 80%	Tinggi
81% - 100%	Sangat Tinggi

Sumber : Ridwan dan Kuncoro (2008:22)

A.1.10. Teknik Analisis Data

Setelah data-data terkumpul maka dilakukan suatu analisis data. Analisis data adalah suatu proses mengolah data dari penyebaran angket yang telah dilakukan. Dari analisis data akan didapat hasil yang nantinya dipakai untuk menguji hipotesis. Dalam penelitian ini data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan teknik statistik.

B. Uji Asumsi Klasik

B.1. Uji Normalitas

Salah satu bentuk uji persyaratan yang harus dipenuhi dalam penggunaan analisis parametrik yaitu uji normalitas data populasi (Sudarmanto, 2009; Ridwan, 2006; dan Umar, 2001). Pengujian normalitas distribusi data populasi dapat dilakukan dengan menggunakan statistik *Kolmogorov-Smirnov*. Alat uji ini dapat disebut dengan uji K-S yang tersedia dalam program SPSS dengan menggunakan fungsi *Explore*.

Uji normalitas sampel baik yang menggunakan rumus *Kolmogorov – Smirnov* maupun *Shapiro-Wilk* menghasilkan besaran statistik dan taraf ketelitian (*significance level*), jika ditemukan besaran 0,000 atau jauh lebih kecil dari taraf ketelitian yang ditentukan misalkan 0,05 maka besaran ini menunjukkan bahwa data sampel berdistribusi normal (Amir, 2006)

B.2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah data sampel diperoleh dari populasi yang bervariasi homogen ataukah tidak (Sudarmanto, 2005). Besaran signifikansi jika lebih besar dari kriteria yang ditetapkan (Sig 0.05), maka hal ini memberikan arti bahwa variansi tersebut adalah sama atau homogen (Amir, 2006). Jika varian homogen maka dapat dikatakan bahwa sampel tersebut berasal dari populasi yang sama. Uji homogenitas ini menggunakan fungsi *Explore* pada *Test of Homogeneity of Variance* yang terdapat pada program SPSS. Untuk melakukan pengujian homogenitas populasi penelitian diperlukan hipotesis sebagai berikut :

Ho : Data populasi bervariasi homogen

Ha : Data populasi tidak bervariasi homogen

Untuk menyatakan apakah data berasal dari populasi yang bervariasi homogen atau tidak homogen ada dua alternatif ukuran untuk menerima atau menolak H_0 , yaitu :

1. Menggunakan nilai signifikansi
2. Tingkat alpha harus ditetapkan sebelumnya, misalnya $\alpha = 0,05$

Kriteria yang digunakan yaitu :

H_0 diterima apabila nilai signifikansi $>$ dari tingkat alpha yang ditetapkan.

H_0 ditolak apabila nilai signifikansi $<$ dari tingkat alpha yang ditetapkan.

Apabila nilai signifikansi (p value) $>$ alpha yang ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa data tersebut berasal dari populasi yang bervariasi homogen.

3. Menggunakan nilai koefisien F Levene

Apabila ukuran ini yang digunakan maka nilai koefisien F Levene tersebut harus dibandingkan dengan nilai kritis F pada tabel. Kriteria pengujian yang digunakan yaitu :

H_0 ditolak bila harga koefisien F Levene $>$ nilai kritis F tabel df_1 dan df_2 .

H_0 diterima bila harga koefisien F Levene $\geq$ nilai kritis F pada tabel df_1 dan df_2 yang sesuai (Sudarmanto, 2005).

B.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji asumsi heteroskedastisitas artinya bahwa variabel bebas tidak berubah dari satu sampel ke sampel yang lain, sebab variabel bebas akan diukur pengaruhnya terhadap variabel tergantung. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas dilihat dari grafik scatter plot titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka

0 pada sumbu Y. Hal ini disampaikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut (Ghozali, 2005).

B.4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada priode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini berurutan sepanjang waktu berkaitan sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Hal ini sering ditemukan pada data runtut waktu (time series). Untuk menguji adanya autokorelasi dipergunakan uji *Durbin Watson* batas atas dan batas bawah, bila hasil perhitungan terletak antara selang batas atas dan batas bawah, maka dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi.

B.5. Uji Multikolinearitas

Uji asumsi multikolinearitas artinya antara variabel bebas tidak boleh ada korelasi. Untuk menguji adanya kolinearitas digunakan uji VIF dan Tolerance. Jika hasil perhitungan nilai Varian Inflation Faktor (VIF) di bawah 10% dan toleransi variabel bebas di atas 10%. Maka dapat disimpulkan bahwa asumsi tersebut tidak ada Multikolinearitas dalam penelitian (Ghozali, 2005).

C. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi Linier Berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, \dots, X_n$) dengan variabel dependen (Y), (Sugiyono, 2014). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X_1 dan X_2 = variabel independen

a = konstanta (nilai Y' apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)

b = koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

D. Koefisien Determinan

Koefisien determinasi pada regresi dengan uji regresi sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varian dari variabel terikatnya. Secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi (R^2).

E. Uji Hipotesis

- a. Uji t pada uji t dikenal dengan uji parsial yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung proses uji t .

- b. Uji F dikenal dengan uji serentak atau uji Model / Uji Anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Uji F juga untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik / signifikan atau tidak baik / non signifikan. Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel, jika F hitung > dari F tabel (H_0 ditolak H_a diterima) maka model signifikan. Model signifikan selama kolom signifikan (%) < Alpha (5%). Dan sebaliknya jika F hitung < F tabel, maka model tidak signifikan hal ini juga ditandai nilai kolom signifikansi (%) akan lebih besar dari alpha.

B. Operasionalisasi Variabel

Variabel kinerja terdiri atas 10 pernyataan dengan skor tiap item adalah 5 untuk sangat sesuai, 4 untuk sesuai, 3 untuk cukup sesuai, 2 untuk tidak sesuai dan 1 untuk tidak sesuai sama sekali.

Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel Kinerja

No	Variabel	Definisi Operasional	Dimensi/ Indikator	Nomor Butir
1	Kinerja (Y1)	Kinerja adalah hasil perilaku orang ... (Dessler, 2009)	1. Hasil pekerjaan karyawan 2. Perilaku karyawan 3. Ciri karyawan yang bereaksi dengan perlakuan	B1, B2, B3 Sumber: (Lawler 1994, Dalam Moekijat, 2010)

Variabel pelatihan terdiri atas 10 pernyataan yaitu masing-masing untuk jenis pelatihan, materi pelatihan dan metode pelatihan dengan skor tiap item adalah 5 untuk sangat sesuai, 4 untuk sesuai, 3 untuk cukup sesuai, 2 untuk tidak sesuai dan 1 untuk tidak sesuai sama sekali.

Tabel 3.5 Operasionalisasi Variabel Pelatihan

No	Variabel	Definisi Operasional	Dimensi/ Indikator	Nomor Butir
1	Jenis pelatihan (X1)	Pendidikan dan pelatihan keahlian, pendidikan dan pelatihan ulang, pendidikan dan pelatihan fungsional silang, pendidikan dan pelatihan tim, dan pendidikan dan pelatihan kreativitas (Simamora, 2004)	1. Jumlah pelatihan 2. Waktu pelatihan 3. Instruktur 4. Orientasi latihan	A1, A2, A3
2	Materi pelatihan (X2)	Materi pelatihan harus sesuai dengan prosedur, mudah dipahami, dan diharapkan semua peserta pelatihan dapat memahaminya (Hasibuan, 2000)	1. Kesesuaian materi dengan organisasi 2. Cakupan materi 3. Kesesuaian materi dengan pekerjaan 4. Feedback dari materi yang disampaikan 5. Media yang digunakan	
3	Metode pelatihan (X3)	<i>Off the job training</i> dan <i>on the job training</i> (Martoyo, 2000)	1. On the training 2. Off the job training 3. Teori dan praktek	A21- A30

Variabel motivasi yang terdiri 10 pernyataan dengan skor tiap item adalah 5 untuk sangat tinggi, 4 untuk tinggi, 3 untuk cukup tinggi, 2 untuk kurang tinggi dan 1 untuk tidak sama sekali.

Tabel 3.6 Operasionalisasi Variabel Motivasi

No	Variabel	Definisi Operasional	Dimensi/Indikator	Nomor Butir
1	Motivasi (Y2)	Serangkaian kekuatan yang menyebabkan orang berperilaku dalam cara tertentu (Griffin & Ebbert, 2007). keadaan dalam diri seseorang yang menimbulkan kekuatan menggerakkan, mendorong, mengarahkan. (Berelon & Steiner dalam Mohamad As'd, 2003)	1. Tanggung jawab terhadap tugas pekerjaan 2. Tertimbangan terhadap resiko 3. Umpan balik 4. Kreatif dan inovatif 5. Menjadi yang terbaik	C1- C3 C4- C6 C6-C10 Sumber: (Lawler 1994, Dalam Moekijat, 2010)

BAB IV

ANALISIS DATA DAN HASIL PENELITIAN

A. PT Freeport Indonesia

Merupakan perusahaan afiliasi dari Freeport-McMoRan. PT Freeport Indonesia menambang, memproses dan melakukan eksplorasi terhadap bijih yang mengandung tembaga, emas dan perak. PT Freeport Indonesia beroperasi di daerah dataran tinggi di Kabupaten Mimika Provinsi Papua, Indonesia. PT Freeport Indonesia memasarkan konsentrat yang mengandung tembaga, emas dan perak ke seluruh penjuru dunia.

Kompleks tambang milik PT Freeport Indonesia di Grasberg merupakan salah satu penghasil tunggal tembaga dan emas terbesar di dunia, dan mengandung cadangan tembaga yang dapat diambil yang terbesar di dunia, selain cadangan tunggal emas terbesar di dunia. Grasberg berada di jantung suatu wilayah mineral yang sangat melimpah, di mana kegiatan eksplorasi yang berlanjut membuka peluang untuk terus menambah cadangan PT Freeport Indonesia yang berusia panjang.

A.1. Tentang Freeport-McMoRan

Freeport-McMoRan (FCX) merupakan perusahaan tambang internasional utama dengan kantor pusat di Phoenix, Arizona, Amerika Serikat. FCX mengelola beragam aset besar berusia panjang yang tersebar secara geografis di atas empat benua, dengan cadangan signifikan terbukti dan terkira dari tembaga, emas dan molybdenum. Mulai dari pegunungan khatulistiwa di Papua, Indonesia, hingga gurun-gurun di Barat Daya Amerika Serikat, gunung api megah di Peru, daerah tradisional penghasil tembaga di Chile dan peluang baru menggairahkan di Republik Demokrasi Kongo, PT Freeport Indonesia berada di garis depan pemasokan logam yang sangat dibutuhkan di dunia.

Freeport-McMoRan merupakan perusahaan publik di bidang tembaga yang terbesar di dunia, penghasil utama di dunia dari molybdenum- logam yang digunakan pada campuran logam baja berkekuatan tinggi, produk kimia, dan produksi pelumas-serta produsen besar emas. Selaku pemimpin industri, FCX telah menunjukkan keahlian terbukti untuk teknologi maupun metode produksi menghasilkan tembaga, emas dan molybdenum. FCX menyelenggarakan kegiatan melalui beberapa anak perusahaan utama; PTFI, Freeport-McMoRan Corporation dan Atlantic Copper

A.2. Visi Dan Misi

A.2.1.Visi

Menjadi perusahaan tambang kelas dunia yang menciptakan nilai-nilai unggul dan menjadi kebanggaan bagi seluruh pemangku kepentingan termasuk karyawan, masyarakat, dan bangsa.

A.2.2.Misi

Berkomitmen untuk secara kreatif mentransformasikan sumber daya alam menjadi kesejahteraan dan pembangunan yang berkelanjutan melalui praktek-praktek pertambangan terbaik dengan memprioritaskan kesejahteraan dan ketentraman karyawan dan masyarakat, pengembangan SDM, tanggung jawab sosial dan lingkungan hidup, serta keselamatan dan kesehatan kerja.

B. Deskripsi Data

Data penelitian diambil dari sebaran kuesioner yang diberikan kepada karyawan operator las di Departemen Mine Maintenance PT Freeport Indonesia yang berjumlah 120 orang. Sehubungan dengan penelitian ini responden yang dijumpai dan bersedia mengisi kuesioner hanya berjumlah 120 orang responden.

Kuesioner ini terdiri dari 35 butir pernyataan yang mewakili 3 variabel penelitian. Ketiga variabel penelitian yang berbentuk kuesioner itu adalah variabel Pelatihan (X1) dan variabel Motivasi (X2) serta variabel Kinerja (Y). Kuesioner variabel Pelatihan terdiri dari 15 butir pernyataan dan variabel Motivasi terdiri dari 10 butir pernyataan serta variabel Kinerja terdiri dari 10 butir pernyataan. Data distribusi jawaban responden menurut variabel Pelatihan dan variabel Motivasi serta variabel Kinerja adalah sebagai berikut:

B.1. Data Variabel Pelatihan

Proses analisis terhadap data responden pada variabel Pelatihan dilakukan dengan menggunakan pendekatan interval dengan ketentuan sebagai berikut:

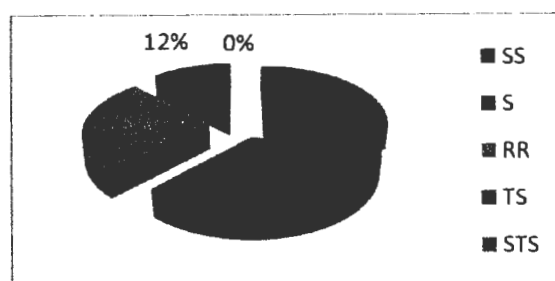
Tabel 4.1. Tabel bobot penilaian Pelatihan

421 - 500	Sangat Setuju
341 - 420	Setuju
261 - 340	Ragu-Ragu
181 - 260	Tidak Setuju
100 - 180	Sangat Tidak Setuju

Pada variabel Pelatihan (X1) digunakan 15 item pernyataan yang disebarkan kepada 120 orang responden, terhadap output pengolahan data pada variabel Pelatihan para operator las di Departemen Mine Maintenance PT Freeport Indonesia dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel. 4.2. Data Variabel Pelatihan

No	Pernyataan	Jawaban					Bobot	KET
		SS	S	RR	TS	STS		
1	Jenis pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan kerja/ jabatan Bapak/Ibu	30	33	31	6	0	387	Setuju
2	Jenis pelatihan yang diberikan sesuai dengan Bapak/Ibu	18	47	28	7	0	376	Setuju
3	Waktu yang disediakan sesuai dengan materi pelatihan	34	27	31	8	0	387	Setuju
4	Jenis pelatihan yang disampaikan sesuai dengan yang Bapak/Ibu inginkan	23	39	20	18	0	367	Setuju
5	Materi pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan lingkup kerja dan jabatan Bapak/Ibu	26	29	28	17	0	364	Setuju
6	Bapak/Ibu memahami cakupan materi pelatihan yang diberikan	38	32	25	5	0	403	Setuju
7	Materi pelatihan bermanfaat bagi peningkatan kinerja	39	33	19	9	0	402	Setuju
8	Materi di dalam modul sesuai dengan yang disajikan instruktur	27	32	27	14	0	372	Setuju
9	Modul yang disediakan berpengaruh terhadap penerimaan materi pelatihan yang disampaikan	26	39	27	8	0	383	Setuju
10	Modul yang disediakan dan disampaikan sesuai dengan materi pelatihan yang disampaikan	24	36	26	14	0	370	Setuju
11	Media yang diperlukan dalam menyampaikan materi pelatihan disediakan dalam pelatihan	30	42	21	7	0	395	Setuju
12	Media pelatihan yang digunakan memberikan manfaat	27	44	22	7	0	391	Setuju
13	Sebagai karyawan, Bapak/Ibu sering meminta atau belajar dari pengalaman dari karyawan lain	22	27	35	16	0	355	Setuju
14	Sebagai karyawan, Bapak/Ibu sering mengikuti pelatihan di lembaga/ organisasi pelatihan	31	22	25	22	0	362	Setuju
15	Metode yang digunakan oleh Instruktur tidak hanya memakai metode tertentu saja	29	23	24	24	0	357	Setuju
	Rata-rata	28	34	26	12	0	378	Setuju



Rata-rata Variabel Pelatihan

Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap pernyataan responden secara rata-rata pada variabel Pelatihan terlihat bahwa untuk responden yang memberikan penilaian sangat setuju ada sebanyak 28%, untuk responden yang memberikan penilaian setuju ada sebanyak 34% dan yang memberikan penilaian ragu-ragu ada sebanyak 26% adapun responden yang memberikan penilaian tidak setuju ada sebanyak 12% dan yang memberikan penilaian sangat tidak setuju tidak ada jawaban. Bila melihat hasil secara keseluruhan pada variabel pembelajaran organisasi terlihat bobot nilai rata-rata sebesar 378 dengan demikian bobot nilai rata-rata berada pada kategori setuju, ini berarti bahwa responden setuju dengan Pelatihan para operator las di Departemen Mine Maintenance PT Freeport Indonesia.

B.2. Data Variabel Motivasi

Proses analisis terhadap data responden pada variabel Motivasi dilakukan dengan menggunakan pendekatan interval (Sugiyono, 2005). dengan ketentuan sebagai berikut:

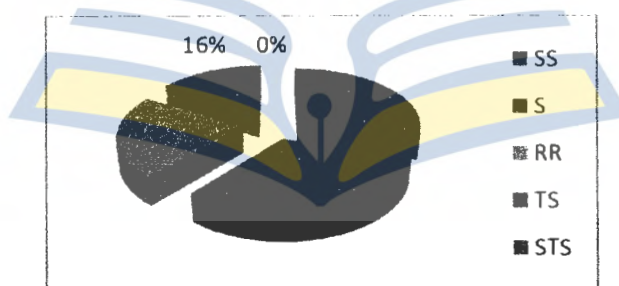
4.3. Tabel bobot penilaian Motivasi

421 - 500	Sangat Setuju
341 - 420	Setuju
261 - 340	Ragu-Ragu
181 - 260	Tidak Setuju
100 - 180	Sangat Tidak Setuju

Pada variabel Motivasi (X2) digunakan 10 item pernyataan yang disebarkan kepada 100 orang responden, terhadap output pengolahan data pada variabel Motivasi para operator las di Departemen Mine Maintenance PT Freeport Indonesia dapat dilihat sebagai berikut:

4.4. Tabel Data Variabel Motivasi

No	Pernyataan	Jawaban					Bobot	KET
		SS	S	RR	TS	STS		
1	Bapak/Ibu berupaya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	22	26	26	26	0	344	Setuju
2	Bapak/Ibu berupaya menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas meskipun harus bekerja lembur/ <i>over time</i>	24	25	28	23	0	350	Setuju
3	Bapak/Ibuberusaha seoptimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang berlaku	31	35	22	12	0	385	Setuju
4	Ketika melakukan kekeliruan, Bapak/Ibu akan memperbaiki diri	32	28	30	10	0	382	Setuju
5	Agar tidak melakukan kesalahan berulang kali, Bapak/Ibu tidak segan untuk melakukan koreksi atas kesalahannya	26	32	29	13	0	371	Setuju
6	Keputusan yang Bapak/Ibu ambil erat kaitannya dengan pekerjaan	25	26	20	29	0	347	Setuju
7	Bapak/Ibu tidak menyalahkan diri sendiri ketika tidak dapat mengerjakan tugas yang sangat sulit	35	24	19	22	0	372	Setuju
8	Bapak/Ibu bertanggung jawab penuh atas perbuatan yang pernah Bapak/Ibu lakukan	33	39	22	6	0	399	Setuju
9	Bapak/Ibu menerima resiko apapun atas setiap keputusan yang Bapak/Ibu ambil	26	44	23	7	0	389	Setuju
10	Bapak/Ibu menerima setiap kritikan dengan senang hati	46	32	15	7	0	417	Setuju
Rata-rata		30	31	23	16	0	376	Setuju



Rata-rata Variabel Motivasi

Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap pernyataan responden secara rata-rata pada variabel Motivasi terlihat bahwa untuk responden yang memberikan penilaian sangat setuju ada sebanyak 30%, untuk responden yang memberikan penilaian setuju ada sebanyak 31% dan yang memberikan penilaian ragu-ragu ada sebanyak 23% adapun responden yang memberikan penilaian tidak setuju ada sebanyak 16% dan yang memberikan penilaian sangat

tidak setuju tidak ada jawaban. Bila melihat hasil secara keseluruhan pada variabel Motivasi terlihat bobot nilai rata-rata sebesar 376 dengan demikian bobot nilai rata-rata berada pada kategori setuju, ini berarti bahwa responden Motivasi para operator las di Departemen Mine Maintenance PT Freeport Indonesia baik.

B.3. Data Variabel Kinerja

Proses analisis terhadap data responden pada variabel Kinerja dilakukan dengan menggunakan pendekatan interval dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel. 4.5. Tabel bobot penilaian Kinerja

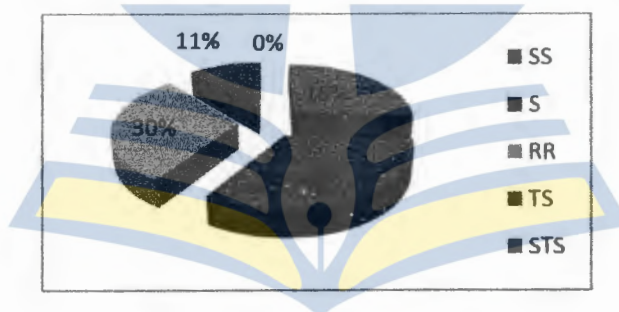
421 - 500	Sangat Setuju
341 - 420	Setuju
261 - 340	Ragu-Ragu
181 - 260	Tidak Setuju
100 - 180	Sangat Tidak Setuju

Pada variabel Kinerja (Y) digunakan 10 item pernyataan yang disebarkan kepada 100 orang responden, terhadap output pengolahan data pada variabel Kinerja para operator las di Departemen Mine Maintenance PT Freeport Indonesia dapat dilihat sebagai berikut:



4.6. Tabel Data Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Jawaban					Bobot	KET
		SS	S	RR	TS	STS		
1	Hasil pekerjaan yang Bapak/Ibu kerjakan (termasuk laporan) sudah sesuai dengan jumlah yang dibutuhkan	26	32	31	11	0	373	Setuju
2	Jumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab Bapak/Ibu dapat diselesaikan semua	22	38	31	9	0	373	Setuju
3	Dukungan dari atasan dalam menyelesaikan sejumlah pekerjaan dapat Bapak/Ibu rasakan	16	37	30	17	0	352	Setuju
4	Kualitas pekerjaan atau laporan Bapak/Ibu dapat dipertanggungjawabkan	28	29	29	14	0	371	Setuju
5	Dalam menyelesaikan pekerjaan, Bapak/Ibu dapat menyelesaikannya tepat waktu	30	27	25	18	0	369	Setuju
6	Bapak/Ibu mengikuti standar tertentu agar dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	41	17	31	11	0	388	Setuju
7	Standar pekerjaan yang Bapak/Ibu jalankan sesuai dengan prosedur	31	35	29	5	0	392	Setuju
8	Ketrampilan yang diterima oleh Bapak/Ibu dari pelatihan sangat bermanfaat terhadap kinerja	23	39	31	7	0	378	Setuju
9	Dalam bekerja, Bapak/Ibu selalu berpikiran positif	19	40	34	7	0	371	Setuju
10	Kualitas pekerjaan merupakan hal yang perlu perhatikan oleh Bapak/Ibu	26	33	33	8	0	377	Setuju
	Rata-rata	26	33	30	11	0	374	Setuju



Rata-rata Variabel Kinerja

Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap pernyataan responden secara rata-rata pada variabel Kinerja terlihat bahwa untuk responden yang memberikan penilaian sangat setuju ada sebanyak 26%, untuk responden yang memberikan penilaian setuju ada sebanyak 33% dan yang memberikan penilaian ragu-ragu ada sebanyak 30%. Responden yang memberikan penilaian tidak setuju ada sebanyak 11% dan yang memberikan penilaian sangat tidak setuju tidak ada jawaban. Bila melihat hasil secara keseluruhan pada variabel Kinerja

terlihat bobot nilai rata-rata sebesar 374 dengan demikian bobot nilai rata-rata berada pada kategori setuju, ini berarti bahwa responden setuju dalam arti Kinerja sudah sesuai dengan standar kerja para operator las di Departemen Mine Maintenance PT Freeport Indonesia.

C . Pengujian Persyaratan Analisis

C.1. Uji Validitas Dan Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan data Primer. Data dikumpulkan dengan teknik penyebaran kuesioner, yaitu dengan memberikan pernyataan tertulis kepada responden. Selanjutnya responden memberikan tanggapan atas pernyataan yang diberikan. Kuesioner ini bersifat tertutup dimana jawabannya sudah tersedia. Pengisian kuesioner ini diharapkan dapat selesai dalam waktu kurang lebih 25 menit. Sebelum suatu kuesioner yang merupakan instrumen dalam penelitian digunakan secara luas terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap 30 responden untuk mengukur reliabilitas dan validitas dari alat ukur tersebut.

C.1.1. Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua pernyataan (instrumen) penelitian yang diajukan untuk mengukur variabel penelitian adalah valid. Jenis validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *construct validity* yaitu mencakup pemahaman argumentasi teoritik yang melandasi pengukuran yang diperoleh. Pendekatan yang dilakukan adalah menghubungkan suatu konstruk yang diteliti dengan konstruk lainnya yang dibentuk dari kerangka teoritik. Dasar pengambilan keputusan uji validitas adalah sebagai berikut:

H_0 : Skor butir berkorelasi positif dengan skor faktor.

H_a : Skor butir tidak berkorelasi positif dengan skor faktor.

Dari tabel r , untuk df = jumlah kasus, atau untuk kasus ini df = 30 dan tingkat signifikan 5% terdapat angka 0.361 di mana r hasil untuk tiap item (variabel) bisa dilihat pada

kolom *Corrected Item – Total Correlation*. Jika r hasil positif, serta r hasil lebih besar dari r tabel, maka butir atau variabel tersebut valid. Jika r hasil tidak positif, serta r hasil lebih kecil dari r tabel, maka butir atau variabel tidak valid. Hasil uji validitas masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7. Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan

Pernyataan	r-hitung	r-table	Ket.
Jenis pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan kerja/ jabatan Bapak/Ibu	0.548	0,361	Valid
Jenis pelatihan yang diberikan sesuai dengan Bapak/Ibu	0.395	0,361	Valid
Waktu yang disediakan sesuai dengan materi pelatihan	0.652	0,361	Valid
Jenis pelatihan yang disampaikan sesuai dengan yang Bapak/Ibu inginkan	0.600	0,361	Valid
Materi pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan lingkup kerja dan jabatan Bapak/Ibu	0.684	0,361	Valid
Bapak/Ibu memahami cakupan materi pelatihan yang diberikan	0.619	0,361	Valid
Materi pelatihan bermanfaat bagi peningkatan kinerja	0.457	0,361	Valid
Materi di dalam modul sesuai dengan yang disajikan instruktur	0.782	0,361	Valid
Modul yang disediakan berpengaruh terhadap penerimaan materi pelatihan yang disampaikan	0.481	0,361	Valid
Modul yang disediakan dan disampaikan sesuai dengan materi pelatihan yang disampaikan	0.800	0,361	Valid
Media yang diperlukan dalam menyampaikan materi pelatihan disediakan dalam pelatihan	0.500	0,361	Valid
Media pelatihan yang digunakan memberikan manfaat	0.452	0,361	Valid
Sebagai karyawan, Bapak/Ibu sering meminta atau belajar dari pengalaman dari karyawan lain	0.794	0,361	Valid
Sebagai karyawan, Bapak/Ibu sering mengikuti pelatihan di lembaga/ organisasi pelatihan	0.714	0,361	Valid
Metode yang digunakan oleh Instruktur tidak hanya memakai metode tertentu saja	0.638	0,361	Valid

Tabel 4.8. Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Pernyataan	r-hitung	r-table	Ket.
Bapak/Ibu berupaya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0.719	0,361	Valid
Bapak/Ibu berupaya menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas meskipun harus bekerja lembur/ <i>over time</i>	0.758	0,361	Valid
Bapak/Ibu berusaha seoptimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang berlaku	0.448	0,361	Valid
Ketika melakukan kekeliruan, Bapak/Ibu akan memperbaiki diri	0.725	0,361	Valid
Agar tidak melakukan kesalahan berulang kali, Bapak/Ibu tidak segan untuk melakukan koreksi atas kesalahannya	0.727	0,361	Valid
Keputusan yang Bapak/Ibu ambil erat kaitannya dengan pekerjaan	0.477	0,361	Valid
Bapak/Ibu tidak menyalahkan diri sendiri ketika tidak dapat mengerjakan tugas yang sangat sulit	0.889	0,361	Valid
Bapak/Ibu bertanggung jawab penuh atas perbuatan yang pernah Bapak/Ibu lakukan	0.666	0,361	Valid
Bapak/Ibu menerima resiko apapun atas setiap keputusan yang Bapak/Ibu ambil	0.444	0,361	Valid
Bapak/Ibu menerima setiap kritikan dengan senang hati	0.556	0,361	Valid

Tabel 4.9. Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Pernyataan	r-hitung	r-table	Ket.
Hasil pekerjaan yang Bapak/Ibu kerjakan (termasuk laporan) sudah sesuai dengan jumlah yang dibutuhkan	0.404	0,361	Valid
Jumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab Bapak/Ibu dapat diselesaikan semua	0.807	0,361	Valid
Dukungan dari atasan dalam menyelesaikan sejumlah pekerjaan dapat Bapak/Ibu rasakan	0.881	0,361	Valid
Kualitas pekerjaan atau laporan Bapak/Ibu dapat dipertanggungjawabkan	0.856	0,361	Valid
Dalam menyelesaikan pekerjaan, Bapak/Ibu dapat menyelesaikannya tepat waktu	0.834	0,361	Valid
Bapak/Ibu mengikuti standar tertentu agar dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0.782	0,361	Valid

Pernyataan	r-hitung	r-table	Ket.
Standar pekerjaan yang Bapak/Ibu jalankan sesuai dengan prosedur	0.729	0,361	Valid
Ketrampilan yang diterima oleh Bapak/Ibu dari pelatihan sangat bermanfaat terhadap kinerja	0.697	0,361	Valid
Dalam bekerja, Bapak/Ibu selalu berpikiran positif	0.480	0,361	Valid
Kualitas pekerjaan merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh Bapak/Ibu	0.541	0,361	Valid

Dari tabel hasil uji validitas di atas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan memiliki r hasil bernilai positif dan lebih besar dari 0,361 sehingga dapat dinyatakan valid.

Tabel 4.10. Variabel pelatihan dengan dimensi jenis pelatihan

Component Matrix^a

	Component
	1
P1	,756
P2	,821
P3	,819
P4	,559

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Mengacu kepada hasil analisis faktor variabel pelatihan dengan dimensi jenis pelatihan dari tabel diatas semua item diatas memiliki nilai lebih dari 0.5 sehingga dianggap valid dan bisa dipakai untuk analisis statistik selanjutnya.

Tabel 4.11. Variabel pelatihan dengan dimensi mater dan metode pelatihan

Component Matrix^a

	Component
	1
P5	,802
P6	,673
P7	,697
P8	,783
P9	,712
P10	,715
P11	,531
P12	,595

P13	,618
P14	,726
P15	,803

Mengacu kepada hasil analisis faktor variabel pelatihan dengan dimensi jenis materi dan metode pelatihan dari diatas tabel diatas semua item diatas memiliki nilai lebih dari 0.5 sehingga dianggap valid dan bisa dipakai untuk analisis statistik selanjutnya

Tabel 4.12. Variabel Motivasi

Component Matrix^a

	Component
	1
M1	,756
M2	,475
M3	,773
M4	,695
M5	,737
M6	,732
M7	,465
M8	,818
M9	,805
M10	,840

Mengacu kepada hasil analisis faktor variabel Motivasi dari diatas tabel diatas semua item diatas memiliki nilai lebih dari 0.5 dan hanya ada satu item yaitu M2 dan M7 yang memiliki faktor nilai 0,4 karena pertanyaan M2 kurang tepat karena memang jarang dilakukan lembur (over time) dan pertanyaan M7 pekerjaan yang dilakukan tidak terlalu sulit. Sehingga dianggap valid dan bisa dipakai untuk analisis statistik selanjutnya.

Tabel 4.13. Variabel Kinerja

Component Matrix^a

	Component
	1
K1	,881
K2	,760
K3	,881
K4	,926
K5	,872
K6	,795
K7	,899
K8	,762
K9	,787
K10	,720

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Mengacu kepada hasil analisis faktor variabel Kinerja dari tabel diatas semua item diatas memiliki nilai lebih dari 0.5. Sehingga dianggap valid dan bisa dipakai untuk analisis statistik selanjutnya.

C.1.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berkaitan dengan dengan konsistensi, akurasi dan prediktabilitas suatu alat ukur. Hair, Anderson (1998) berpendapat bahwa "...*reliability extent to which a variables is consistent in what it is intended to measure*". *Coefisient reliability* diukur dengan menggunakan *Cronbach's alpha* bagi setiap variabel. Hair (1998) berpendapat bahwa pengukuran reliabilitas ini berkisar antara 0 sampai 1, Hasil dari uji reliabilitas masing-masing variabel pada penelitian ini dapat dilihat pada dibawah ini:

Tabel 4.14. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.912	15

Tabel 4.15. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.894	10

Tabel 4.16. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.919	10

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai *cronbach alpha* seluruh variabel berkisar antara 0 sampai 1, dengan demikian keseluruhan item dalam instrumen pengukuran dapat dinyatakan *reliabel*.

C.2. Uji Normalitas

Uji distribusi data normal dilakukan dengan *one sample Kolmogorov-Smirnov Test*.

Keputusan:

- Jika Asymp. sig. < 0.05 maka model regresi tidak berdistribusi normal.
- Jika Asymp. Sig. > 0,05 maka model regresi berdistribusi normal.

Tabel 4.17. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		pelatihan	motivasi	kinerja
N		100	100	100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	56.71	37.56	37.44
	Std. Deviation	9.552	6.565	6.981
Most Extreme Differences	Absolute	.107	.105	.123
	Positive	.095	.071	.099
	Negative	-.107	-.105	-.123
Kolmogorov-Smirnov Z		1.073	1.049	1.232
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200	.221	.096

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari tabel statistik di atas terlihat bahwa model regresi untuk variabel Pelatihan berdistribusi normal dengan Asymp. Sig. (0,200) > 0,05, untuk variabel Motivasi berdistribusi normal dengan Asymp. Sig. (0,221) > 0,05, untuk variabel Kinerja berdistribusi normal dengan Asymp. Sig. (0,096) > 0,05.

C.3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi di antara data pengamatan atau tidak.

Hipotesis:

H0: Tidak terjadi adanya autokorelasi di antara data pengamatan

H1: Terjadi adanya autokorelasi di antara data pengamatan

Apabila nilai statistik Durbin-Watson mendekati angka 2 maka tidak terjadi autokorelasi; sebaliknya, apabila nilai statistik Durbin-Watson menjauhi angka 2 maka terjadi autokorelasi.

Tabel 4.18 Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.846 ^a	.715	.710	3.762	1.773

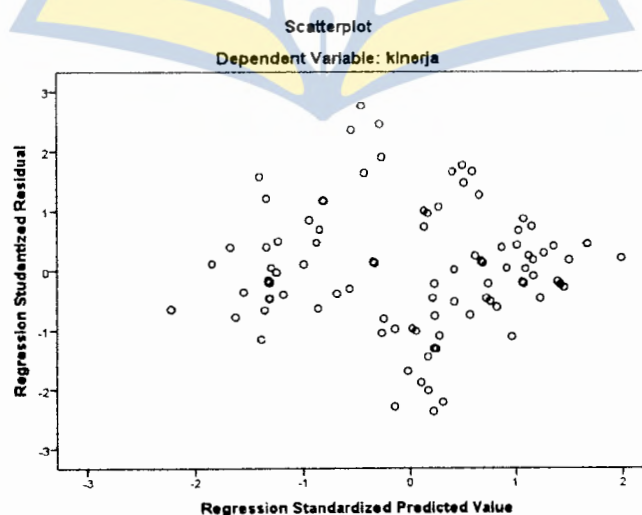
a. Predictors: (Constant), motivasi, pelatihan

b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1,773. Nilai tersebut dapat dinyatakan mendekati angka dua bahkan sangat dekat sekali. Dengan demikian H0 dapat diterima yang menyimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi di antara data pengamatan.

C.4. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi kesamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual dari suatu pengamatan kepengamatan lain berbeda maka disebut heterokedastisitas. Sarat uji regresi tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil uji asumsi heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik berikut ini:

**Gambar 4.1. Grafik Scatterplot**

Dari grafik di atas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta sebaran baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja berdasar masukan variabel independennya.

C.5. Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas juga sering disebut uji independensi. Pengujian ini akan melihat apakah antara sesama prediktor memiliki hubungan yang besar atau tidak. Jika hubungan antara sesama prediktor kuat maka antara prediktor tersebut tidak independen.

Tabel 4.19. Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 pelatihan	.525	1.905
motivasi	.525	1.905

a. Dependent Variable: kinerja

Pengujian multikolinearitas diketahui dari nilai VIF setiap prediktor. Jika nilai VIF prediktor tidak melebihi 10, maka dapat kita katakan bahwa data kita terbebas dari persoalan multikolinearitas. Pada tabel di atas, nilai VIF tidak melebihi 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa model ini tidak terkena persoalan multikolinearitas.

D. Pengujian Hipotesis Penelitian

Dalam pembahasan data ini penulis uraikan hasil olah data kuesioner yang telah disebarkan kepada responden dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 20, dengan uraian sebagai berikut:

D.1. Analisis Korelasi Pearson

Tabel dibawah ini adalah hasil analisis korelasi Pearson menggunakan bantuan program SPSS v.20 yang berguna untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel Pelatihan dengan Kinerja dan Motivasi dengan Kinerja. Jika ada, berapa besarnya hubungan ketiga variabel tersebut:

Tabel 4.20 Tabel Hasil Uji Analisis Korelasi Pearson

Correlations		kinerja	pelatihan	motivasi
Pearson Correlation	kinerja	1.000	.823	.708
	pelatihan	.823	1.000	.689
	motivasi	.708	.689	1.000
Sig. (1-tailed)	kinerja		.000	.000
	pelatihan	.000		.000
	motivasi	.000	.000	
N	kinerja	100	100	100
	pelatihan	100	100	100
	motivasi	100	100	100

Dari analisis tabel diatas dapat diketahui bahwa:

- Besar hubungan antara Pelatihan dengan Kinerja ialah 0,823. Artinya, hubungan kedua variabel tersebut kuat. Korelasi positif menunjukkan bahwa hubungan antara Pelatihan dengan Kinerja searah. Artinya, jika Pelatihan meningkat, maka Kinerja sudah pasti semakin meningkat juga, begitu juga sebaliknya jika Pelatihan menurun, maka Kinerja sudah pasti semakin menurun.
- besar hubungan antara Motivasi dengan Kinerja ialah 0,708. Artinya, hubungan kedua variabel tersebut kuat. Korelasi positif menunjukkan bahwa hubungan antara Motivasi

dengan Kinerja searah. Artinya, jika Motivasi meningkat, maka Kinerja sudah pasti semakin meningkat, begitu juga sebaliknya jika Motivasi menurun, maka Kinerja sudah pasti semakin menurun.

- Hubungan antara Pelatihan dengan Kinerja signifikan jika dilihat dari angka probabilitas (sig) sebesar 0,000 yang mana angka tersebut lebih kecil dari 0,05. Jika angka probabilitas $<$ dari 0,05, artinya ada hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut.
- Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja signifikan jika dilihat dari angka probabilitas (sig) sebesar 0,000 yang mana angka tersebut lebih kecil dari 0,05. Jika angka probabilitas $<$ dari 0,05, artinya ada hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut.

D.2. Analisis Regresi Ganda

a. Ringkasan Model (Koefisien Determinasi)

Ringkasan Model (model summary) pada tabel diatas menunjukkan besarnya koefisien determinasi yang berfungsi untuk mengetahui besarnya persentase variabel terikat, yaitu Kinerja, yang dapat diprediksi dengan menggunakan variabel bebas, yaitu Pelatihan dan Motivasi.

Tabel 4.20. Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846 ^a	.715	.710	3.762

a. Predictors: (Constant), motivasi, pelatihan

Diketahui angka R diatas adalah nilai korelasi atau nilai hubungan antara Pelatihan dan Motivasi dengan Kinerja, yaitu 0,846. Jadi besar hubungan Pelatihan dan Motivasi dengan

Kinerja adalah sebesar 84,6%. Angka R Square (angka korelasi atau r yang dikuadratkan) sebesar 0,715. Angka R Square disebut juga sebagai Koefisien Determinasi. Besarnya angka Koefisien determinasi 0,715 atau sama dengan 71,5%. Angka tersebut berarti bahwa sebesar 71,5% Kinerja yang terjadi dapat dijelaskan dengan menggunakan Pelatihan dan Motivasi. Sedangkan sisanya, yaitu 28,5% ($100\% - 71,5\%$), dapat dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya. Dalam kasus di atas berarti faktor-faktor lain yang mempengaruhi Kinerja yang diprediksi semakin mengecil. Hal ini bermakna bahwa variabel-variabel yang dipilih sudah tepat.

b. ANOVA

Tabel ANOVA dibawah ini menunjukkan besarnya angka probabilitas pada perhitungan Anova yang akan digunakan untuk uji kelayakan model regresi dengan ketentuan angka probabilitas yang baik untuk digunakan sebagai model regresi, ialah harus lebih kecil dari 0,05. Dari hasil olah data menggunakan program SPSS Ver.20 sebagai berikut:

Tabel 4.21. Hasil Uji Anova

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3451.618	2	1725.809	121.923	.000 ^b
Residual	1373.022	97	14.155		
Total	4824.640	99			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), motivasi, pelatihan

Uji ANOVA menghasilkan angka F sebesar 121.923 dengan tingkat signifikansi (angka probabilitas) sebesar 0,000 karena angka probabilitas $0,000 < 0,05$, maka model regresi ini layak untuk digunakan dalam memprediksi Kinerja. Dengan kata lain, Pelatihan dan Motivasi secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja. Untuk dapat digunakan sebagai

model regresi yang dapat digunakan dalam memprediksi variabel terikat, maka angka probabilitas harus < (lebih kecil) dari 0,05.

c. Koefisien Regresi

Bagian ini menggambarkan persamaan regresi untuk mengetahui angka konstanta dan uji hipotesis signifikansi koefisien regresi.

Tabel 4.22. Hasil Uji Koefisien Regresi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	.276	2.430		.114	.910
pelatihan	.467	.055	.640	8.555	.000
motivasi	.284	.079	.267	3.570	.001

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS ver. 20 diperoleh bentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

$$Y = 0.276 + 0.467 X_1 + 0.284 X_2$$

Di mana :

Y = Kinerja

X1 = Pelatihan

X2 = Motivasi

- 1) Dari persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja operator las di Departemen Mine Maintenance PT Freeport Indonesia adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b_1 dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif yang mengandung arti bahwa setiap ada peningkatan Pelatihan akan diikuti dengan peningkatan Kinerja operator las di

Departemen Mine Maintenance PT Freeport Indonesia. Demikian pula sebaliknya, jika Pelatihan mengalami penurunan maka Kinerja operator las di Departemen Mine Maintenance PT Freeport Indonesia akan ikut mengalami penurunan.

- 2) Dari persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh Motivasi terhadap Kinerja operator las di Departemen Mine Maintenance PT Freeport Indonesia adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b_2 dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif yang mengandung arti bahwa setiap ada peningkatan Motivasi akan diikuti dengan peningkatan Kinerja operator las di Departemen Mine Maintenance PT Freeport Indonesia. Demikian pula sebaliknya, jika Motivasi mengalami penurunan maka Kinerja operator las di Departemen Mine Maintenance PT Freeport Indonesia akan ikut mengalami penurunan.

d. Uji t Test

Uji t-test yang pertama ini adalah suatu uji yang digunakan untuk mengetahui keberartian pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja operator las di Departemen Mine Maintenance PT Freeport Indonesia. Dari hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 20 pada tabel diatas diketahui t hitung = 8,555. Dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ ($n-k$) diketahui nilai t table 5% $(100 - 2) = 1,661$. Sehingga disimpulkan bahwa t hitung $> t$ table atau $8,555 > 1,661$ atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja operator las di Departemen Mine Maintenance PT Freeport Indonesia.

Berikutnya Uji t-test kedua ini adalah suatu uji yang digunakan untuk mengetahui keberartian pengaruh Motivasi terhadap Kinerja operator las di Departemen Mine Maintenance PT Freeport Indonesia. Dari hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 20 pada tabel diatas diketahui t hitung = 3,570. Dengan menggunakan $\alpha = 5\%$

(n-k) diketahui nilai t table 5% $(100 - 2) = 1,661$. Sehingga disimpulkan bahwa t hitung > t table atau $3,570 > 1,661$ atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja operator las di Departemen Mine Maintenance PT Freeport Indonesia.

e. Uji F Test

Selanjutnya Uji F untuk melihat pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja secara simultan perlu dilihat hasil perhitungan dalam *model ANOVA*, khususnya angka F diatas. Dari hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 20 pada tabel diatas diketahui besar F hitung = 121.923. Jika dibandingkan dengan nilai F tabel dengan menggunakan probabilitas 0,5 maka diketahui nilai F tabel = $0,05 (k-1) \cdot (n-k) = 0,05 (3-1) \cdot (100-3) = 3,090$. Maka dapat diketahui bahwa F hitung > F table atau $121.923 > 3,090$ atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, ada hubungan linier antara variabel Pelatihan dan variabel Motivasi dengan variabel Kinerja. Kesimpulannya, Pelatihan dan Motivasi secara simultan mempengaruhi Kinerja operator las di Departemen Mine Maintenance PT Freeport Indonesia.

E. Pembahasan

Menurut berbagai teori pendukung bahwa sebuah pelatihan haruslah dapat memberikan perubahan yang signifikan. Pendidikan dan pelatihan menurut Cevich dalam Ruki (2003) adalah usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang dijabatnya sekarang.

Schuler (1997) juga menyebutkan dan memberikan penjelasan tujuan utama dari pelatihan adalah untuk menghilangkan kekurangan, baik yang ada sekarang maupun yang akan datang (mengantisipasi), yang menyebabkan pegawai bekerja di bawah tingkatan yang diinginkan. Latihan untuk peningkatan performansi sangat penting bagi organisasi dengan tingkat produktivitas yang tetap atau menurun. Ini juga penting bagi organisasi yang dengan cepat menggunakan teknologi baru dan akibatnya meningkatkan kecenderungan kekurangan pegawai.

Pendidikan dan pelatihan menurut Simamora (2001) mempunyai beberapa tujuan mendefinisikan beberapa tujuan pendidikan dan pelatihan menjadi tujuh bagian sebagai berikut :

- a. Memperbaiki kinerja. Karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan merupakan calon utama pendidikan dan pelatihan. Kendatipun pendidikan dan pelatihan tidak dapat memecahkan semua masalah kinerja yang tidak efektif, program pendidikan dan pelatihan kerap berfaedah dalam meminimalkan masalah. Manajer dengan sengaja mengangkat dan mempromosikan karyawan yang membutuhkan pendidikan dan pelatihan disebabkan antara lain supaya kompeten dalam pekerjaannya dan bekerja pada tingkat standar.
- b. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi. Perubahan teknologi berarti bahwa pekerjaan-pekerjaan sering berubah dan keahlian serta

kemampuan karyawan harus dimutakhirkan melalui pendidikan dan pelatihan, sehingga kemajuan teknologi secara sukses dapat diintegrasikan kedalam organisasi.

- c. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan. Pendidikan dan pelatihan sering diperlukan untuk mengisi kesenjangan antara karyawan baru yang diprediksikan dengan kinerja aktualnya.
- d. Membantu memecahkan permasalahan operasional. Para manajer diharapkan mencapai, sering melebihi tujuan-tujuan yang menantang kendatipun terdapat berbagai faktor kendala lainnya. Seringkaian pendidikan dan pelatihan dalam berbagai bidang yang diberikan perusahaan maupun konsultan luar, membantu karyawan dalam memecahkan masalah-masalah organisasional dalam melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif.
- e. Mempersiapkan karyawan untuk promosi. Pendidikan dan pelatihan memungkinkan karyawan menguasai keahlian-keahlian yang dibutuhkan untuk pekerjaan berikutnya di jenjang atas organisasi, dan memudahkan transisi dari karyawan saat ini ke posisi/pekerjaan yang melibatkan tanggung jawab yang lebih besar.
- f. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi. Karyawan membentuk kesan pertama terhadap organisasi dari yang menyenangkan hingga tidak menyenangkan. Dengan alasan ini, pelaksana team orientasi melakukan upaya bersama secara benar mengorientasikan karyawan-karyawan baru terhadap organisasi dan pekerjaan.
- g. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi. Pendidikan dan pelatihan dapat memainkan peran ganda dengan menyediakan aktivitas-aktivitas yang membuahkan efektifitas organisasional yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua karyawannya.

Dari pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah upaya untuk membentuk, menambah dan mengembangkan atau meningkatkan ketrampilan kerja karyawan. Tujuan yang akan dicapai dari pelatihan tersebut adalah agar setelah mengikuti

pelatihan karyawan mampu mengembangkan cara-cara berpikir inovatif mempunyai daya kreativitas, bertindak tepat dan mempunyai pengetahuan memadai tentang tugas pekerjaannya, sehingga mampu meningkatkan kerja dan kinerja organisasi. Hal tersebut ditunjukkan dari jawaban kuesioner dari variabel pelatihan yang memberikan jawaban-jawaban penilaian sangat setuju sebanyak 28% dan untuk karyawan yang menjawab setuju 34% dan yang memberikan jawaban ragu- ragu 26% serta yang menjawab tidak setuju sebanyak 12%.

Dari teori tentang motivasi yang disampaikan Reksohadiprodjo dan Handoko (1997), motivasi adalah keadaan dalam pribadi seorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Buhler (2004) memberikan pendapat tentang pentingnya motivasi sebagai berikut: “Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan”. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan. Pengertian motivasi erat kaitannya dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Ada hubungan yang kuat antara kebutuhan motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan, karena setiap perubahan senantiasa berkat adanya dorongan motivasi.

Motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut terarah pencapaian tujuan tertentu. Apabila tujuan telah tercapai maka akan tercapai kepuasan dan cenderung untuk diulang kembali, sehingga lebih kuat dan mantap. Hirarki kebutuhan menurut Maslow (Robbins, 1996) bahwa motivasi didasarkan atas tingkat kebutuhan yang disusun menurut prioritas kekuatannya. Apabila kebutuhan pada tingkat bawah telah dipenuhi maka kondisi ini menimbulkan kebutuhan untuk memenuhi perilaku yang menuntut kebutuhan yang lebih tinggi. Tingkat kebutuhan terbawah adalah kebutuhan fisiologis atau

kebutuhan untuk hidup terus misalnya kebutuhan untuk makan, tidur, udara dan sebagainya. Setelah kebutuhan tersebut terpenuhi, maka kebutuhan selanjutnya adalah kebutuhan akan keselamatan atau keamanan.

Hasil peneliti-peneliti terdahulu bahwa Pelatihan dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja diutarakan dalam penelitian Riberu (2015) dengan judul : Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Flores Timur mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi dan kinerja dengan hasil analisis statistik secara simultan dan secara bersama-sama kedua variabel bebas pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan.

Dari teori – teori tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja yaitu dengan ditunjukkan oleh karyawan dalam menjawab kuisioner berikut ini yaitu responden memberikan penilaian 30 % untuk jawaban sangat setuju. Untuk responden memberikan penilaian setuju sebanyak 31%. Dan yang memberikan jawaban ragu-ragu 23% serta memberikan jawaban tidak setuju 16%.

Menurut Maryoto (2000), kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Gibson (1996) menyatakan kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Kinerja individu merupakan dasar dari kinerja organisasi. Penilaian kinerja mempunyai peranan penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Penilaian kinerja ini (performance appraisal) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Pegawai menginginkan dan memerlukan umpan balik berkenaan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian

memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja (Dessler 1992).

Menurut Dessler (1992) ada 5 (lima) faktor dalam penilaian kinerja, yaitu:

- a. Kualitas pekerjaan meliputi: akuisi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran;
- b. Kuantitas Pekerjaan meliputi: Volume keluaran dan kontribusi;
- c. Supervisi yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan;
- d. Kehadiran meliputi: regularitas, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu.
- e. Konservasi meliputi: pencegahan, pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan

Terdapat kesamaan teori yang disampaikan diatas dengan hasil penelitian dimana pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja yaitu dengan jawaban responden yang memberikan 265% jawaban sangat setuju dan 33% setuju serta 30 % ragu- ragu dan yang tidak setuju 11%. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa teori- teori yang disampaikan dan hasil analisis dan data penelitian didapat kesamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu diperoleh dari analisa dan pembahasan dari bab-bab sebelumnya mengenai Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Operator Las di Departemen Mine Maintenance PT Freeport Indonesia adalah sebagai berikut:

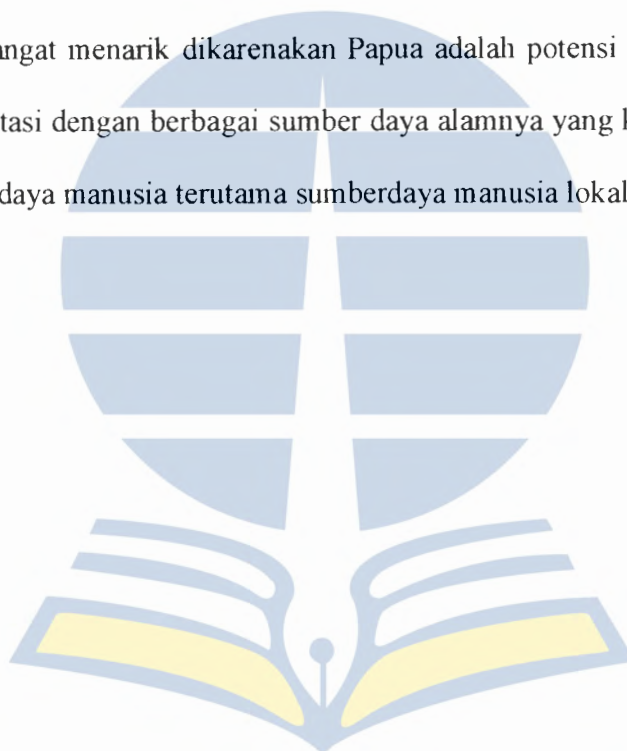
Dari hasil pengujian hipotesis regresi menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja di mana t hitung lebih besar dari t tabel ($8,555 > 1,661$) atau hipotesis penelitian H1 diterima, nilai Standardized Coefficients Beta menunjukkan kontribusi Pelatihan terhadap Kinerja Operator Las di Departemen Mine Maintenance PT Freeport Indonesia sebesar 0,640. Dari hasil pengujian hipotesis regresi menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja di mana t hitung lebih besar dari t tabel ($3,570 > 1,661$) atau hipotesis penelitian H2 diterima, nilai Standardized Coefficients Beta menunjukkan kontribusi Motivasi terhadap Kinerja Operator Las di

Departemen Mine Maintenance PT Freeport Indonesia sebesar 0,267. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis regresi antara Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja secara simultan menunjukkan pengaruh signifikan dimana F hitung lebih besar dari F tabel ($121.923 > 3,090$) atau hipotesis penelitian H4 diterima, nilai R^2 pada tabel summary menunjukkan kontribusi Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja sebesar 0,715 sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Operator Las di Departemen Mine Maintenance PT Freeport Indonesia sebesar 71,5%.

Dengan demikian penelitian ini mendukung peneliti-peneliti terdahulu namun perbedaannya pada lokasi dan subjek penelitian. Penelitian lebih lanjut perlunya diperbanyak variabel-variabel yang diteliti sehingga lebih memberikan hasil yang lebih luas dan detail.

Hasil penelitian membuktikan bahwa di lokasi PT Freeport Indonesia Pelatihan dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Operator Las. Sampai saat penelitian semacam belum ada di bidang pelatihan lain seperti Operator Truck, Operator Dozer (alat berat), Mekanik, Miner, Carpenter, Mill Wrigh, Surveyor, Electriciant, Operator Mill dan lain sebagainya. Oleh sebab itu perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terutama yang menyangkut bidang-bidang tersebut. Penelitian-penelitian tersebut bisa dihubungkan dengan variabel produktivitas, kedisiplinan dan kehadiran (absensi). Penelitian ini paling tidak telah memberikan gambaran dan masukan bagi pihak perusahaan agar pelatihan terus dilakukan dan diberikan kepada karyawannya. Hal tersebut perlu dilakukan karena produktivitas, disiplin dan kehadiran (absensi) ternyata juga menjadi issue penting untuk diteliti karena terutama karyawan lokal akhir-akhir ini menjadi sorotan manajemen. Pada kenyataannya masih banyak karyawan yang masih belum mendapatkan Pelatihan.

Penelitian ini hanya menyebarkan kuesioner kepada karyawan pendatang yaitu karyawan 95 % yang berasal dari Jawa, Sumatera, Kalimantan dan Sulawesi sementara kuisisioner tidak diberikan kepada karyawan lokal (Papuan). Menarik untuk diteliti adalah penelitian terhadap karyawan lokal (Papuan). Dalam hal ini karyawan lokal dibagi menjadi beberapa katagori yaitu karyawan lokal 7 suku dimana suku-suku yang berada di sekitar lokasi operasi PT Freeport seperti suku Amungme, Kamoro, Dani, Moni, Ikari, Damal dan karyawan yang berasal dari daerah Papua di pedalaman. Sedang karyawan Papua lainnya berasal dari daerah seperti Jayapura, Sorong, Biak, Manokwari dan lain sebagainya. Penelitian tersebut sangat menarik dikarenakan Papua adalah potensi masa depan Indonesia yang belum terekploitasi dengan berbagai sumber daya alamnya yang kaya yang tentu sangat memerlukan sumber daya manusia terutama sumberdaya manusia lokal.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh dari analisis dan pembahasan dari bab sebelumnya mengenai Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Operator Las di Departemen Mine Maintenance PT Freeport Indonesia adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian hipotesis regresi menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja Operator Las di Departemen Mine Maintenance PT Freeport Indonesia.
2. Dari hasil pengujian hipotesis regresi menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Operator Las di Departemen Mine Maintenance PT Freeport Indonesia.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis regresi antara Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja secara simultan menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Kinerja Operator Las di Departemen Mine Maintenance PT Freeport Indonesia sebesar 71,5%.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, beberapa saran yang sekiranya berguna bagi perusahaan dalam melaksanakan operasional perusahaan yang diharapkan dapat meningkatkan Kinerja Operator Las di Departemen Mine Maintenance PT. Freeport Indonesia adalah sebagai berikut.

1. Bagi Perusahaan

- a. Agar melakukan peningkatan dari segi Pelatihan dan Motivasi dengan melakukan riset keinginan dari pegawai operator las di Departemen Mine Maintenance PT. Freeport Indonesia.
- b. Melakukan riset kinerja operator las di Departemen Mine Maintenance PT. Freeport Indonesia dengan lebih lanjut, karena masih ada faktor-faktor lain yang belum dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

2. Bagi akademisi

- a. Bagi pihak yang ingin melakukan penelitian yang sejenis, disarankan untuk meneliti variabel-variabel lain selain Pelatihan dan Motivasi. Karena dari penelitian ini diketahui 28,5% masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja operator las di Departemen Mine Maintenance PT Freeport Indonesia.
- b. Untuk memperkuat hasil penelitian serupa dianjurkan menambah sampel dan menjelaskan proses pengisian kuesioner dan mendampingi responden ketika mengisi kuesioner tersebut termasuk juga menggunakan sampel karyawan lokal.
- d. Disaran juga dari hasil penelitian ini jika ada peneliti lain yang ingin akan mengambil sebagai refrensi untuk tidak secara general menyamakan karena penelitian ini lokasi dan objeknya tertentu dan mungkin berbeda di tempat lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainsworth, M., Smith, Neville and Millership, Anne. (2002). *Managing Performance People*. Frenchs Forrest, New South Wales : Pearson Education Australia Pty Ltd
- Arep, I., dan Tanjung, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Amabile, T.M. (1993), Motivational synergy: toward new conceptualizations of intrinsic and extrinsic motivation in the workplace, *Human Resource Management Review*, Vol. 3 No.3, pp. 185-201.
- As'ad, M., 2001, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, *Psikologi Industri* Edisi Empat : Liberty, Yogyakarta.
- As'ad. 2003. *Kepemimpinan Efektif Dalam Perusahaan*. Ed.2. Yogyakarta: Liberty.
- As'ad, Moh. (2004). *Psikologi industri*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta
- Achmad (2008), *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Bumi di Saingon Kota Makasar*. Tesis Fakultas Pasca Sarjana, Universitas Terbuka.
- A. Shadare Oluseyi. & Hammed, T.A (2009). Influence of Work Motivation, leadership Effectiveness and Industries in Ibadan, Oyo State, Negeria, *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences* ISSN 1450-2275 Issue 16, 2009.
- Baron, A.R. And Byrne, D and Branscombe , N.R. (2006). *Social Psychology*. USA; Pearson Education Inc.
- Bourantas, D. and Papalexandris, N. (1999), Personality traits discriminating between employees in public- and private sector organizations, *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 10 No. 5, pp. 858-69.
- Badriyah Mila, (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung ; Pustaka Setia
- Bernadin & Russel (1997) Reward and Organizatio goal achievement: A case study of Toyota motor in kentucky. *Journal of Management*, 32, 379.
- Baldwin, T. T., Magjuka, R. J. & Loher, B. T. (1991). The perils of participation: Effect of choice of training on trainee motivation and learning. *Personal Psychology*, 44 (1) 51-65.
- Broad, M. L. (1997). *Transfer concepts and research overview*. In M. L. Broad (Ed.), *Transfer Learning to the workplace* (pp. 1-18). Alexandria, VA: American Society for Training and Development.

- Bourantas, D. and Papalexandris, N. (1999), "Personality traits discriminating between employees in public- and private sector organizations", *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 10 No. 5, pp. 858-69.
- Crewson, P.E. (1997), Public service motivation: building empirical evidence of incidence and effec. *Journal of Public Administration Research and Theory*, Vol. 7 No. 4, pp. 499-518
- K. Chandrasekar, 2011 Workplace Environment And Its Impact On Organisational Performance In Public Sector Organisations, *Alagappa Institute of Management, Alagappa University, Karaikudi, India*
- Dessler, G (2000). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi bahasa Indonesia, jilid 2, Alih bahasa Benyamin Molan, Jakarta: Prenhalindo
- Deby Andayani (2011) Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus di Badan Pusat Statistik Kota Pangkalpinang dan Kabupaten Bangka) *Tesis Fakultas Pasca Sarjana, Universitas Terbuka*.
- Daniel J. Williams, An Analysis Of The Factors Affecting Training Transfer Within The Work Environment Thesis, *Air Force Institute Of Technology*, 2008
- Gary (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Indeks.
- Gibson, LL., Ivancevich, J.M., & Donnelly, J.H. (2001) *Organisasi : perilaku, struktur proses*. Edisi kedelapan, jilid dua, Alih bahasa Nunik Adiarni, Jakarta : Binaru Aksara.
- Gomes, C.F. (2000) *Manajemen sumber daya manusia*, Jogjakarta: Audi Offset.
- G.Balachandar, etc, 2010. Impact of Job Situation on the Motivation of Insurance Companies Officers: A Developmental Perspective, *International Journal of Trade, Economics and Finance*, Vol.1, No.4, December, 2010
- Hasibuan, M. S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Kovach, K. (1995), "Cross wires on employee motivation", *Training and Development*, Vol. 49 No. 7, pp. 59-60.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Jamain R. (2008), Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Penyuluhan Pertanian Lapangan (PPL) di Kabupaten Karimun. *Tesis Fakultas Pasca Sarjana, Universitas Terbuka*.
- Luthans, F. (2000) *Organizational behavior*. Seventh edition, Singapore, Mc. Graw Hill.
- Lawler, E.E. (1994), *Motivation in Work Organizations*, Jossey-Bass, San Francisco, CA.
- Igalens, J. and Roussel, P. (1999), "A study of the relationships between compensation package,

- work motivation and job satisfaction”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 20 No. 7, pp. 1003-25.
- Malhotra, Naresh K (1999). *Marketing research an applied orientation*, New Jersey : Prentice Hall.
- Mangkunegara, A.P. (2005). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mawardi. (2010). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja. *Tesis Fakultas Pasca Sarjana, Universitas Terbuka*.
- Mealy, George A. (1999), Grasberg Mining The Richest and Most Remote Deposit of Copper and Gold in the World, in the Mountains of Irian Jaya, Indonesia: Freeport Mc Moran Copper & Gold Inc Jakarta: PT Jayakarta Agung Offset
- Mondy, R.W. & Noe, R.M. (1996) *Human resource management* six edition, USA: Allyn & Bacon Inc.
- Moekijat, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Pionir Jaya.
- Martoyo Susilo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Mathis, Robert dan Jackson John, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Noe, R. A. (2010). *Employee training and development* (5 ed.). Boston: McGraw Hill.
- Notoatmodjo, (2009) *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta
- Putti, J.M. (2000) *Manager's primer on performance appraisal, concept and technique*. Singapore. Institute of Management.
- Saydam, G. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*. Jakarta: PT Gunung Agung Persada.
- Seyler, D. L., Holton, , E. F. III, Bates, R. A, Burnett, M. F, & Carvalho, M. A. (1998). Factors affecting motivation to transfer training. *International Journal of Training and Development*, 2(1), 2-16.
- Setiawan, N.. (2007). *Penentuan ukuran sampel memakai rumus Slovin dan tabel Krejcie-Morgan: Telaah konsep dan aplikasinya*. Disampaikan pada Diskusi Ilmiah Jurusan Sosial Ekonomi Fakultas Peternakan, Universitas Padjadjaran, 22 November.
- Singarimbun M, Sofian Effendi, 1989, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta, Pustaka LP3ES Indonesia
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

- Stoner, A.F James . Freman, R. Edward and Gilbert JR, Daniel R. (2006). *Manajemen*. Penerjemah Alexander Sindoro. Jakarta : Prenhalido
- Silverthorne, C.P. (1992), "Work motivation in the United States, Russia, and the Republic of China (Taiwan): a comparison ", *Journal of Applied Social Psychology*, Vol. 22 No. 20,
- Sugiyono.(2005). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2014), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2014), *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta.
- Sudarmanto.(2009). *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Singgih Santoso (2006) *Statistik Parametrik*, PT Elex Media Komputindo, Kompas Gramedia, Jakarta, 2006
- Schermerhon et al. (1991), *Management*, 7th ., New York: John Wiley & Sons Inc
- Schermerhorn, John R., & James Hunt., (1995), *Basic Organizational Behaviour*, John Wiley & Sons Inc, New York
- Tanjung, C. (2012). Prospek dan tantangan ekonomi Indonesia dalam menghadapi persaingan global. *Jakarta: Komite Ekonomi Nasional Republik Indonesia*. Diakses tanggal 14 April 2015 dari <http://www.slideshare.net/ErwinEAnanto/prospek-dan-tantangan-ekonomi-indonesia-kadin>
- Triharyanto, Heru (2010), Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Awak Kapal Pengawas Perikanan. *Tesis Fakultas Pasca Sarjana Universitas Terbuka*.
- Umar, Husein. 2001. *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Wallgren, Lars Goran. (2013). *Motivation Requested – Work Motivation and the Work Environment of IT Consultants*. Desertasi Departemen of Psikology, Universitas of Gothenburg, Swedia.
https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/24074/1/gupea_2077_24074_1.pdf
- Wexley, dan Yukl, 1997. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personil*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Rin Riberu, Katarina Mangkinya, (2013). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Flores Timur. *Tesis Fakultas Pasca Sarjana Universitas Terbuka*.
- Rokimah, Innayah (2006), Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Summit Oto Finance di Cabang Lampung. *Tesis Fakultas Pasca Sarjana, Universitas Terbuka*.

Reksohadiprodjo, Sukanto, 1999, *Dasa-dasar Manajemen*, Edisi Kedua, Yogyakarta : BPFE

Yuniarsih, Tjutju & Suwatno. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Alfabeta

Zais, S. Robert. (1976). *Curriculum, Principles and Foundations*. New York: Harper & Row, Publishers. http://www.jstor.org/stable/1084774?seq=1#page_scan_tab_contents
http://www.ascd.org/ASCD/pdf/journals/ed_lead/el_197705_reviews.pdf



Lampiran

Nomor :
Tanggal :

Lampiran 1. Kuisisioner

KUESIONER PENELITIAN

Kepada
Yth. Karyawan Departemen Mine Maintenance PT Freeport Indonesia
Di tempat

Selamat Pagi/ Siang/ Sore,

Saya adalah mahasiswa Program Studi Magister Manajemen (MM) bidang minat Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Saat ini saya sedang melakukan penelitian dalam rangka penyusunan karya akhir sebagai salah satu syarat kelulusan dengan topik **“PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA OPERATOR LAS DI DEPARTEMEN MINE MAINTENANCE PT FREEPORT INDONESIA”** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan, motivasi, dan kinerja terhadap operator las di Departemen Mine Maintenance PT Freeport Indonesia. Hasil survei ini akan dipakai sebagai sumber data bagi penelitian ini.

Oleh karena itu, saya mengharapkan partisipasi Bapak/Ibu dengan mengisi kuesioner ini dengan sebaik-baiknya. Ada beberapa hal yang **PERLU DIPERHATIKAN** dalam pengisian kuesioner ini, yaitu:

- Tidak ada jawaban **BENAR** atau **SALAH**. Karena itu isilah kuesioner ini dengan jawaban yang paling sesuai dengan diri Bapak/Ibu.
- Setiap jawaban Bapak/Ibu akan sangat bermakna bagi saya. Mohon agar tidak ada jawaban yang dikosongkan.
- Jawaban Bapak/Ibu diperlukan sesuai dengan standar profesionalitas dan etika penelitian. Oleh karena itu, peneliti akan menjaga kerahasiaan identitas Bapak/Ibu

Atas perhatian Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,
Peneliti,

Hayatdin
NIM: 500069901

PROFIL RESPONDEN

Isilah atau lingkarilah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan data diri Bapak/Ibu.

1. Jenis kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
2. Status perkawinan : ☐ Sudah menikah ☐ Belum menikah
☐ Pernah menikah
3. Usia : ☐ 21-30 tahun ☐ 31-40 tahun
☐ 41-50 tahun ☐ 51-60 tahun
4. Pendidikan terakhir : ☐ SD atau SMP ☐ SMA atau sederajat
☐ D1/D2/D3 ☐ S-1 (Sarjana)
☐ Pasca Sarjana, S-2 (Magister), atau S-3 (Doktor)
5. Masa kerja : ☐ Kurang dari 1 tahun ☐ 1-5 tahun
☐ 6-10 tahun ☐ Lebih dari 10 tahun
6. Jabatan : ☐ Setingkat Operator atau *Clerk*
☐ Setingkat *Officer* atau *Senior Officer*
☐ Setingkat *Supervisor, Superintendent,*
atau Asisten Manajer
☐ Setingkat Manajer / *Senior Manager*

Lingkarkanlah jawaban pada setiap pertanyaan berikut dengan menggunakan skala di bawah ini sebagai pilihan jawaban Bapak/Ibu.

1	2	3	4	5
Sangat tidak setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Netral (N)	Setuju (S)	Sangat setuju (SS)

Bagian P.1 (Jenis Pelatihan)		STS	TS	N	S	SS
Mohon tentukan seberapa setuju atau tidak setuju Bapak/Ibu terhadap pernyataan di bawah ini						
P1	Jenis pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan kerja/ jabatan Bapak/Ibu	1	2	3	4	5
P2	Jenis pelatihan yang diberikan sesuai dengan Bapak/Ibu	1	2	3	4	5
P3	Waktu yang disediakan sesuai dengan materi pelatihan	1	2	3	4	5
P4	Jenis pelatihan yang disampaikan sesuai dengan yang Bapak/Ibu inginkan	1	2	3	4	5
Bagian P.2 (Materi Pelatihan)		STS	TS	N	S	SS
Mohon tentukan seberapa setuju atau tidak setuju Bapak/Ibu terhadap pernyataan di bawah ini						
P5	Materi pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan lingkup kerja dan jabatan Bapak/Ibu	1	2	3	4	5
P6	Bapak/Ibu memahami cakupan materi pelatihan yang diberikan	1	2	3	4	5
P7	Materi pelatihan bermanfaat bagi peningkatan kinerja	1	2	3	4	5
P8	Materi di dalam modul sesuai dengan yang disajikan instruktur	1	2	3	4	5
Bagian P.2 (Materi Pelatihan) - lanjutan		STS	TS	N	S	SS
Mohon tentukan seberapa setuju atau tidak setuju Bapak/Ibu terhadap pernyataan di bawah ini						
P9	Modul yang disediakan berpengaruh terhadap penerimaan materi pelatihan yang disampaikan	1	2	3	4	5
P10	Modul yang disediakan dan disampaikan sesuai dengan materi pelatihan yang disampaikan	1	2	3	4	5
P11	Media yang diperlukan dalam menyampaikan materi pelatihan disediakan dalam pelatihan	1	2	3	4	5
P12	Media pelatihan yang digunakan memberikan manfaat	1	2	3	4	5
Bagian P.3 (Metode Pelatihan)		STS	TS	N	S	SS
Mohon tentukan seberapa setuju atau tidak setuju Bapak/Ibu terhadap pernyataan di bawah ini						
P13	Sebagai karyawan, Bapak/Ibu sering meminta atau belajar dari pengalaman dari karyawan lain	1	2	3	4	5

P14	Sebagai karyawan, Bapak/Ibu sering mengikuti pelatihan di lembaga/ organisasi pelatihan	1	2	3	4	5
P15	Metode yang digunakan oleh Instruktur tidak hanya memakai metode tertentu saja	1	2	3	4	5

1	2	3	4	5
Sangat tidak setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Netral (N)	Setuju (S)	Sangat setuju (SS)

Bagian M (Motivasi)		STS	TS	N	S	SS
Mohon tentukan seberapa setuju atau tidak setuju Bapak/Ibu terhadap pernyataan di bawah ini						
M1	Bapak/Ibu berupaya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	1	2	3	4	5
M2	Bapak/Ibu berupaya menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas meskipun harus bekerja lembur/ <i>over time</i>	1	2	3	4	5
M3	Bapak/Ibu berusaha seoptimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang berlaku	1	2	3	4	5
M4	Ketika melakukan kekeliruan, Bapak/Ibu akan memperbaiki diri	1	2	3	4	5
M5	Agar tidak melakukan kesalahan berulang kali, Bapak/Ibu tidak segan untuk melakukan koreksi atas kesalahannya	1	2	3	4	5
M6	Keputusan yang Bapak/Ibu ambil erat kaitannya dengan pekerjaan	1	2	3	4	5
M7	Bapak/Ibu tidak menyalahkan diri sendiri ketika tidak dapat mengerjakan tugas yang sangat sulit	1	2	3	4	5
M8	Bapak/Ibu bertanggung jawab penuh atas perbuatan yang pernah Bapak/Ibu lakukan	1	2	3	4	5
M9	Bapak/Ibu menerima resiko apapun atas setiap keputusan yang Bapak/Ibu ambil	1	2	3	4	5
M10	Bapak/Ibu menerima setiap kritikan dengan senang hati	1	2	3	4	5

1	2	3	4	5
Sangat tidak setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Netral (N)	Setuju (S)	Sangat setuju (SS)

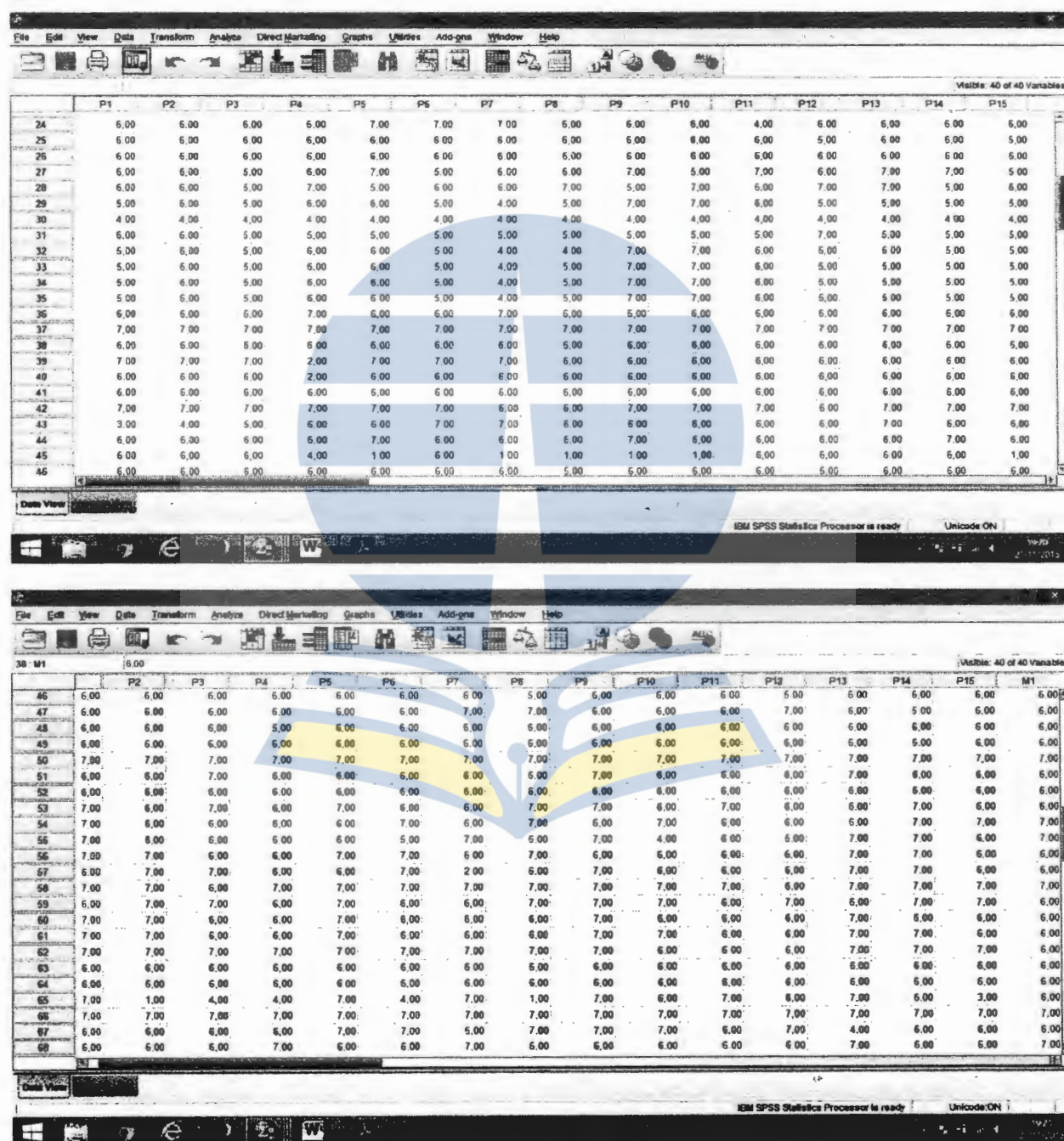
Bagian K (Kinerja)		STS	TS	N	S	SS
Mohon tentukan seberapa setuju atau tidak setuju Bapak/Ibu terhadap pernyataan di bawah ini						

K1	Hasil pekerjaan yang Bapak/Ibu kerjakan (termasuk laporan) sudah sesuai dengan jumlah yang dibutuhkan	1	2	3	4	5
K2	Jumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab Bapak/Ibu dapat diselesaikan semua	1	2	3	4	5
K3	Dukungan dari atasan dalam menyelesaikan sejumlah pekerjaan dapat Bapak/Ibu rasakan	1	2	3	4	5
K4	Kualitas pekerjaan atau laporan Bapak/Ibu dapat dipertanggungjawabkan	1	2	3	4	5
K5	Dalam menyelesaikan pekerjaan, Bapak/Ibu dapat menyelesaikannya tepat waktu	1	2	3	4	5
K6	Bapak/Ibu mengikuti standar tertentu agar dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	1	2	3	4	5
K7	Standar pekerjaan yang Bapak/Ibu jalankan sesuai dengan prosedur	1	2	3	4	5
K8	Ketrampilan yang diterima oleh Bapak/Ibu dari pelatihan sangat bermanfaat terhadap kinerja	1	2	3	4	5
K9	Dalam bekerja, Bapak/Ibu selalu berpikiran positif	1	2	3	4	5
K10	Kualitas pekerjaan merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh Bapak/Ibu	1	2	3	4	5

Saran Bapak/Ibu untuk memperbaiki atau meningkatkan pelatihan, motivasi, dan kinerja:

----- Terima kasih atas partisipasi Bapak/Ibu -----

Lampiran 2. Hasil Olah Data Pelatihan



Visible: 40 of 40 Variables

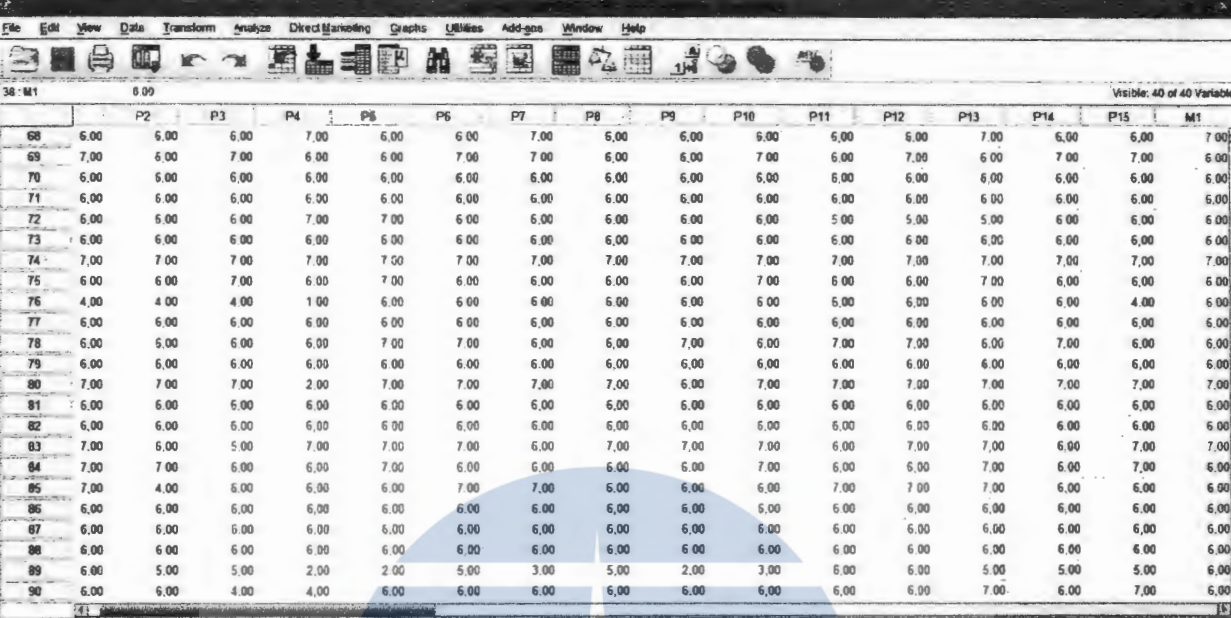
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
24	6.00	6.00	6.00	6.00	7.00	7.00	7.00	6.00	6.00	6.00	4.00	6.00	6.00	6.00	6.00
25	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	5.00	6.00	6.00	5.00	6.00	6.00	5.00
26	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00
27	6.00	6.00	5.00	6.00	7.00	5.00	6.00	6.00	7.00	5.00	7.00	6.00	7.00	7.00	5.00
28	6.00	6.00	5.00	7.00	5.00	6.00	6.00	7.00	5.00	7.00	6.00	7.00	7.00	5.00	6.00
29	5.00	6.00	5.00	6.00	6.00	5.00	4.00	5.00	7.00	7.00	6.00	5.00	5.00	5.00	5.00
30	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
31	6.00	6.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	7.00	5.00	5.00	5.00
32	5.00	6.00	5.00	6.00	6.00	5.00	4.00	4.00	7.00	7.00	6.00	5.00	6.00	5.00	5.00
33	5.00	6.00	5.00	6.00	6.00	5.00	4.00	5.00	7.00	7.00	6.00	5.00	5.00	5.00	5.00
34	5.00	6.00	5.00	6.00	6.00	5.00	4.00	5.00	7.00	7.00	6.00	5.00	5.00	5.00	5.00
35	5.00	5.00	5.00	6.00	6.00	5.00	4.00	5.00	7.00	7.00	6.00	5.00	5.00	5.00	5.00
36	6.00	6.00	6.00	7.00	6.00	6.00	7.00	6.00	5.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00
37	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00
38	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00
39	7.00	7.00	7.00	2.00	7.00	7.00	7.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00
40	6.00	6.00	6.00	2.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00
41	6.00	6.00	6.00	6.00	5.00	6.00	6.00	5.00	5.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00
42	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	6.00	6.00	7.00	7.00	7.00	6.00	7.00	7.00	7.00
43	3.00	4.00	5.00	6.00	6.00	7.00	7.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	7.00	6.00	6.00
44	6.00	6.00	6.00	5.00	7.00	6.00	6.00	6.00	7.00	6.00	6.00	6.00	6.00	7.00	6.00
45	6.00	6.00	6.00	4.00	1.00	6.00	1.00	1.00	1.00	1.00	6.00	6.00	6.00	6.00	1.00
46	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	5.00	5.00	6.00	6.00	5.00	6.00	6.00	6.00

IBM SPSS Statistics Processor is ready Unicode ON

Visible: 40 of 40 Variables

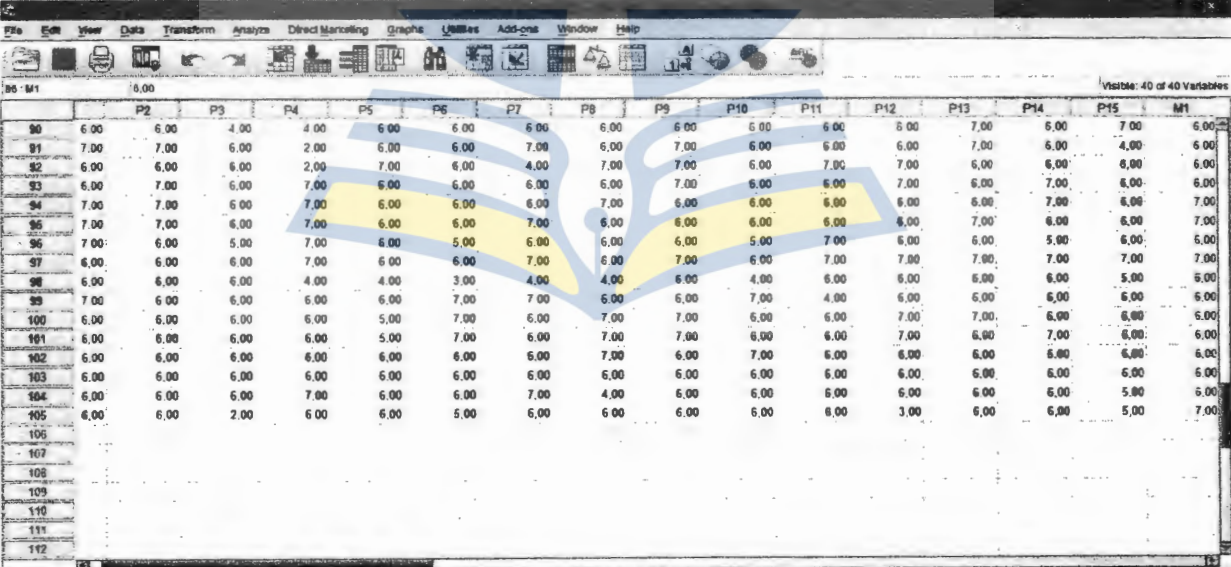
	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	M1
46	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	5.00	5.00	6.00	6.00	5.00	6.00	6.00	6.00
47	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	7.00	7.00	6.00	6.00	6.00	7.00	6.00	5.00	6.00	6.00
48	6.00	6.00	6.00	5.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00
49	6.00	6.00	6.00	5.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	5.00	6.00	6.00
50	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00
51	6.00	6.00	7.00	6.00	6.00	6.00	6.00	5.00	7.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00
52	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00
53	7.00	6.00	7.00	6.00	7.00	6.00	6.00	7.00	7.00	6.00	7.00	6.00	7.00	6.00	6.00
54	7.00	6.00	6.00	6.00	6.00	7.00	6.00	7.00	6.00	7.00	6.00	6.00	7.00	7.00	7.00
55	7.00	6.00	6.00	6.00	6.00	5.00	7.00	5.00	7.00	4.00	6.00	5.00	7.00	7.00	7.00
56	7.00	7.00	6.00	6.00	7.00	7.00	6.00	7.00	6.00	6.00	6.00	7.00	7.00	6.00	6.00
57	6.00	7.00	7.00	6.00	6.00	7.00	2.00	5.00	7.00	6.00	6.00	6.00	7.00	6.00	6.00
58	7.00	7.00	6.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	6.00	7.00	7.00	7.00
59	6.00	7.00	7.00	6.00	6.00	7.00	6.00	7.00	7.00	7.00	6.00	7.00	6.00	7.00	6.00
60	7.00	7.00	6.00	6.00	7.00	6.00	6.00	6.00	7.00	6.00	6.00	7.00	6.00	6.00	6.00
61	7.00	7.00	6.00	6.00	7.00	6.00	6.00	6.00	7.00	6.00	6.00	7.00	7.00	6.00	6.00
62	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	6.00	6.00	6.00	7.00	7.00	7.00	6.00
63	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	5.00	5.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00
64	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	5.00	6.00	6.00
65	7.00	1.00	4.00	4.00	7.00	4.00	7.00	1.00	7.00	6.00	7.00	7.00	5.00	3.00	6.00
66	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00
67	6.00	6.00	6.00	6.00	7.00	7.00	5.00	7.00	7.00	7.00	6.00	7.00	4.00	6.00	6.00
68	6.00	6.00	6.00	7.00	6.00	6.00	7.00	6.00	6.00	6.00	6.00	7.00	6.00	6.00	7.00

IBM SPSS Statistics Processor is ready Unicode ON



SPSS Data View screenshot showing a dataset with 40 variables (P2 to P15 and M1) and 90 cases. The data is mostly 6.00, with some variations in the last few cases.

	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	M1
68	6.00	6.00	6.00	7.00	6.00	6.00	7.00	6.00	6.00	6.00	6.00	7.00	6.00	6.00	7.00
69	7.00	6.00	7.00	6.00	6.00	7.00	7.00	6.00	7.00	6.00	7.00	6.00	7.00	7.00	6.00
70	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00
71	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00
72	6.00	6.00	6.00	7.00	7.00	6.00	6.00	6.00	6.00	5.00	5.00	5.00	6.00	6.00	6.00
73	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00
74	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00
75	6.00	6.00	7.00	6.00	7.00	6.00	6.00	6.00	7.00	6.00	6.00	7.00	6.00	6.00	6.00
76	4.00	4.00	4.00	1.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	5.00	6.00	6.00	6.00	4.00	6.00
77	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00
78	6.00	5.00	6.00	6.00	7.00	7.00	6.00	6.00	7.00	6.00	7.00	6.00	7.00	6.00	6.00
79	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00
80	7.00	7.00	7.00	2.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00
81	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00
82	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00
83	7.00	6.00	5.00	7.00	7.00	7.00	6.00	7.00	7.00	6.00	7.00	7.00	6.00	7.00	7.00
84	7.00	7.00	6.00	6.00	7.00	6.00	6.00	6.00	6.00	7.00	6.00	6.00	7.00	6.00	6.00
85	7.00	4.00	5.00	6.00	6.00	7.00	7.00	6.00	6.00	6.00	7.00	7.00	7.00	6.00	6.00
86	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	5.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00
87	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00
88	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00
89	6.00	5.00	5.00	2.00	2.00	5.00	3.00	5.00	2.00	3.00	6.00	6.00	5.00	5.00	6.00
90	6.00	6.00	4.00	4.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	7.00	6.00	7.00	6.00



SPSS Data View screenshot showing a dataset with 40 variables (P2 to P15 and M1) and 105 cases. The data is mostly 6.00, with some variations in the last few cases.

	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	M1
90	6.00	6.00	4.00	4.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	7.00	6.00	7.00	6.00
91	7.00	7.00	6.00	2.00	6.00	6.00	7.00	6.00	7.00	6.00	6.00	7.00	6.00	4.00	6.00
92	6.00	6.00	6.00	2.00	7.00	6.00	4.00	7.00	7.00	6.00	7.00	6.00	6.00	6.00	6.00
93	6.00	7.00	6.00	7.00	6.00	6.00	6.00	6.00	7.00	6.00	7.00	6.00	7.00	6.00	6.00
94	7.00	7.00	6.00	7.00	6.00	6.00	6.00	7.00	6.00	6.00	6.00	6.00	7.00	6.00	7.00
95	7.00	7.00	6.00	7.00	6.00	6.00	7.00	6.00	6.00	6.00	6.00	7.00	6.00	6.00	7.00
96	7.00	6.00	5.00	7.00	6.00	5.00	6.00	6.00	6.00	5.00	7.00	6.00	5.00	6.00	6.00
97	6.00	6.00	6.00	7.00	6.00	6.00	7.00	6.00	7.00	6.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00
98	6.00	6.00	6.00	4.00	4.00	3.00	4.00	6.00	6.00	4.00	6.00	6.00	6.00	5.00	5.00
99	7.00	6.00	6.00	6.00	6.00	7.00	7.00	6.00	6.00	7.00	4.00	6.00	6.00	6.00	6.00
100	6.00	6.00	6.00	6.00	5.00	7.00	6.00	7.00	7.00	6.00	7.00	7.00	6.00	6.00	6.00
101	6.00	6.00	6.00	6.00	5.00	7.00	6.00	7.00	6.00	6.00	7.00	6.00	7.00	6.00	6.00
102	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	7.00	6.00	7.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00
103	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00
104	6.00	6.00	6.00	7.00	6.00	6.00	7.00	4.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	5.00	6.00
105	6.00	6.00	2.00	6.00	6.00	5.00	6.00	6.00	6.00	6.00	3.00	6.00	6.00	5.00	7.00
106															
107															
108															
109															
110															
111															
112															

Lampiran 3. Hasil Olah Data Motivasi

1 : M1										
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10
1	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	5,00	6,00	5,00	6,00
2	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00
3	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00
4	6,00	2,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00
5	6,00	3,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00
6	6,00	3,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00
7	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00
8	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00
9	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00
10	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00
11	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00
12	6,00	6,00	6,00	6,00	7,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00
13	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00
14	6,00	2,00	6,00	6,00	6,00	2,00	6,00	6,00	6,00	6,00
15	6,00	5,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00
16	6,00	5,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	3,00	5,00
17	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00
18	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00
19	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00
20	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00
21	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00
22	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00
23	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00

24 : M1										
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10
24	6,00	4,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00
25	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00
26	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00
27	7,00	6,00	7,00	7,00	7,00	6,00	5,00	7,00	7,00	7,00
28	7,00	6,00	7,00	7,00	7,00	6,00	5,00	7,00	7,00	7,00
29	4,00	2,00	5,00	7,00	7,00	5,00	5,00	7,00	4,00	6,00
30	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
31	5,00	6,00	6,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	6,00
32	4,00	2,00	5,00	7,00	7,00	5,00	6,00	4,00	4,00	6,00
33	4,00	4,00	5,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00
34	4,00	4,00	5,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00
35	4,00	4,00	5,00	7,00	7,00	5,00	6,00	7,00	4,00	5,00
36	6,00	7,00	6,00	6,00	6,00	5,00	6,00	7,00	6,00	7,00
37	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00
38	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00
39	7,00	6,00	7,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	7,00
40	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00
41	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00

File Edit View Data Transform Analyze Direct Marketing Graphs Utilities Add-ons Window Help											
24: M1 6.00											
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	
42	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00
43	7.00	6.00	6.00	6.00	6.00	7.00	5.00	6.00	6.00	7.00	
44	6.00	6.00	6.00	6.00	7.00	6.00	5.00	6.00	6.00	7.00	
45	6.00	2.00	2.00	6.00	2.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	
46	6.00	6.00	6.00	5.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	
47	6.00	5.00	5.00	6.00	6.00	7.00	6.00	6.00	6.00	7.00	
48	6.00	5.00	6.00	6.00	5.00	6.00	6.00	5.00	6.00	6.00	
49	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	
50	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	
51	6.00	6.00	6.00	5.00	6.00	6.00	5.00	6.00	6.00	6.00	
52	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	
53	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	7.00	6.00	6.00	6.00	6.00	
54	7.00	3.00	6.00	6.00	7.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	
55	7.00	3.00	7.00	7.00	7.00	7.00	6.00	7.00	7.00	7.00	
56	6.00	4.00	6.00	7.00	7.00	7.00	6.00	7.00	6.00	7.00	
57	6.00	7.00	6.00	7.00	7.00	7.00	7.00	6.00	6.00	7.00	
58	7.00	2.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	
59	6.00	6.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	

File Edit View Data Transform Analyze Direct Marketing Graphs Utilities Add-ons Window Help											
24: M1 6.00											
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	
59	6.00	6.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	
60	6.00	6.00	7.00	6.00	6.00	7.00	8.00	7.00	7.00	6.00	
61	6.00	6.00	7.00	7.00	7.00	7.00	6.00	7.00	6.00	6.00	
62	6.00	3.00	6.00	7.00	7.00	6.00	6.00	7.00	6.00	7.00	
63	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	
64	6.00	2.00	4.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	
65	6.00	2.00	6.00	7.00	6.00	6.00	7.00	7.00	6.00	7.00	
66	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	
67	6.00	4.00	6.00	6.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	
68	7.00	6.00	7.00	7.00	7.00	6.00	5.00	6.00	7.00	7.00	
69	6.00	6.00	7.00	6.00	6.00	7.00	6.00	7.00	6.00	7.00	
70	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	8.00	
71	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	
72	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	7.00	7.00	7.00	7.00	
73	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	
74	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	
75	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	7.00	
76	6.00	2.00	6.00	6.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	

File Edit View Data Transform Analyze Direct Marketing Graphs Utilities Add-ons Window Help											
24: M1 6.00											
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	
76	6.00	2.00	6.00	6.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	
77	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	
78	6.00	6.00	7.00	6.00	7.00	6.00	6.00	7.00	6.00	7.00	
79	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	
80	7.00	6.00	7.00	7.00	7.00	6.00	3.00	7.00	7.00	7.00	
81	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	
82	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	
83	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	6.00	6.00	7.00	7.00	7.00	
84	6.00	7.00	6.00	6.00	6.00	6.00	3.00	6.00	7.00	7.00	
85	6.00	6.00	7.00	7.00	6.00	6.00	6.00	7.00	7.00	7.00	
86	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	
87	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	
88	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	
89	6.00	2.00	6.00	6.00	6.00	5.00	6.00	6.00	6.00	6.00	
90	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	7.00	6.00	6.00	6.00	6.00	
91	6.00	6.00	6.00	7.00	6.00	6.00	4.00	6.00	6.00	7.00	
92	6.00	3.00	6.00	6.00	7.00	6.00	6.00	7.00	7.00	6.00	
93	6.00	7.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	7.00	6.00	6.00	

File Edit View Data Transform Analyze Direct Marketing Graphs Utilities Add-ons Window Help											
24: M1 6.00											
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	
94	7.00	6.00	6.00	6.00	7.00	7.00	6.00	7.00	6.00	7.00	
95	7.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	7.00	7.00	6.00	7.00	
96	6.00	4.00	6.00	7.00	6.00	6.00	5.00	6.00	6.00	6.00	
97	7.00	6.00	7.00	7.00	7.00	7.00	6.00	7.00	7.00	7.00	
98	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	
99	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	4.00	6.00	6.00	6.00	
100	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	
101	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	
102	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	
103	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	
104	6.00	4.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	7.00	
105	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	

Lampiran 4. Hasil Olah Data Kinerja

File Edit View Data Transform Analyze Direct Marketing Graphs Utilities Add-ons Window Help										
1: K1	5,00									
	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10
1	5,00	6,00	6,00	6,00	6,00	5,00	6,00	7,00	7,00	6,00
2	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00
3	5,00	5,00	3,00	4,00	5,00	5,00	5,00	6,00	6,00	6,00
4	6,00	5,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00
5	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00
6	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00
7	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	6,00	6,00	6,00	7,00
8	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00
9	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00
10	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00
11	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00
12	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00
13	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00
14	4,00	2,00	2,00	2,00	2,00	6,00	2,00	6,00	6,00	6,00
15	6,00	6,00	6,00	6,00	5,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00
16	5,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	7,00
17	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00
18	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00
File Edit View Data Transform Analyze Direct Marketing Graphs Utilities Add-ons Window Help										
19: K1	7,00									
	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10
19	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00
20	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00
21	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00
22	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00
23	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00
24	5,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00
25	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00
26	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00
27	5,00	6,00	5,00	5,00	5,00	6,00	6,00	7,00	7,00	7,00
28	5,00	6,00	5,00	5,00	5,00	6,00	6,00	7,00	7,00	7,00
29	4,00	5,00	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00
30	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
31	6,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
32	4,00	5,00	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00
33	4,00	5,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00
34	4,00	5,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00
35	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00
36	6,00	5,00	7,00	6,00	5,00	6,00	6,00	6,00	7,00	7,00
37	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00
38	7,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00
39	6,00	6,00	7,00	7,00	7,00	6,00	7,00	7,00	6,00	7,00
40	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00
41	5,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00

File Edit View Data Transform Analyze Direct Marketing Graphs Utilities Add-ons Window Help										
19 K1	7.00									
	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10
42	6.00	6.00	6.00	6.00	5.00	6.00	6.00	7.00	7.00	7.00
43	6.00	6.00	7.00	6.00	7.00	6.00	7.00	7.00	7.00	7.00
44	6.00	5.00	6.00	6.00	6.00	6.00	7.00	6.00	6.00	7.00
45	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	6.00	1.00	6.00	6.00	6.00
46	6.00	5.00	6.00	6.00	5.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00
47	6.00	6.00	5.00	6.00	6.00	7.00	6.00	7.00	7.00	7.00
48	6.00	5.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00
49	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00
50	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00
51	6.00	6.00	6.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00
52	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00
53	6.00	6.00	7.00	7.00	6.00	6.00	7.00	7.00	6.00	7.00
54	6.00	5.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	7.00	7.00	7.00
55	6.00	4.00	6.00	6.00	6.00	6.00	7.00	7.00	7.00	7.00
56	6.00	6.00	7.00	7.00	5.00	6.00	7.00	7.00	6.00	7.00
57	6.00	7.00	6.00	7.00	7.00	6.00	7.00	7.00	7.00	6.00
58	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00
59	6.00	7.00	7.00	7.00	6.00	7.00	7.00	6.00	7.00	7.00
60	6.00	6.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	6.00	6.00
61	6.00	7.00	7.00	7.00	6.00	6.00	7.00	7.00	7.00	7.00
62	6.00	5.00	6.00	7.00	6.00	6.00	6.00	7.00	6.00	7.00
63	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00
64	6.00	6.00	6.00	6.00	4.00	6.00	6.00	6.00	6.00	7.00
File Edit View Data Transform Analyze Direct Marketing Graphs Utilities Add-ons Window Help										
19 K1	7.00									
	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10
65	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00
66	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00
67	6.00	6.00	6.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00
68	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	7.00	7.00	6.00
69	7.00	6.00	7.00	7.00	6.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00
70	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00
71	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00
72	6.00	5.00	6.00	6.00	5.00	6.00	6.00	6.00	7.00	7.00
73	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00
74	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00
75	6.00	6.00	7.00	6.00	6.00	5.00	6.00	7.00	6.00	7.00
76	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00
77	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00
78	6.00	6.00	6.00	7.00	7.00	6.00	6.00	7.00	7.00	6.00
79	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00
80	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00
81	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00
82	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00
83	6.00	5.00	6.00	6.00	5.00	6.00	6.00	7.00	7.00	7.00
84	5.00	5.00	6.00	6.00	5.00	6.00	6.00	7.00	6.00	7.00
85	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00
86	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00
87	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00

File Edit View Data Transform Analyze Direct Marketing Graphs Utilities Add-ons Window Help										
19: K1 7,00										
	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10
86	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00
87	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00
88	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00
89	6,00	5,00	5,00	6,00	5,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00
90	6,00	6,00	7,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00
91	6,00	4,00	6,00	6,00	6,00	6,00	7,00	7,00	6,00	6,00
92	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	7,00	7,00	6,00	7,00
93	6,00	7,00	6,00	6,00	6,00	7,00	6,00	6,00	6,00	7,00
94	6,00	7,00	6,00	6,00	7,00	6,00	6,00	7,00	7,00	7,00
95	6,00	7,00	6,00	6,00	7,00	6,00	6,00	7,00	7,00	7,00
96	5,00	6,00	5,00	6,00	6,00	5,00	6,00	6,00	6,00	7,00
97	6,00	6,00	6,00	7,00	6,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00
98	6,00	5,00	5,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00
99	6,00	4,00	6,00	6,00	6,00	7,00	7,00	7,00	6,00	6,00
100	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00
101	6,00	6,00	7,00	6,00	7,00	6,00	7,00	7,00	7,00	6,00
102	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	7,00	6,00	6,00
103	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00
104	6,00	6,00	6,00	6,00	7,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00
105	6,00	6,00	2,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00
106										

Lampiran 5. Hasil Olah Data Validitas Variabel Pelatihan

Pernyataan	r-hitung	r-table	Ket.
Jenis pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan kerja/ jabatan Bapak/Ibu	0.548	0,361	Valid
Jenis pelatihan yang diberikan sesuai dengan Bapak/Ibu	0.395	0,361	Valid
Waktu yang disediakan sesuai dengan materi pelatihan	0.652	0,361	Valid
Jenis pelatihan yang disampaikan sesuai dengan yang Bapak/Ibu inginkan	0.600	0,361	Valid
Materi pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan lingkup kerja dan jabatan Bapak/Ibu	0.684	0,361	Valid
Bapak/Ibu memahami cakupan materi pelatihan yang diberikan	0.619	0,361	Valid
Materi pelatihan bermanfaat bagi peningkatan kinerja	0.457	0,361	Valid
Materi di dalam modul sesuai dengan yang disajikan instruktur	0.782	0,361	Valid
Modul yang disediakan berpengaruh terhadap penerimaan materi pelatihan yang disampaikan	0.481	0,361	Valid
Modul yang disediakan dan disampaikan sesuai dengan materi pelatihan yang disampaikan	0.800	0,361	Valid
Media yang diperlukan dalam menyampaikan materi pelatihan disediakan dalam pelatihan	0.500	0,361	Valid
Media pelatihan yang digunakan memberikan manfaat	0.452	0,361	Valid
Sebagai karyawan, Bapak/Ibu sering meminta atau belajar dari pengalaman dari karyawan lain	0.794	0,361	Valid
Sebagai karyawan, Bapak/Ibu sering mengikuti pelatihan di lembaga/ organisasi pelatihan	0.714	0,361	Valid
Metode yang digunakan oleh Instruktur tidak hanya memakai metode tertentu saja	0.638	0,361	Valid

Lampiran 6. Hasil Olah Data Validitas Variabel Motivasi

Pernyataan	r-hitung	r-table	Ket.
Bapak/Ibu berupaya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0.719	0,361	Valid
Bapak/Ibu berupaya menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas meskipun harus bekerja lembur/ <i>over time</i>	0.758	0,361	Valid
Bapak/Ibuberusaha seoptimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang berlaku	0.448	0,361	Valid
Ketika melakukan kekeliruan, Bapak/Ibu akan memperbaiki diri	0.725	0,361	Valid
Agar tidak melakukan kesalahan berulang kali, Bapak/Ibu tidak segan untuk melakukan koreksi atas kesalahannya	0.727	0,361	Valid
Keputusan yang Bapak/Ibu ambil erat kaitannya dengan pekerjaan	0.477	0,361	Valid
Bapak/Ibu tidak menyalahkan diri sendiri ketika tidak dapat mengerjakan tugas yang sangat sulit	0.889	0,361	Valid
Bapak/Ibu bertanggung jawab penuh atas perbuatan yang pernah Bapak/Ibu lakukan	0.666	0,361	Valid
Bapak/Ibu menerima resiko apapun atas setiap keputusan yang Bapak/Ibu ambil	0.444	0,361	Valid
Bapak/Ibu menerima setiap kritikan dengan senang hati	0.556	0,361	Valid

Lampiran 7. Hasil Olah Data Validitas Variabel Kinerja

Pernyataan	r-hitung	r-table	Ket.
Hasil pekerjaan yang Bapak/Ibu kerjakan (termasuk laporan) sudah sesuai dengan jumlah yang dibutuhkan	0.404	0,361	Valid
Jumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab Bapak/Ibu dapat diselesaikan semua	0.807	0,361	Valid
Dukungan dari atasan dalam menyelesaikan sejumlah pekerjaan dapat Bapak/Ibu rasakan	0.881	0,361	Valid
Kualitas pekerjaan atau laporan Bapak/Ibu dapat dipertanggungjawabkan	0.856	0,361	Valid
Dalam menyelesaikan pekerjaan, Bapak/Ibu dapat menyelesaikannya tepat waktu	0.834	0,361	Valid
Bapak/Ibu mengikuti standar tertentu agar dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0.782	0,361	Valid
Standar pekerjaan yang Bapak/Ibu jalankan sesuai dengan prosedur	0.729	0,361	Valid
Ketrampilan yang diterima oleh Bapak/Ibu dari pelatihan sangat bermanfaat terhadap kinerja	0.697	0,361	Valid
Dalam bekerja, Bapak/Ibu selalu berpikiran positif	0.480	0,361	Valid
Kualitas pekerjaan merupakan hal yang perlu perhatikan oleh Bapak/Ibu	0.541	0,361	Valid

Validasi Pelatihan

Analisis Factor Variabel pelatihan dengan dimensi jenis pelatihan

Component Matrix^a

	Component
	1
P1	,756
P2	,821
P3	,819
P4	,559

Extraction Method:

Principal Component

Analysis.

a. 1 components

extracted.

Analisis Factor Variabel pelatihan dengan dimensi mater dan metode pelatihan

Component Matrix^a

	Component
	1
P5	,802
P6	,673
P7	,697
P8	,783
P9	,712
P10	,715
P11	,531
P12	,595
P13	,618
P14	,726
P15	,803

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Analisis Factor Variabel Motivasi

Component Matrix^a

	Component
	1
M1	,756
M2	,475
M3	,773
M4	,695
M5	,737
M6	,732
M7	,465
M8	,818
M9	,805
M10	,840

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Analys Factor Variabel Kinerja

Component Matrix^a

	Component
	1
K1	,881
K2	,760
K3	,881
K4	,926
K5	,872
K6	,795
K7	,899
K8	,762
K9	,787
K10	,720

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Factor Analysis Pelatihan

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
P1	6,2000	,71253	105
P2	6,1143	,80041	105
P3	5,9810	,79640	105
P4	5,8286	1,28195	105

Communalities

	Initial	Extraction
P1	1,000	,572
P2	1,000	,673
P3	1,000	,671
P4	1,000	,312

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,228	55,703	55,703	2,228	55,703	55,703
2	,807	20,178	75,882			
3	,547	13,678	89,560			
4	,418	10,440	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Score Coefficient**Matrix**

	Component
	1
P1	,339
P2	,368
P3	,368
P4	,251

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

Component Scores.

Component Score Covariance**Matrix**

Component	1
1	1,000

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

Component Scores.

Component Matrix^a

	Component
	1
P1	,756
P2	,821
P3	,819
P4	,559

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
P5	6,0952	,94588	105
P6	6,0095	,84915	105
P7	6,0095	1,04233	105
P8	5,9619	1,00884	105
P9	6,2381	,88278	105
P10	6,1238	,86264	105
P11	6,1048	,61899	105

P12	6,0571	,71829	105
P13	6,2190	,66479	105
P14	6,1429	,64194	105
P15	5,9619	,87622	105

Communalities

	Initial	Extraction
P5	1,000	,643
P6	1,000	,453
P7	1,000	,486
P8	1,000	,612
P9	1,000	,507
P10	1,000	,512
P11	1,000	,282
P12	1,000	,353
P13	1,000	,383
P14	1,000	,526
P15	1,000	,645

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5,402	49,107	49,107	5,402	49,107	49,107
2	1,541	14,005	63,112			
3	1,028	9,341	72,453			
4	,790	7,182	79,635			
5	,520	4,727	84,362			
6	,492	4,469	88,832			

7	,395	3,589	92,421		
8	,309	2,810	95,231		
9	,245	2,225	97,456		
10	,167	1,520	98,975		
11	,113	1,025	100,000		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
P5	,802
P6	,673
P7	,697
P8	,783
P9	,712
P10	,715
P11	,531
P12	,595
P13	,618
P14	,726
P15	,803

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Component Score Coefficient

Matrix

	Component
	1
P5	,148
P6	,125
P7	,129

P8	,145
P9	,132
P10	,132
P11	,098
P12	,110
P13	,114
P14	,134
P15	,149

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

Component Scores.

**Component Score Covariance
Matrix**

Component	1
1	1,000

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

Component Scores.

Factor Analysis Motivasi

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
M1	6,1250	,64893	104
M2	5,4038	1,49120	104

M3	6,1250	,71986	104
M4	6,2500	,55301	104
M5	6,2308	,72715	104
M6	6,1154	,72818	104
M7	5,9519	,76805	104
M8	6,2692	,64207	104
M9	6,1058	,73628	104
M10	6,3269	,61443	104

Communalities

	Initial	Extraction
M1	1,000	,572
M2	1,000	,226
M3	1,000	,598
M4	1,000	,483
M5	1,000	,544
M6	1,000	,536
M7	1,000	,217
M8	1,000	,670
M9	1,000	,647
M10	1,000	,705

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5,198	51,978	51,978	5,198	51,978	51,978
2	1,200	12,004	63,982			
3	,904	9,042	73,024			
4	,752	7,518	80,543			
5	,520	5,195	85,738			

6	,422	4,224	89,962		
7	,328	3,278	93,239		
8	,285	2,853	96,093		
9	,229	2,294	98,387		
10	,161	1,613	100,000		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
M1	,756
M2	,475
M3	,773
M4	,695
M5	,737
M6	,732
M7	,465
M8	,818
M9	,805
M10	,840

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

a. 1 components extracted.

**Component Score Coefficient
Matrix**

	Component
	1
M1	,145
M2	,091
M3	,149
M4	,134
M5	,142

M6	,141
M7	,090
M8	,157
M9	,155
M10	,162

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

Component Scores.

Factor Analysis Kinerja

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	Analysis N
K1	5,8571	,85966	105
K2	5,8190	,94849	105
K3	5,8381	1,16952	105
K4	5,9905	,95570	105
K5	5,8667	,97139	105
K6	6,0381	,67829	105
K7	6,0952	,91488	105
K8	6,3238	,65772	105
K9	6,2190	,70685	105
K10	6,3238	,65772	105

Communalities

	Initial	Extraction
K1	1,000	,775
K2	1,000	,578
K3	1,000	,776
K4	1,000	,857
K5	1,000	,760
K6	1,000	,632
K7	1,000	,809

K8	1,000	,581
K9	1,000	,620
K10	1,000	,518

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	6,905	69,051	69,051	6,905	69,051	69,051
2	1,419	14,188	83,238			
3	,404	4,038	87,276			
4	,340	3,400	90,677			
5	,291	2,906	93,582			
6	,191	1,910	95,492			
7	,150	1,501	96,994			
8	,133	1,334	98,327			
9	,108	1,081	99,409			
10	,059	,591	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.



Component Matrix^a

	Component
	1
K1	,881
K2	,760
K3	,881
K4	,926
K5	,872
K6	,795

K7	,899
K8	,762
K9	,787
K10	,720

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Component Score Coefficient

Matrix	
	Component
	1
K1	,128
K2	,110
K3	,128
K4	,134
K5	,126
K6	,115
K7	,130
K8	,110
K9	,114
K10	,104

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

Component Scores.

Component Score Covariance

Matrix	
Component	1
1	1,000

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

Component Scores.

ALL VARIABLES PELATIHAN

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	105	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	105	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,677	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
P1	6,2000	,71253	105
P2	6,1143	,80041	105
P3	5,9810	,79640	105
P4	5,8286	1,28195	105

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	17,9238	4,898	,491	,606
P2	18,0095	4,375	,579	,545
P3	18,1429	4,451	,557	,559
P4	18,2952	3,614	,348	,760

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
24,1238	6,956	2,63736	4

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	105	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	105	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,894	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P5	60,8286	32,451	,745	,876
P6	60,9143	34,771	,588	,886
P7	60,9143	32,887	,619	,885
P8	60,9619	32,172	,716	,878
P9	60,6857	34,045	,636	,883
P10	60,8000	34,065	,652	,882
P11	60,8190	37,650	,440	,893

P12	60,8667	36,444	,510	,890
P13	60,7048	36,633	,535	,889
P14	60,7810	35,980	,647	,884
P15	60,9619	33,075	,748	,876

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
66,9238	41,379	6,43263	11

ALL VARIABLES MOTIVASI**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	104	99,0
	Excluded ^a	1	1,0
	Total	105	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,856	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
M1	6,1250	,64893	104
M2	5,4038	1,49120	104

M3	6,1250	,71986	104
M4	6,2500	,55301	104
M5	6,2308	,72715	104
M6	6,1154	,72818	104
M7	5,9519	,76805	104
M8	6,2692	,64207	104
M9	6,1058	,73628	104
M10	6,3269	,61443	104

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M1	54,7788	23,397	,674	,835
M2	55,5000	20,447	,399	,892
M3	54,7788	22,621	,717	,830
M4	54,6538	24,733	,547	,846
M5	54,6731	23,154	,624	,837
M6	54,7885	22,809	,677	,833
M7	54,9519	24,706	,361	,858
M8	54,6346	23,205	,716	,832
M9	54,7981	22,493	,718	,830
M10	54,5769	23,276	,741	,832

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
60,9038	28,049	5,29612	10

Reliability

ALL VARIABLES KINERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	105	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	105	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,947	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
K1	5,8571	,85966	105
K2	5,8190	,94849	105
K3	5,8381	1,16952	105
K4	5,9905	,95570	105
K5	5,8667	,97139	105
K6	6,0381	,67829	105
K7	6,0952	,91488	105
K8	6,3238	,65772	105
K9	6,2190	,70685	105
K10	6,3238	,65772	105

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	54,5143	40,829	,859	,938
K2	54,5524	41,307	,722	,945
K3	54,5333	37,424	,853	,940
K4	54,3810	39,142	,916	,935
K5	54,5048	39,695	,847	,938
K6	54,3333	43,955	,733	,944
K7	54,2762	39,990	,880	,937

K8	54,0476	44,507	,691	,946
K9	54,1524	43,803	,716	,945
K10	54,0476	44,911	,642	,947

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
60,3714	51,005	7,14177	10

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,857 ^a	,735	,727	,50735347

a. Predictors: (Constant), Pelatihan3, Pelatihan 1, Pelatihan2

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	71,244	3	23,748	92,259	,000 ^b
	Residual	25,741	100	,257		
	Total	96,985	103			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan3, Pelatihan 1, Pelatihan2

Coefficients^a

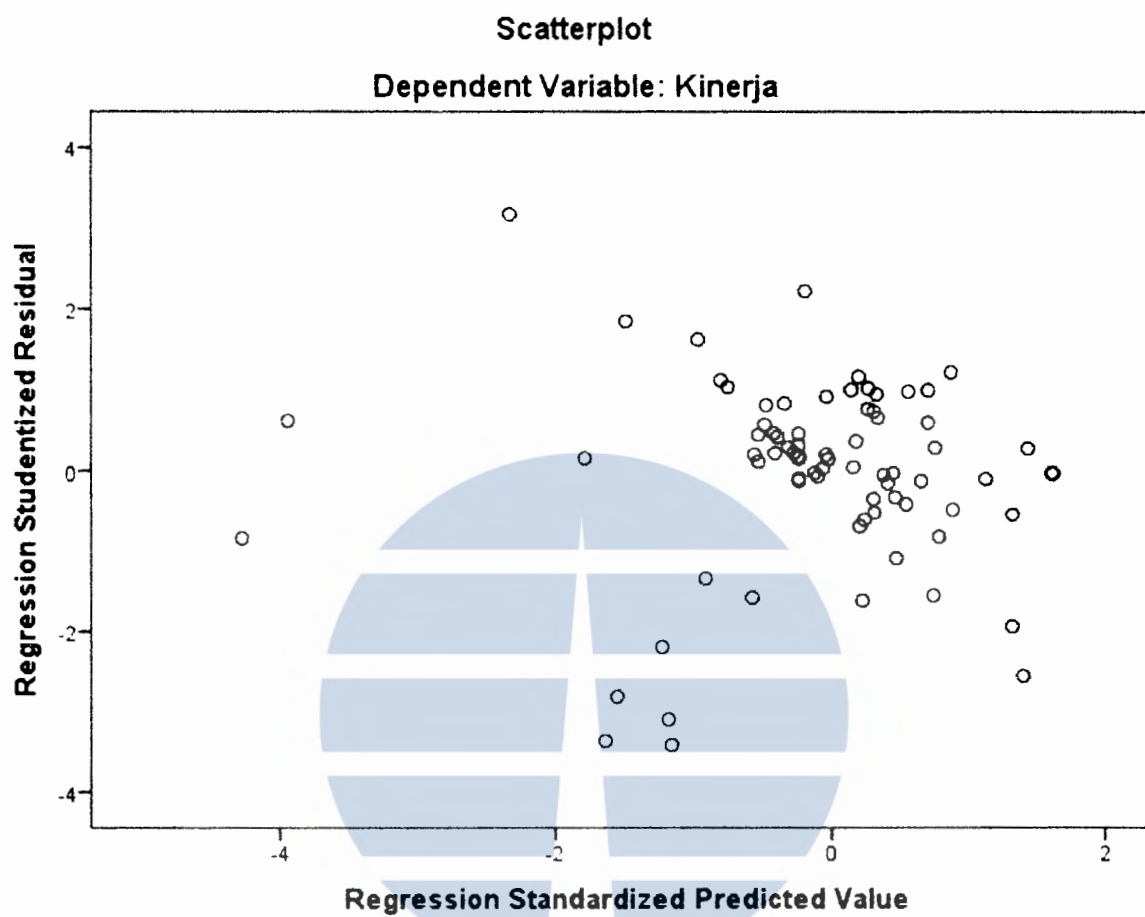
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,024	,050		,473	,637
	Pelatihan 1	-,125	,066	-,128	-1,890	,062
	Pelatihan2	,289	,149	,298	1,945	,055
	Pelatihan3	,630	,152	,649	4,153	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

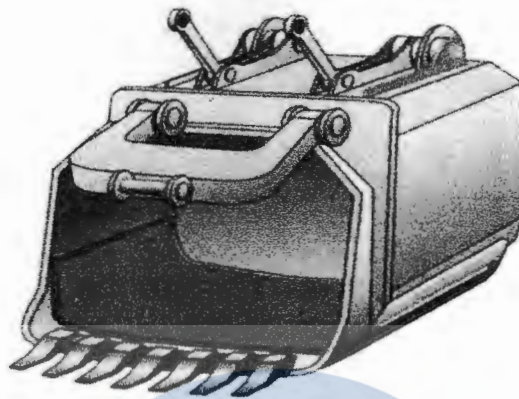
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	-3,5343864	1,3767822	,0253457	,83167975	104
Std. Predicted Value	-4,280	1,625	,000	1,000	104
Standard Error of Predicted Value	,050	,296	,087	,048	104
Adjusted Predicted Value	-3,3546240	1,3774563	,0256124	,83551177	104
Residual	-1,70559835	1,46965599	,00000000	,49991023	104
Std. Residual	-3,362	2,897	,000	,985	104
Stud. Residual	-3,405	3,172	,000	1,020	104
Deleted Residual	-1,81457675	1,76255143	-,00026669	,53793901	104
Stud. Deleted Residual	-3,604	3,328	-,006	1,050	104
Mahal. Distance	,014	34,062	2,971	5,751	104
Cook's Distance	,000	,501	,021	,071	104
Centered Leverage Value	,000	,331	,029	,056	104

a. Dependent Variable: Kinerja



Gambar



Gambar 1.1 Bucket Shovel PT FMI

Sumber: FMI (2015)



Arm atau Lengan Excavator