

**ANALISIS PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MENGGUNAKAN METODE KUANTITATIF
DESKRIPTIF PADA PT. ALIANSI TEMPRINA NYATA
GRAFIKA TANGERANG**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan Strata Satu (SI)

FRENGKI HARTANTO

11135150

Program Studi Sistem Informatika

Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Nusa Mandiri

Jakarta

2017

PERSEMBAHAN

*Ketika aku tahu, aku semakin tahu kalau aku tidak tahu apa-apa
(Imam Safe'i)*

Dengan mengucapkan puji syukur kepada Allah S.W.T,
skripsi ini kupersembahkan untuk:

1. Bapak Edy Mulyono dan Ibu Chamidah tercinta yang telah membesarkan saya dan selalu membimbing, mendukung, memotivasi, memberi apa yang terbaik bagiku serta selalu mendoakan saya untuk meraih kesuksesan.
2. Adikku (Novika Dwi Astuti dan Cecilia Ocha Triafflesia) yang telah memberiku semangat, saya selalu sayang kalian.
3. Teman dan kerabat, yang selalu setia dan memberikan semangat.

*Tanpa mereka,
saya dan karya ini tak akan pernah ada*

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Frengki Hartanto
NIM : 11135150
Perguruan Tinggi : STMIK Nusa Mandiri Jakarta

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang telah saya buat dengan judul: **“Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Kuantitatif Deskriptif Pada PT. Aliansi Temprina Nyata Grafika Tangerang”**, adalah asli (orsinil) atau tidak plagiat (menjiplak) dan belum pernah diterbitkan/dipublikasikan dimanapun dan dalam bentuk apapun.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun juga. Apabila dikemudian hari ternyata saya memberikan keterangan palsu dan atau ada pihak lain yang mengklaim bahwa skripsi yang telah saya buat adalah hasil karya milik seseorang atau badan tertentu, saya bersedia diproses baik secara pidana maupun perdata dan kelulusan saya dari **Sekolah Tinggi Manajemen Informatika & Komputer Nusa Mandiri** dicabut/dibatalkan.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 10 Februari 2017

Yang menyatakan,

Frengki Hartanto

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Frengki Hartanto
NIM : 11135150
Perguruan Tinggi : Sistem Informatika
Program Studi : STMIK Nusa Mandiri Jakarta

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak **Sekolah Tinggi Manajemen Informatika & Komputer Nusa Mandiri**, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalti-Free Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul: “**Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Kuantitatif Deskriptif Pada PT. Aliansi Temprina Nyata Grafika Tangerang**”, beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif** ini pihak **Sekolah Tinggi Manajemen Informatika & Komputer Nusa Mandiri** berhak menyimpan, mengalih-media atau *format*-kan, mengelolanya dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di *internet* atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari kami selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak **Sekolah Tinggi Manajemen Informatika & Komputer Nusa Mandiri**, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 10 Februari 2017

Yang menyatakan,

Frengki Hartanto

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Frengki Hartanto
NIM : 11135150
Program Studi : Sistem Informatika
Jenjang : Strata Satu (S1)
Judul Skripsi : **Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Kuantitatif Deskriptif Pada PT. Aliansi Temprina Nyata Grafika Tangerang**

Telah dipertahankan pada periode II-2016 dihadapan penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh Sarjana Ilmu Komputer (S.Kom) pada Program Strata Satu (S1) Program Studi Teknik Informatika di Sekolah Tinggi Manajemen Informatika & Komputer Nusa Mandiri.

Jakarta, 22 Februari 2017

PEMBIMBING SKRIPSI

Dosen Pembimbing I : **Yusnia Budiarti, M.Kom**

DEWAN PENGUJI

Penguji I : **Frieyadie, M.Kom**

Penguji II : **Rudianto, M.Kom**

PANDUAN PENGGUNAAN HAK CIPTA

Skripsi sarjana yang berjudul “**Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Kuantitatif Deskriptif Pada PT. Aliansi Temprina Nyata Grafika Tangerang**” adalah hasil karya tulis asli FRENGKI HARTANTO dan bukan hasil terbitan sehingga peredaran karya tulis hanya berlaku dilingkungan akademik saja, serta memiliki hak cipta. Oleh karena itu, dilarang keras untuk menggandakan baik sebagian maupun seluruhnya karya tulis ini, tanpa seizin penulis.

Referensi kepustakaan diperkenankan untuk dicatat tetapi pengutipan atau peringkasan isi tulisan hanya dapat dilakukan dengan seizin penulis dan disertai ketentuan pengutipan secara ilmiah dengan menyebutkan sumbernya.

Untuk keperluan perizinan pada pemilik dapat menghubungi informasi yang tertera di bawah ini:

Nama : FRENGKI HARTANTO
Alamat : Dsn. Sukoanyar RT/RW 12/03, Ds. Sukorejo
Kec. Tirtoyudo, Kab. Malang
No. Telp / HP : 087888931555
E-mail : frigate.jr@gmail.com

KATA PENGANTAR

Ungkapan kebahagiaan dan rasa syukur yang tak terhingga kepada Allah SWT, karena hanya berkat rahmat, kasih sayang dan bimbingan-Nya penulis dapat menyelesaikan karya tulis ini. Karya tulis ini merupakan tugas akhir salah satu syarat bagi penulis dalam menyelesaikan studi untuk mencapai gelar Sarjana, pada STMIK Nusa Mandiri. Kiranya karya tulis ini dapat bermanfaat bagi seluruh lapisan masyarakat dan bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam lingkup kajian yang terdapat didalamnya yaitu mengenai ” **Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Kuantitatif Deskriptif Pada PT. Aliansi Temprina Nyata Grafika Tangerang**”.

Tujuan penulisan skripsi ini dibuat sebagai salah satu syarat kelulusan program Strata Satu (S1) STMIK Nusa Mandiri. Sebagai bahan penulisan diambil berdasarkan hasil penelitian (eksperimen), observasi dan beberapa sumber literatur yang mendukung penulisan ini. Penulis menyadari bahwa tanpa bimbingan dan dorongan dari semua pihak, maka penulisan skripsi ini tidak akan lancar. Oleh karena itu pada kesempatan ini, izinkanlah penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ketua STMIK Nusa Mandiri
2. Pembantu Ketua I STMIK Nusa Mandiri
3. Ketua Program Studi Teknik Informatika STMIK Nusa Mandiri.
4. Ibu Yusnia Budiarti, M.Kom, selaku Dosen Pembimbing I Skripsi.
5. Bapak/ibu dosen Teknik Informatika STMIK Nusa Mandiri yang telah memberikan penulis dengan semua bahan yang diperlukan.
6. Staff / karyawan / dosen di lingkungan STMIK Nusa Mandiri.
7. Bapak Tomy Wahyu, S.E selaku Kepala Divisi *Production Planning Inventory Control* PT. Aliansi Temprina Nyata Grafika.
8. Staff / karyawan di lingkungan PT. Aliansi Temprina Nyata Grafika.
9. Orang tua tercinta yang telah memberikan dukungan moral maupun spritual.
10. Rekan-rekan mahasiswa kelas 11.7AA.05.

Serta semua pihak yang terlalu banyak untuk disebut satu persatu sehingga terwujudnya penulisan ini. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh sekali dari sempurna, untuk itu penulis mohon kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan penulisan dimasa yang akan datang.

Akhir kata semoga skripsi ini dapat berguna bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca yang berminat pada umumnya.

Jakarta, 10 Februari 2017

Penulis

Frengki Hartanto

ABSTRAK

Frengki Hartanto (11135150), Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Kuantitatif Deskriptif Pada PT. Aliansi Temprina Nyata Grafika Tangerang.

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan setelah diadakan pelatihan pada karyawan PT. Aliansi Temprina Nyata Grafika Tangerang. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana dengan bantuan software statistik SPSS versi 21. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan *simple random sampling* dan sampel yang digunakan sebanyak 20 responden karyawan PT. Aliansi Temprina Nyata Grafika Tangerang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner (angket), dan wawancara. Hipotesis dari penelitian ini adalah ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Aliansi Temprina Nyata Grafika Tangerang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aliansi Temprina Nyata Grafika Tangerang. Hal ini ditunjukkan dari nilai regresi linier sederhana sebesar 1,033 dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,983 dalam kategori memiliki hubungan yang kuat antara pelatihan terhadap kinerja karyawan, dan nilai koefisien determinasi sebesar 96,6% yang artinya variabel pelatihan memiliki pengaruh sebesar 96,6% terhadap variabel kinerja karyawan PT. Aliansi Temprina Nyata Grafika Tangerang, sisanya sebesar 3,4% ditentukan atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak disertakan di dalam penelitian.

Kata Kunci : Pelatihan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Frengki Hartanto (11135150), Analysis of Effects of Training on Employee Performance Using Quantitative Methods Descriptive At PT. Aliansi Temprina Nyata Grafika Tangerang

This study was to determine the effect of training on employee performance after training is conducted at PT. Aliansi Temprina Nyata Grafika Tangerang. The analysis tool used is a simple linear regression with the help of statistical software SPSS version 21. The sampling technique in this research is done by simple random sampling and used as a sample of 20 respondents employees of PT. Aliansi Temprina Nyata Grafika Tangerang. The method used in this research is descriptive quantitative method. Data collection technique used observation, questionnaires (questionnaire), and interviews. The hypothesis of this study was no significant effect of training (X) on employee performance (Y) PT. Aliansi Temprina Nyata Grafika Tangerang. The results showed that training significantly influence the performance of employees of PT. Aliansi Temprina Nyata Grafika Tangerang. It is shown from simple linear regression value of 1.033 with a correlation coefficient (R) of 0.983 in categories has a strong relationship between training on employee performance, and the coefficient of determination of 96.6%, which means the effect of training has a variable 96.6 % of the variable performance of employees of PT. Aliansi Temprina Nyata Grafika Tangerang, while the remaining 3.4% is determined or explained by other variables not included in the study.

Keywords: Training, Employee Performance

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL SKRIPSI	i
LEMBAR PERSEMBAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	iv
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI	vi
LEMBAR PANDUAN PENGGUNAAN HAK CIPTA	viii
KATA PENGANTAR	ix
ABSTRAK	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	3
1.3. Maksud dan Tujuan.....	4
1.4. Metode Penelitian.....	4
A. Observasi	4
B. Wawancara	5
C. Studi Pustaka	5
1.5. Ruang Lingkup	5
1.6. Hipotesis	6
BAB II LANDASAN TEORI	7
2.1. Tinjauan Pustaka	7
2.2. Penelitian Terkait	16
2.3. Tinjauan Organisasi / Objek Penelitian	17

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	21
3.1. Tahapan Penelitian	21
3.2. Instrumen Penelitian	23
3.3. Metode Pengumpulan Data, Populasi dan Sample Penelitian	24
3.4. Metode Analisis Data	26
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	29
4.1. Karakteristik Responden	29
4.2. Deskripsi Variabel Materi Yang Diajarkan	30
4.3. Deskripsi Variabel Metode yang Digunakan	32
4.4. Deskripsi Variabel Sarana / Fasilitas Pendukung	33
4.5. Deskripsi Variabel Kemampuan Instruktur	35
4.6. Deskripsi Variabel Kemampuan Peserta	36
4.7. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	37
4.8. Validitas Dan Reliabilitas	40
4.9. Model Persamaan Regresi	42
4.10. Pembahasan	44
BAB V PENUTUP.....	46
5.1. Kesimpulan	46
5.2. Saran	47

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LEMBAR KONSULTASI BIMBINGAN

SURAT KETERANGAN RISET

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Struktur Organisasi PT Aliansi Temprina Nyata Grafika	19
Gambar III.1 Diagram Alur Tahap Penelitian	21

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Skala Likert	27
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	29
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja / Divisi	29
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	30
Tabel IV.4 Jawaban Responden Mengenai Variabel Materi yang diajarkan	30
Tabel IV.5 Jawaban Responden Mengenai Variabel Metode yang digunakan ...	32
Tabel IV.6 Jawaban Responden Mengenai Variabel Sarana atau Fasilitas Pendukung	33
Tabel IV.7 Jawaban Responden Mengenai Variabel Kemampuan Instruktur	35
Tabel IV.8 Jawaban Responden Mengenai Variabel Kemampuan Peserta	36
Tabel IV.9 Jawaban Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan	38
Tabel IV.10 Hasil Analisis Validitas	41
Tabel IV.11 Hasil Analisis Reliabilitas.....	42
Tabel IV.12 Hasil Analisis Regresi Sederhana	42
Tabel IV.13 Hasil Analisis Korelasi	43

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Lampiran A.1. Data dan Hasil Responden	48
2. Lampiran A.2. Gambar Output Uji Validitas.....	49
3. Lampiran A.3. Gambar Output Reliabilitas.....	53
4. Lampiran A.4. Gambar Output Regresi Sederhana	55
5. Lampiran A.5. Distribusi Nilai r_{tabel}	57

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang paling mahal yang dimiliki perusahaan dibandingkan aset-aset lainnya karena dengan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) suatu perusahaan bisa berkembang. Perusahaan harus memberikan perhatian ekstra dan memenuhi hak setiap karyawan, karena karyawan tersebut merupakan aset terpenting bagi perusahaan. Seiring dengan berkembangnya era globalisasi Sumber Daya Manusia (SDM) juga harus bisa meningkatkan kompetensi kerjanya agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Setiap perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas agar dapat bersaing dalam persaingan bisnis perusahaan.

Dalam satu periode tertentu setiap perusahaan pasti memiliki target yang ingin dicapai. Tanpa adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang memadai target setiap perusahaan tersebut tidak akan bisa tercapai. Sehubungan dengan hal tersebut, setiap perusahaan haruslah tanggap dan memberi perhatian lebih terhadap setiap karyawan yang memiliki kinerja kurang baik bagi perusahaan. Untuk dapat menunjang keberhasilan perusahaan, setiap karyawan yang memiliki kinerja kurang baik bagi perusahaan harus selalu dibina dan diarahkan. Karena dengan meningkatkan kinerja karyawan akan mengangkat nama baik suatu perusahaan. Pada suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan suatu pelatihan. Menurut Afdhal, Nurdasila Darsono, T. Roli Ilhamsyah Putra (2015:3) pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan

kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, pelatihan bagi pegawai harus mendapat perhatian yang lebih besar sehingga diharapkan kinerja akan meningkat. Pelatihan dan kinerja karyawan pada setiap perusahaan memiliki suatu hubungan yang proporsional dimana pelatihan merupakan suatu hal yang terpenting dalam proses bekerja.

Pelatihan kerja yang diadakan perusahaan wajib untuk dilakukan atau dilaksanakan oleh karyawan pada setiap perusahaan baik itu karyawan baru ataupun karyawan lama karena nantinya akan bermanfaat bagi karyawan tersebut. Suatu bentuk pelatihan yang baik dapat membawa banyak manfaat untuk suatu perusahaan. Berikut adalah beberapa manfaat dari adanya pelatihan yaitu dapat meningkatkan dan menambah ilmu pengetahuan para karyawan, mempermudah karyawan yang telah memiliki suatu keahlian agar dapat bekerja dengan menggunakan teknologi baru, dengan adanya pelatihan para karyawan dapat lebih memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim yang nantinya akan berdampak positif untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas.

Dalam suatu perusahaan kebutuhan akan peningkatan kinerja karyawan merupakan kebutuhan strategi bisnis yang perlu untuk selalu diperhatikan. Perusahaan yang memiliki daya saing tinggi selalu menggunakan praktik pelatihan demi mensukseskan strategi bisnis suatu perusahaan. Setiap perusahaan selalu menyusun strategi bisnis yang disesuaikan dengan berbagai macam pekerjaan karyawannya. Pada dasarnya pelatihan yang diberikan kepada karyawan di sebuah perusahaan haruslah sesuai dengan strategi yang dimiliki oleh sebuah perusahaan tersebut, agar pelatihan yang dilaksanakan membawa keuntungan bagi

perusahaan dan memberikan banyak manfaat serta dapat menambah wawasan ilmu bagi karyawan agar kedepannya dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan strategi yang dimiliki perusahaan tersebut. Karyawan yang melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar kerja perusahaan akan dapat meningkatkan efektifitas kerja mereka dan akan berdampak pada pencapaian strategi bisnis suatu perusahaan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui bahwa hampir setiap perusahaan melaksanakan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara melaksanakan beberapa upaya pelatihan yang nantinya akan berdampak positif untuk kemajuan perusahaan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Aliansi Temprina Nyata Grafika Tangerang yang merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang percetakan yang memiliki kinerja karyawan yang cukup tinggi, dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan pelatihan pada perusahaan terhadap kemampuan dan kinerja karyawan dengan menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Sesuai dengan latar belakang yang telah dipaparkan maka judul penelitian yang ingin diajukan adalah *Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Kuantitatif Deskriptif Pada PT. Aliansi Temprina Nyata Grafika Tangerang.*

1.2 Identifikasi Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka penulis menyimpulkan bahwa adanya suatu permasalahan mengenai kinerja karyawan pada perusahaan tersebut selama tidak adanya pelatihan yang berdampak pada kinerja karyawan yang kurang efektif.

1.3 Maksud dan Tujuan

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijabarkan di atas, maka penulis memiliki maksud sebagai berikut :

1. Mengetahui bagaimana kinerja karyawan di PT. Aliansi Temprina Nyata Grafika.
2. Mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Aliansi Temprina Nyata Grafika ditinjau dari metode kuantitatif deskriptif.

Adapun tujuan yang dalam skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat kelulusan Strata Satu (S1) program studi Sistem Informasi Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer (STMIK) Nusa Mandiri Jakarta.

1.4 Metode Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini penulis melakukan beberapa metode penulisan untuk mengumpulkan data hasil penelitian. Adapun metode yang digunakan dalam menunjang penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut :

A. Observasi

Dalam pembuatan skripsi ini penulis melakukan pengamatan secara langsung pada beberapa karyawan di PT. Aliansi Temprina Nyata Grafika. Observasi tersebut dilakukan selama 1 bulan yaitu dengan menganalisa perbedaan karyawan yang mengikuti pelatihan kerja dan karyawan yang tidak mengikuti pelatihan kerja.

B. Wawancara

Untuk melengkapi data yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini penulis juga melakukan wawancara. Penulis telah melakukan wawancara dengan narasumber yang bernama Tommy Wahyu Wijaya sebagai PPIC. Wawancara yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui sejauh mana tingkat perbedaan antara karyawan yang mengikuti pelatihan kerja dengan karyawan yang tidak mengikuti pelatihan kerja.

C. Studi Pustaka

Penulis melakukan penelitian kepustakaan yang bertujuan untuk menunjang hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan. Pengumpulan beberapa informasi yang dibutuhkan penulis dilakukan dengan mencari beberapa referensi yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Informasi tersebut didapatkan melalui beberapa jurnal penelitian dan buku referensi.

1.5 Ruang Lingkup

Dalam penyusunan skripsi ini penulis membatasi ruang lingkup untuk menghindari terjadinya pemahaman yang terlalu luas. Peneliti membatasi permasalahan penelitian pada Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Kuantitatif Deskriptif Pada PT. Aliansi Temrprina Nyata Grafika Tangerang.

1.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang perlu dibuktikan secara empiris dan didasarkan pada fakta dan analisis hasil penelitian. Rumusan hipotesis dalam penelitian yang dilakukan penulis adalah sebagai berikut : “Apabila suatu pelatihan kerja dilakukan secara benar maka kinerja karyawan disuatu perusahaan otomatis akan meningkat”. Dari penjabaran di atas rumusan untuk hipotesisnya adalah sebagai berikut :

H_0 = Pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_1 = Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Penjelasan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia tentunya tidak lepas dari peran manajemen secara umum. Tugas dari manajemen Sumber Daya Manusia adalah untuk mengembangkan dan mempelajari berbagai macam terobosan yang nantinya akan bermanfaat untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pendefinisian tentang manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai sudut pandang yang berbeda. Seperti yang telah dikemukakan oleh Hasibuan (2012:10) mengatakan bahwa manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien serta dapat membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut Handoko (2012:4) menyatakan bahwa manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi pengembangan pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Dari beberapa pendefinisian yang telah dipaparkan di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu pengetahuan yang secara khusus mempelajari bagaimana mengorganisir, merencanakan dan melakukan pengawasan terhadap tenaga kerja yang dipergunakan dalam menjalankan aktivitas pada perusahaan tersebut. Secara garis besar beberapa pendapat tersebut memiliki kesamaan tujuan.

Berdasarkan pendefinisian yang telah dipaparkan di atas terlihat bahwa sumber daya manusia dipandang sebagai aset penting dalam sebuah perusahaan yang mendapat perhatian dan penanganan khusus. Dalam hal ini peran manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan tidak hanya untuk mencapai tujuan suatu perusahaan akan tetapi juga berfungsi untuk pemenuhan kebutuhan karyawan. Manajemen sumber daya manusia sangat memperhatikan masalah yang dihadapi oleh setiap karyawan pada sebuah perusahaan. Oleh sebab itu, setiap perusahaan harus dapat berupaya untuk meningkatkan segala fasilitas yang dapat mendukung aktivitas para pekerjanya, sehingga umpan balik yang didapatkan oleh perusahaan adalah peningkatan kinerja karyawan pada setiap perusahaan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam bidang sumber daya manusia tentunya setiap perusahaan memiliki keinginan supaya setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Menurut Dessler (2009:20) fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut : 1) Perencanaan (*planning*), adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya suatu perusahaan. 2) Pengorganisasian (*organizing*), adalah kegiatan yang mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, intergasi, dan koordinasinya dalam bagan organisasi dimana organisasi hanya alat untuk mencapai tujuan. 3) Pengarahan (*directing*), adalah mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan

perusahaan, karyawan dan masyarakat. 4) Pengendalian (*controlling*), adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati semua peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Agar dapat mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia, maka setiap perusahaan harus mengembangkan sumber daya manusia tersebut agar semua fungsi organisasi tersebut berjalan seimbang.

2.1.3 Pengertian Pelatihan

Setelah adanya penerimaan karyawan pada suatu perusahaan proses selanjutnya adalah pelatihan, sebab pelatihan tersebut diberikan kepada karyawan baru. Pelatihan akan diberikan setelah karyawan tersebut ditempatkan dan diberi tugas oleh perusahaan sesuai dengan bidang yang digeluti. Pelatihan yang diadakan pada sebuah perusahaan pada dasarnya memiliki tujuan untuk mengembangkan setiap karyawan yang ada pada perusahaan tersebut agar lebih terampil, terdidik, dan terlatih secara profesional pada bidangnya masing-masing. Serta, pelatihan yang akan dilakukan dapat berguna untuk membantu karyawan pada setiap perusahaan agar dapat menambah kemampuan yang dimiliki dan harus menghasilkan perubahan sikap pada karyawan tersebut.

Beberapa ahli telah mengemukakan pendapatnya tentang definisi dari pelatihan, seperti yang telah dikemukakan oleh Simamora dalam Hartatik (2014:87), pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. Sedangkan menurut Yuniarti, Eka Pratiwi, Bambang Swasto Sunuharyo dan Hamidah Nayati Utami (2013:11) bahwa, pelatihan adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan sebagai upaya untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, kinerja dan prestasi karyawannya.

Dari beberapa pemamparan tentang definisi pelatihan maka dapat disimpulkan bahwa suatu pelatihan diadakan sebagai salah satu upaya untuk peningkatan kinerja sumber daya manusia yang harus dilakukan dilakukan secara terus menerus. Secara garis besar pelatihan merupakan bentuk usaha yang dilakukan oleh sebuah perusahaan untuk dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta kemampuan setiap karyawan agar dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya secara maksimal.

Proses pelatihan yang dilakukan mengacu pada suatu bentuk perubahan yang harus terjadi pada peserta pelatihan. Dalam suatu proses pelatihan, kinerja karyawan yang dirasa kurang baik pasti akan dibenahi agar nantinya dapat menjadi lebih baik. Sehingga jika ada sekumpulan tugas yang harus dikerjakan nantinya dapat dengan mudah diselesaikan dengan hasil yang maksimal oleh karyawan yang telah mengikuti pelatihan.

Perkembangan kinerja pada sebuah perusahaan tidak lepas dari peran serta karyawan pada sebuah perusahaan tersebut. Dalam menghadapi persaingan erat antar perusahaan maka kinerja karyawan dalam suatu perusahaan juga harus sesuai dengan kemajuan dan perkembangan suatu perusahaan tersebut.

2.1.4 Tujuan Pelatihan

Pelatihan untuk para karyawan perlu dilaksanakan secara terencana dan berkesinambungan. Sebelum diadakan pelatihan hendaknya setiap perusahaan terlebih dahulu menentukan program pelatihan yang sekiranya tepat untuk karyawan pada perusahaan tersebut, agar nantinya pengembangan dapat dilaksanakan secara maksimal.

Dalam penyusunan program pelatihan karyawan haruslah dengan cermat dan berdasarkan metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan tersebut pada saat ini dan nantinya akan berguna untuk kelanjutannya. Pelatihan yang diadakan haruslah memiliki tujuan untuk meningkatkan kemampuan konseptual dan teknis karyawan agar prestasi kerjanya dapat meningkat dan nantinya akan mengangkat nama baik perusahaan.

Sebagian pemimpin pada perusahaan menyadari bahwa setiap karyawan baru pada dasarnya mereka hanya memiliki kecakapan teoritis yang pernah didapatkan sewaktu mereka menimba ilmu saat menempuh pendidikan formal. Maka dari itu, kemampuan seorang karyawan baru tersebut haruslah dikembangkan agar nantinya dapat dengan mudah menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan tersebut. Pada dasarnya saat mengadakan pelatihan di sebuah perusahaan untuk pengembangan karyawan pastinya membutuhkan biaya yang cukup besar, namun biaya tersebut sangat berarti besar demi kemajuan perusahaan tersebut. Karena setiap karyawan yang berprestasi pada setiap perusahaan akan dapat bekerja secara efisien, efektif dan memiliki hasil kerja lebih baik daripada sebelumnya dan nantinya dapat menjadi daya saing untuk perusahaan lain. Dengan demikian, akan memberikan peluang besar setiap perusahaan untuk memperoleh laba sebanyak-banyaknya dan nantinya akan berpengaruh terhadap kenaikan gaji yang akan diterima setiap karyawan.

Menurut Mangkunegara (2011:52), tujuan dari diadakannya pelatihan antara lain dapat meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi, dapat meningkatkan produktivitas kerja, dapat meningkatkan kualitas kerja, dapat

meningkatkan sikap moral dan semangat kerja, dapat meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.

Dengan adanya pelatihan diharapkan setiap karyawan dapat meningkatkan pengetahuan serta merubah kinerja sebelumnya menjadi lebih baik lagi. Hal ini juga mendukung perusahaan agar keefektifan hasil produksi, distribusi serta pelayanan barang lebih efisien, dan juga dapat menekan biaya operasi, serta dapat meningkatkan kualitas kerja setiap karyawan.

Bagi setiap orang yang melaksanakan pelatihan tentu menginginkan sebuah tujuan yang nantinya dapat digunakan dalam menjalankan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Dengan adanya pelatihan yang telah diadakan di setiap perusahaan maka nantinya pelatihan tersebut dapat membantu stabilitas pegawai dan mendorong mereka untuk memberikan jasanya semaksimal mungkin.

Demi memperoleh dan mencapai hasil pekerjaan yang lebih baik, pelatihan perlu dilaksanakan secara sistematis, beberapa ahli telah mengemukakan pendapatnya tentang tujuan utama program pelatihan, antara lain : bertujuan untuk meningkatkan keterampilan yang dimiliki oleh setiap karyawan di setiap perusahaan, memperbaiki kinerja para karyawan yang kurang sempurna, serta membantu memecahkan permasalahan yang terjadi di perusahaan tersebut. Apabila suatu perusahaan akan menyelenggarakan pelatihan bagi para karyawannya, maka wajib terlebih dahulu karyawan tersebut mendapat pengarahan agar nantinya pelatihan tersebut sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Pelatihan tersebut bertujuan agar karyawan dapat cepat berkembang, karena tidak mudah bagi seseorang untuk dapat mengembangkan kemampuan yang telah dimilikinya hanya berdasarkan pengalaman sebelumnya serta tanpa adanya suatu pelatihan lanjutan. Pada akhirnya, sebuah pelatihan ditujukan untuk menstabilkan para pegawai dalam sebuah perusahaan sehingga nantinya, dapat mengurangi adanya pergantian karyawan secara terus-menerus. Karena adanya pelatihan yang telah dijalankan pada sebuah perusahaan maka pelatihan tersebut dapat berdampak positif bagi kinerja karyawan.

Dengan adanya pelaksanaan pelatihan maka akan membawa banyak manfaat bagi perusahaan dalam melaksanakan aktivitasnya yaitu agar lebih menjamin ketersediaannya tenaga-tenaga terampil dalam perusahaan, sehingga kesalahan-kesalahan dapat dihindari serta mendorong karyawan untuk memberikan potensi yang dimilikinya agar dapat berguna demi kemajuan perusahaan.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Secara ilmiah kinerja dapat diartikan sebagai suatu tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam waktu tertentu. Beberapa ahli telah menyebutkan definisi dari kinerja seperti yang telah dikemukakan oleh Mangkunegara (2014:9) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan menurut Swasto (2011:54) kinerja merupakan hasil atau prestasi yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan untuk pekerjaan tersebut. Dari

penjelasan mengenai definisi kinerja karyawan yang telah dijelaskan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu pencapaian atau prestasi kerja yang telah didapatkan oleh seorang karyawan dalam aktivitas yang ada dalam perusahaan tersebut baik yang sudah direncanakan sebelumnya maupun yang belum direncanakan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut dalam jangka waktu tertentu.

Setiap karyawan yang selalu melaksanakan pekerjaan secara baik akan memberikan umpan balik berupa mutu kerja yang baik bagi perusahaan. Pendidikan yang telah ditempuh oleh seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan di sebuah perusahaan karena karyawan yang memiliki pendidikan tinggi dapat memberikan wawasan yang luas pula untuk perusahaan.

2.1.6 Tujuan Kinerja

Pada saat akan menerapkan konsep manajemen kinerja yang berkualitas maka perlu memahami apa yang menjadi tujuan menyeluruh dari manajemen kinerja agar nantinya dapat mewujudkan tujuan suatu perusahaan. Berikut ini adalah beberapa tujuan dari adanya kinerja pada sebuah perusahaan yang telah dikemukakan oleh Mangkunegara (2014:10-11), antara lain : dapat meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja, dapat mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu, dapat memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang dapat mendefinisikan atau

merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

Berdasarkan pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan pencapaian kerja seorang karyawan, serta pelaksanaan kerja, dan hasil kerja yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

2.1.7 Indikator Kinerja

Aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja karyawan merupakan indikator kinerja. Dalam indikator kinerja ukuran dalam menilai karyawan yang dijadikan tolak ukur. Terdapat beberapa penjelasan tentang indikator yang menjadi ukuran kinerja. Menurut Miner dalam Sudarmanto (2009:11), terdapat empat dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu: 1) Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan, 2) Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan, 3) Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang, 4) Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

2.1.8 Hubungan Antara Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan

Menurut Becker *et al.* dalam Dabale (2014:5), menyebutkan bahwa pelatihan memainkan peranan penting dalam pengembangan organisasi, meningkatkan kinerja serta produktivitas yang akhirnya menempatkan organisasi di tempat terbaik dalam kompetisi. Sedangkan menurut Raymond dalam Agusta, Sutanto dan Eddy M (2013:5) untuk memecahkan masalah terkait dengan peningkatan kinerja karyawan ada beberapa kemungkinan yang dapat dilakukan

oleh perusahaan, salah satunya melalui pelatihan kerja. Pelatihan kerja dapat berfungsi sebagai perbaikan kinerja individu dalam organisasi.

Pelatihan merupakan suatu media yang digunakan untuk memberikan semangat karyawan pada perusahaan. Menurut Sudarmanto dalam Primajaya (2010:5) pelatihan dilakukan sebagai solusi terhadap problema kinerja individu dan kinerja organisasi. Sedangkan menurut Khan dan Farooq dalam Aruan (2013:5) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari pelatihan tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

2.2 Penelitian Terkait

Penelitian ini merupakan penelitian ilmiah yang dilakukan penulis. Oleh sebab itu pengembangan hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini memerlukan beberapa hasil penelitian terdahulu dengan variabel penelitian yang terkait dengan penelitian ini. Berikut ini beberapa hasil dari penelitian terdahulu yang digunakan sebagai referensi oleh penulis.

Mamangkey, dkk (2015) melakukan penelitian tentang Pengaruh Pelatihan, Pengalaman, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Manado. Dengan tujuan untuk mengetahui apakah pelatihan kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. Hasil regresi linear berganda menunjukkan pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Yulianti (2015) melakukan penelitian tentang Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel Di Tenggarong Kutai Kartanegara. Dengan tujuan untuk mengetahui apakah pelatihan kerja, berpengaruh terhadap kinerja karyawan Grand Fatma Hotel Di Tenggarong Kutai Kartanegara. Hasil regresi linear sederhana sebesar 0,603 dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.665 dalam kategori memiliki hubungan yang kuat antara pelatihan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3 Tinjauan Organisasi / Objek Penelitian

2.3.1 Sejarah Perusahaan

Berawal dari tekad untuk memberikan *service* serta pelayanan yang baik bagi pembaca dan pencinta harian Jawa Pos, khususnya yang berada di wilayah Jawa Tengah dan DIY, lahirlah perusahaan percetakan yang kemudian diberi nama PT. Nyata Grafika Media Surakarta.

Setelah melalui perjalanan panjang dan pertimbangan geografis (Solo, Boyolali, Klaten, hingga Jogja) di pilihlah lokasi strategis di Jalan Adi Sumarmo 138 Kartasura, Sukaharjo. Juli 1997, tempat ini kemudian di bangun tahap demi tahap yang akhirnya lengkap seperti yang telah berdiri di atas lahan 11.572 m², seperti sekarang ini. Tak kurang dari waktu 6 bulan, telah berdiri bangunan yang benar-benar dipersiapkan untuk pondasi mesin cetak yang membutuhkan perhitungan secara cermat. Namun demikian, proses pembangun tidak serta merta selesai begitu saja, seiring dengan penggunaan fisik gedung Ir. Misbahul Huda berserta tim mekanik dan elektrik mengerahkan seluruh tenaga dan ilmunya agar proses pemasangan mesin cetak webb SEIKEN-40 bisa segera terpasang dengan baik. Mesin yang di datangkan dari negeri matahari tersebut terpasang dengan kokoh di pondasi yang memang di persiapkan untuk mesin tersebut. Walau tanpa atap penutup gedung dan berdinding triplek, karena memang pembangunan belum selesai, proses produksi yang menghasilkan cetakan Koran Jawa Pos, tetap berjalan dengan baik dan lancar. Hal itu dilakukan semata-mata untuk mewujudkan tekad memberi yang terbaik bagi pembaca harian Jawa Pos.

Prinsip kuat itu lah yang mendorong berproduksi walaupun dalam kondisi apa pun. Karena prinsip Pak Dahlan lebih cepat siap lebih baik, artinya seandainya mesin SEIKEN sudah *fight* betul dan bisa menghasilkan koran yang baik, dan itu berarti *service* kepada *customer*/pembaca lebih cepat sampai, maka pelaksanaan pembanguna gedung yang lain bisa sambil berjalan. Dengan kekuatan tim yang solid akhirnya berhasil menyelesaikan pemasangan mesin dengan baik. Tanggal 20 oktober 1997 resmi dinyatakan sebagai hari kelahiran PT. Nyata Grafika Media Surakarta, kami lahir dengan segala upaya. Jawa Pos dapat terbit ditengah-tengah Jawa kala itu. Waktu demi waktu membuat semakin dewasa di segala bidang. Dengan perkembangan waktu dan untuk meningkatkan layanan kepada *customer* perusahaan ini juga mengikuti perkembangan teknologi untuk mesin mesin cetak *webb*, *sheet* serta *pracetak*-nya, salah satunya adalah pembangunan *Computer To Plate (CTP)* yang tidak semua percetakan menggunakannya, dengan menggunakan mesin percetakan ini lebih berkualitas dan semakin canggih. dan kemudian berdiri lah PT. Aliansi Temprina Nyata Grafika pada tahun 2003 lalu yang masih anak perusahaan Jawa Pos dan sampai saat ini.

2.3.2 Visi dan Misi Perusahaan

VISI :

Menjadi jejaring percetakan media terbesar di Indonesia

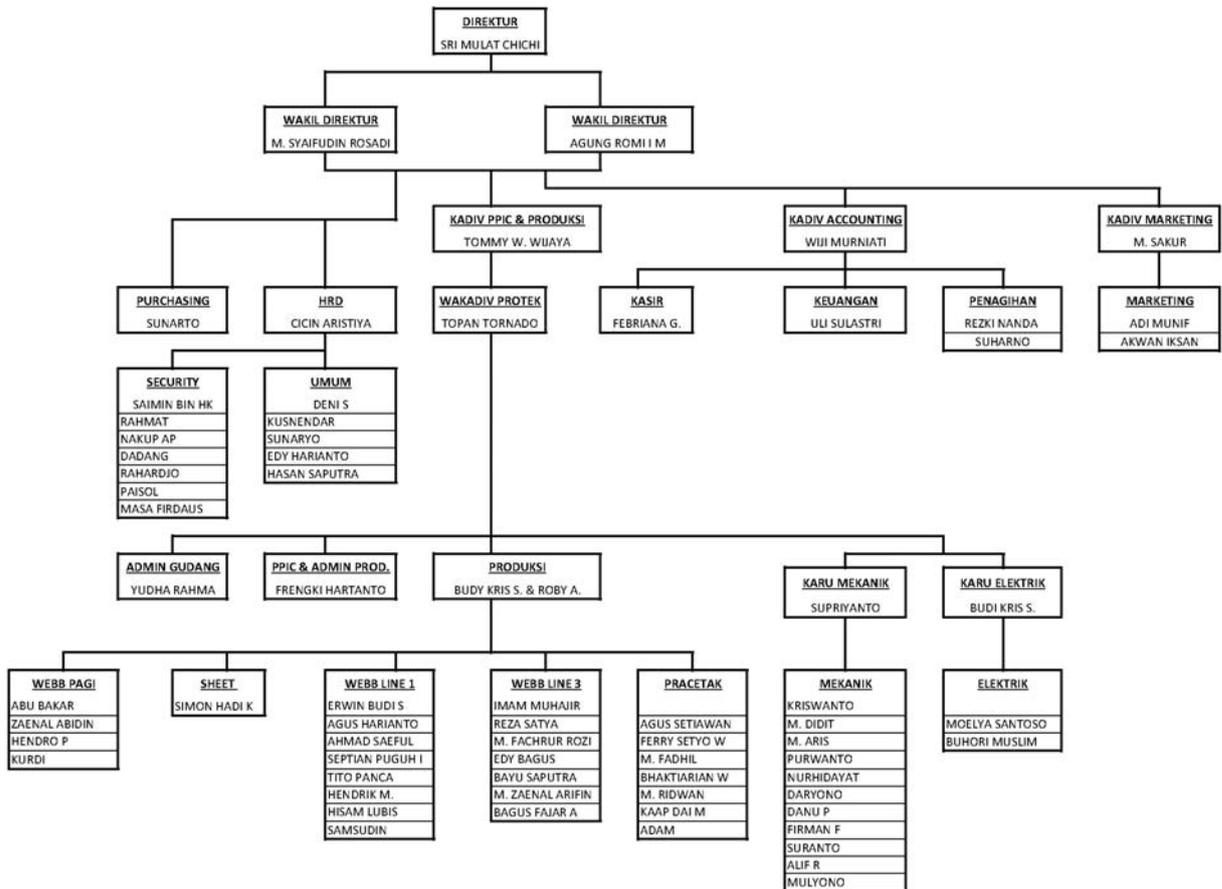
MISI :

1. Memberikan layanan cetak media dan komersial dengan konsep “ *one stop service*”.
2. Mensinergiskan optimal SDM, Teknologi dan Sistem.

- Memberikan layanan terbaik dalam standar ketepatan waktu, mutu, dan jumlah.

2.3.3 Struktur Organisasi dan Fungsi Perusahaan

STRUKTUR ORGANISASI PT. ALIANSI TEMPRINA NYATA GRAFIKA TAHUN 2016



Sumber : HRD PT. Aliansi Temprina Nyata Grafika (2016)

Gambar II.1

Struktur Organisasi PT. Aliansi Temprina Nyata Grafika

Keterangan Tugas dan Fungsi Struktur Organisasi dalam Perusahaan:

- Direktur** : Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan. Memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian (*manager*) dan menyampaikan laporan kepada pemegang saham atas kinerja perusahaan.

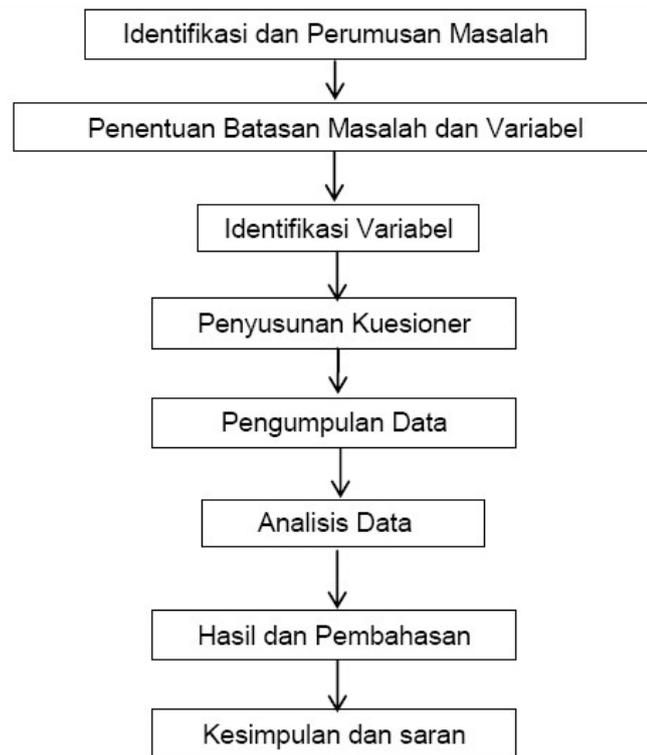
2. ***Operasional Manager*** : Merupakan pimpinan dalam divisi operasi yang bertugas untuk mengatur mengendalikan tugas operasional, mengadakan pembinaan pelaksanaan kegiatan perusahaan .
3. ***Assisten Manager*** : Yaitu bertugas untuk membantu menjalankan prosedur yang sudah ada.
4. ***Purchasing*** : Memastikan pengadaan barang.
5. ***HRD*** : Merencanakan, mengembangkan dan mengimplementasikan strategi di bidang pengolahan dan SDM (termasuk perekrutan dan kebijakan, disiplin keluhan konseling, upah dan pernyataanhan dan, kontrak – kontrak pelatihan dan pengembangan, perencanaan subsesi, moril dan motivasi, kultur dan pengembangan sikap, manajemen penimbangan prestasi dan hal seputar manajemen mutu.
6. ***PPIC dan Protek*** : Menyetujui setiap permintaan barang.
7. ***Accounting*** : Melakukan pengaturan administrasi keuangan perusahaan, menyusun dan membuat laporan keuangan serta laporan perpajakan membuat anggaran perperiodik melakukan pembayaran gaji dan karyawan menyusun surat surat yang berhubungan dengan bank.
8. ***Marketing*** : Memperkenalkan perusahaan dan produk yang dihasilkan kepada masyarakat luas, sehingga perusahaan dan produknya dapat dikenal dan menghasilkan pemasukan bagi perusahaan dengan cara melakukan penjualan terhadap produk yang dihasilkan oleh perusahaan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tahapan Penelitian

Secara umum tahap-tahap yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi tahap sebagai berikut :



Gambar III.1
Diagram Alur Tahapan Penelitian

Berikut ini penjelasan dari Diagram Alur Tahapan Penelitian :

a) **Identifikasi dan Perumusan Masalah**

Tahapan ini berfungsi untuk mengidentifikasi masalah yang dilakukan peneliti dalam menentukan langkah – langkah selanjutnya. Masalah yang teridentifikasi di PT. Aliansi Temprina Nyata Grafika adalah masalah yang berkaitan dengan pelatihan dan kinerja karyawan. Faktor dari dalam

individu yang mempengaruhi kinerja individu yaitu motivasi dan kepuasan kerja.

b) Batasan Permasalahan

Dalam penelitian ini peneliti memberikan batasan permasalahan agar permasalahan yang akan diteliti lebih fokus pada tujuan. Batasan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1) Objek penelitian hanya difokuskan pada karyawan tetap di PT. Aliansi Temprina Nyata Grafika. 2) Penyebaran kuesioner dilakukan terhadap karyawan tetap pada bagian administrasi dan produksi. 3) Penelitian ini menggunakan 2 variabel yaitu pelatihan dan kinerja karyawan.

c) Identifikasi Variabel

Identifikasi variabel pelatihan dan kinerja karyawan dilakukan dengan melakukan *interview* pada bagian PPIC yang bertujuan untuk mengetahui kondisi lapangan maupun kondisi karyawan tetap yang ada di bagian tersebut. Karyawan tetap tersebut digunakan sebagai indikator yang dipengaruhi oleh pelatihan dan kinerja karyawan.

d) Penyusunan Kuesioner

Penyusunan kuesioner dilakukan dengan menggunakan skala *likert* untuk mengukur pengaruh pelatihan dan kinerja karyawan.

e) Pengumpulan Data

Pengambilan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan metode survei atau biasa disebut metode kuesioner atau angket. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah wawancara dan kuesioner. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang

digunakan adalah teknik *simple random sampling*. Pada penelitian ini sampel yang digunakan jumlahnya sebanyak 20 orang responden yang diambil dari karyawan tetap pada perusahaan tersebut.

f) **Analisis Data**

Pada penelitian ini analisis data yang dilakukan yaitu analisis terhadap data kuesioner. Data yang diperoleh dari pengisian kuesioner oleh responden, sebelum diolah perlu untuk dilakukan transformasi data dari data *ordinal* (skor jawaban) menjadi data *interval* (skala).

3.2 Instrumen Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian ini, agar mendapatkan hasil yang maksimal maka penulis harus melakukan validasi terhadap instrumen yang akan digunakan. Karena instrumen yang digunakan pada penelitian ini berhubungan erat dengan penilaian akhir atau evaluasi dalam suatu penelitian. Maka, sebelum instrumen diberikan kepada subjek harus diteliti dan disahkan oleh seorang *validator*.

Validator tersebut adalah seorang ahli yang terdiri dari para dosen Jurusan Sistem Informasi dan beberapa karyawan penting yang ada pada PT. Aliansi Temprina Nyata Grafika yang dijadikan sebagai tempat penelitian oleh penulis. Instrumen yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Pedoman Observasi, yaitu alat bantu yang digunakan peneliti ketika mengumpulkan data melalui pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap beberapa hal yang diselidiki. Pedoman Wawancara, yaitu alat bantu yang digunakan peneliti ketika mengumpulkan data melalui tanya jawab dengan beberapa karyawan yang ada pada PT. Aliansi Temprina Nyata Grafika guna

untuk mengetahui target penyelidikan. Pedoman Tes, yaitu alat bantu berupa tes tertulis mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Tes tertulis ini berupa kuesioner yang berisi daftar pertanyaan yang berhubungan dengan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

3.3 Metode Pengumpulan Data, Populasi, dan Sampel Penelitian

3.3.1 Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penyusunan laporan saat pengamatan maka penulis menggunakan beberapa metode penelitian, diantaranya sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner adalah salah satu bentuk metode pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada para karyawan yang akan diteliti sebagai responden, dengan harapan mereka dapat memberikan respons atas daftar pertanyaan yang telah diberikan penulis. Dalam penelitian ini peneliti membagi angket menjadi 2 variabel yaitu angket untuk pelatihan dan untuk kinerja karyawan, dengan total 23 pertanyaan, dimana pada angket pelatihan peneliti membaginya menjadi 5 bagian yaitu 1) Materi yang diajarkan, 2) Metode yang digunakan, 3) Sarana atau fasilitas pendukung, 4) Kemampuan instruktur, 5) Kemampuan Peserta, dan setiap bagian ada 3 pertanyaan sedangkan pada angket kinerja karyawan peneliti memberikan 8 pertanyaan. Dalam penyusunan kuesioner ini peneliti menyusun langkah-langkah penyusunan sebagai berikut :

1. Peneliti menetapkan subyek penelitian.
2. Peneliti menuliskan permohonan pengisian kuesioner.

3. Peneliti menuliskan tata cara pengisian kuesioner.
4. Peneliti menetapkan isian pertanyaan dalam kuesioner yang terdiri dari dua bagian, yaitu :
 - a) Karakteristik responden.
 - b) Item-item pertanyaan yang dilengkapi dengan kolom isian untuk jawaban.

2. Metode Observasi

Observasi adalah suatu metode pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung pada PT. Aliansi Temprina Nyata Grafika.

3. Wawancara

Metode wawancara adalah suatu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan interaksi langsung dengan pimpinan dan para karyawan yang ada pada PT. Aliansi Temprina Nyata Grafika untuk memperoleh data yang dibutuhkan oleh penulis yang berhubungan dengan penulisan skripsi ini. Penulis melakukan tanya jawab dengan pimpinan dan para karyawan yang ada pada PT. Aliansi Temprina Nyata Grafika untuk mendapatkan gambaran umum perusahaan, strategi perusahaan, tugas dan tanggung jawab serta struktur organisasi yang ada pada perusahaan tersebut.

3.3.2 Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian dicari kesimpulannya. Populasi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini

berjumlah 20 karyawan tetap yang ada pada PT. Aliansi Temprina Nyata Grafika dari total 60 orang karyawan tetap.

3.3.3 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:3) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah adalah teknik *simple random sampling*. Menurut Margono (2004:126) menyatakan bahwa *simple random sampling* adalah teknik untuk mendapatkan sampel yang langsung dilakukan pada unit sampling. Dengan demikian setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk menjadi sampel. Teknik ini dapat digunakan jika jumlah anggota sampling dalam suatu populasi tidak terlalu besar. Misalkan, populasi yang dipakai peneliti dalam penelitian ini yang terdiri dari 60 orang karyawan. Dalam menetapkan besar jumlah sampel yang dipakai dalam penelitian ini, peneliti memakai dasar pengampilan sampel dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Sehingga, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 20 orang karyawan tetap yang ada pada PT. Aliansi Temprina Nyata Grafika.

3.4 Metode Analisis Data

Berdasarkan latar belakang masalah serta hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka metode analisis yang digunakan untuk pengujian dan pembuktian hipotesis oleh penulis adalah:

1. Analisis Kuantitatif

Jenis metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif, menurut Kuncoro (2007:3) analisis kuantitatif adalah

pendekatan ilmiah terhadap pengambilan keputusan. Sedangkan menurut Sugiyono (2012:3) penelitian kuantitatif merupakan penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Dalam mengumpulkan data dan menyatakan variabel yang menggambarkan persepsi para karyawan pada PT. Aliansi Temprina Nyata Grafika terhadap pelaksanaan pelatihan dan kinerja mereka itu sendiri. Yang pada akhirnya akan menjadi skor total dari pengisian kuesioner responden. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala *likert* dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan pada angket penelitian. Menurut Cooper & Schindler (2008:3) skala *likert* merupakan suatu alat ukur yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh data interval.

Pengisian kuesioner yang dilakukan oleh responden adalah dengan menggunakan skala *likert* dengan ukuran interval. Skala likert yang digunakan pada penelitian ini menggunakan 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.

Tabel 3.2 Skala Likert

Skor	Penilaian
5	Sangat Setuju
4	Setuju
3	Netral
2	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju

Sumber : Riduwan dan Kuncoro (2008:20)

Berdasarkan kategori-kategori tersebut dapat diketahui bobot nilai tertinggi adalah 5 dan bobot nilai terendah adalah 1. Kuesioner ini disebarakan dengan

tujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Pada pengukuran Skala *likert* yang dimaksud adalah dengan cara seorang responden akan diberikan beberapa pertanyaan yang berhubungan dengan skripsi penulis dan kemudian responden tersebut memilih salah satu jawaban yang dirasa benar dari pilihan jawaban yang telah disediakan oleh penulis, setiap jawaban yang dipilih oleh seorang responden memiliki bobot (skor) tertentu.

2. Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2010a:206), menyatakan bahwa statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Pada analisis ini hanya berupa akumulasi data dasar hanya dalam bentuk deskripsi. Pada analisis statistik deskriptif ini dilakukan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) pada variabel penelitian masuk dalam katagori: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Sebagai awal proses analisis dalam hasil penelitian ini, dilakukan analisis terhadap karakteristik responden yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, unit kerja / divisi dan tingkat pendidikan.

4.1.1 Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Laki-laki	18	90 %
Perempuan	2	10 %
Jumlah	20	100 %

Sumber : Data Penelitian, 2017

Berdasarkan **tabel 4.1** di atas diperoleh data, dari 20 orang jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 90 % atau 18 orang. Sedangkan responden perempuan sebanyak 10 % atau 2 orang. Berarti dalam penelitian ini responden laki-laki lebih banyak jumlahnya dari pada responden perempuan.

4.1.2 Unit Kerja/ Divisi

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja / Divisi

Unit Kerja/Divisi	Jumlah	%
HRD	1	5 %
<i>Purchasing</i>	2	10 %
<i>Marketing</i>	1	5 %
<i>Accounting</i>	4	20 %
Protek	12	60 %
Jumlah	20	100 %

Sumber : Data Penelitian, 2017

Berdasarkan **tabel 4.2** di atas menunjukkan bahwa responden yang paling banyak adalah dari protek yaitu 60% atau berjumlah 12 orang, *Accounting* 20% atau 4 orang, *Purchasing* 10% atau 2 orang, *Marketing* 5% atau 1 orang, HRD 5% atau 1 orang, dan tentu saja setiap perusahaan hanya dipimpin oleh satu orang selaku direktur.

4.1.3 Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	%
SMA / Sederajat	16	80 %
Diploma 3 (D3)	-	0 %
Sarjana (S1)	4	20 %
Jumlah	20	100 %

Sumber : Data Penelitian, 2017

Tabel 4.3 menunjukkan tingkat pendidikan responden, dari 20 orang responden 80 % atau 16 orang yang berpendidikan SMA / Sederajat, 0% atau tidak ada orang yang tingkat pendidikannya Diploma 3 (D3), dan 20% atau 4 orang Sarjana (S1).

4.2 Deskripsi Variabel Materi Yang Diajarkan

Distribusi jawaban responden mengenai variabel materi yang diajarkan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel Materi Yang Diajarkan

ITEM	SS		S		N		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	35	13	65	0	0	0	0	0	0	20	100
2	3	15	9	45	7	35	1	5	0	0	20	100
3	4	20	13	65	3	15	0	0	0	0	20	100

Sumber : Data Penelitian, 2017

1. Materi yang diajarkan dalam pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dapat menunjang pekerjaan Bapak/Ibu.

Berdasarkan **Tabel 4.4** di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan pernyataan setuju yaitu sebesar 65% atau 13 orang, pada bagaian sangat setuju yaitu 35% atau 7 orang. Menurut responden materi yang diajarkan dalam pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dapat menunjang pekerjaan yang akan mereka lakukan.

2. Pelatihan yang Bapak/Ibu ikuti dapat meningkatkan pengetahuan dalam pekerjaan Bapak/Ibu

Berdasarkan **Tabel 4.4** di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan pernyataan setuju yaitu sebesar 45% atau 9 orang, pada bagaian sangat setuju yaitu 15% atau 3 orang dan pada bagian netral ada 35% atau 7 orang. Menurut responden pelatihan yang mereka ikuti dapat meningkatkan pengetahuan yang mereka miliki. Responden tidak setuju terdapat 5% atau 1 orang.

3. Materi pelatihan yang diberikan oleh perusahaan telah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan Bapak/Ibu

Berdasarkan **Tabel 4.4** di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan pernyataan setuju yaitu sebesar 65% atau 13 orang, pada bagaian sangat setuju yaitu 20% atau 4 orang, dan pada bagian netral ada 15% atau 3 orang. Menurut responden materi pelatihan yang diberikan oleh perusahaan telah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan mereka.

Materi pelatihan dalam kategori sangat baik. Dimana para karyawan sangat bersemangat dalam mengikuti pelatihan sehingga pelatihan yang dilaksanakan menjadi efisien dan efektif.

4.3 Deskripsi Variabel Metode yang Digunakan

Distribusi jawaban responden mengenai variabel metode yang digunakan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel Metode yang Digunakan

ITEM	SS		S		N		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	3	15	8	40	8	40	1	5	0	0	20	100
2	5	25	10	50	5	25	0	0	0	0	20	100
3	1	5	10	50	7	35	2	10	0	0	20	100

Sumber : Data Penelitian, 2017

1. Metode pelatihan telah sesuai dengan subjek yang diajarkan

Berdasarkan **Tabel 4.5** di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan pernyataan setuju yaitu sebesar 40% atau 8 orang, pada bagaian sangat setuju yaitu 15% atau 3 orang, dan pada bagian netral ada 40% atau 8 orang. Menurut responden metode pelatihan yang diajarkan telah sesuai dengan subjek yang diajarkan. Responden tidak setuju terdapat 5 % atau 1 orang.

2. Metode pelatihan yang digunakan pada saat program pelatihan mudah dimengerti

Berdasarkan **Tabel 4.5** di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan pernyataan setuju yaitu sebesar 50 % atau 10 orang, pada bagaian sangat setuju yaitu 25% atau 5 orang, dan pada bagian netral ada 25% atau 5 orang. Menurut responden metode pelatihan yang digunakan pada saat program pelatihan mudah dimengerti.

3. Metode yang digunakan pada program pelatihan telah sesuai dengan cara belajar Bapak/Ibu

Berdasarkan **Tabel 4.5** di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan pernyataan setuju yaitu sebesar 50% atau 10 orang, pada bagaian sangat setuju yaitu 5% atau 1 orang, dan pada bagian netral ada 35% atau 7 orang. Menurut responden metode yang digunakan pada program pelatihan telah sesuai dengan cara belajar mereka. Responden tidak setuju terdapat 10% atau 2 orang.

Pelaksanaan metode-metode pelatihan dalam kategori sangat baik. Dimana PT Aliansi Temprina Nyata Grafika benar-benar mengaplikasikan metode-metode pelatihan sesuai dengan konsep yang telah disepakati sehingga karyawan yang mengikuti pelatihan dapat menangkap dan memahami materi yang diberikan sehingga *skill and knowledge* para karyawan mengalami peningkatan.

4.4 Deskripsi Variabel Sarana / Fasilitas Pendukung

Distribusi jawaban responden mengenai variabel sarana/fasilitas pendukung dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel Sarana / Fasilitas Pendukung

ITEM	SS		S		N		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	40	11	55	1	5	0	0	0	0	20	100
2	3	15	12	60	3	15	2	10	0	0	20	100
3	2	10	12	60	6	30	0	0	0	0	20	100

Sumber : Data Penelitian, 2017

1. Kondisi ruangan pada saat Bapak/Ibu mengikuti pelatihan kondusif

Berdasarkan **Tabel 4.6** di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan pernyataan setuju yaitu sebesar 55% atau 11 orang, pada bagian sangat setuju ada 40% atau 8 orang dan pada bagian netral ada 5% atau 1 orang. Menurut responden kondisi ruangan pada saat mereka mengikuti pelatihan kondisinya kondusif.

2. Peralatan yang layak selalu tersedia untuk kelancaran praktek kerja

Berdasarkan **Tabel 4.6** di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan pernyataan setuju yaitu sebesar 60% atau 12 orang, pada bagian sangat setuju yaitu 15% atau 3 orang, dan pada bagian netral ada 15% atau 3 orang. Menurut responden peralatan yang layak selalu tersedia untuk peralatan praktek kerja mereka. Responden tidak setuju terdapat 10% atau 2 orang.

3. Instruktur dapat mengendalikan ruangan penyelenggaraan pelatihan

Berdasarkan **Tabel 4.6** di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan pernyataan setuju yaitu sebesar 60% atau 12 orang, pada bagian sangat setuju yaitu 10% atau 2 orang, dan pada bagian netral ada 30% atau 6 orang. Menurut responden pada saat penyelenggaraan pelatihan instruktur dapat mengendalikan ruang untuk penyelenggaraan pelatihan.

Sarana yang digunakan dalam pelatihan berada dalam kategori sangat baik. Dimana PT. Aliansi Temprina Nyata Grafika benar-benar mempersiapkan peralatan yang dibutuhkan untuk pelatihan sesuai dengan kebutuhan yang telah disepakati sebelumnya, sehingga karyawan yang mengikuti pelatihan dapat dengan nyaman mengikuti pelatihan tersebut.

4.5 Deskripsi Variabel Kemampuan Instruktur

Distribusi jawaban responden mengenai variabel kemampuan instruktur dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kemampuan Instruktur

ITEM	SS		S		N		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	2	10	13	65	5	25	0	0	0	0	20	100
2	6	30	13	65	1	5	0	0	0	0	20	100
3	6	30	11	55	3	15	0	0	0	0	20	100

Sumber : Data Penelitian, 2017

1. Keterampilan para instruktur dalam menyampaikan materi mudah dimengerti

Berdasarkan **Tabel 4.7** di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan pernyataan setuju yaitu sebesar 65% atau 13 orang, pada bagaian sangat setuju yaitu 10% atau 2 orang, dan pada bagian netral ada 25% atau 5 orang. Menurut responden keterampilan yang dimiliki oleh para instruktur dalam menyampaikan materi mudah dimengerti.

2. Instruktur selalu memotivasi Bapak/Ibu untuk dapat mempraktikan subjek yang telah diajarkan

Berdasarkan **Tabel 4.7** di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan pernyataan setuju yaitu sebesar 65% atau 13 orang, pada bagaian sangat setuju yaitu 30% atau 6 orang, dan pada bagian netral ada 5% atau 1 orang. Menurut responden instruktur selalu memberikan motivasi terhadap seluruh karyawan yang mengikuti pelatihan agar nantinya karyawan tersebut dapat mudah mempraktekkan subjek yang diajarkan.

- Instruktur mengetahui tujuan yang hendak dicapai dari pelatihan tersebut

Berdasarkan **Tabel 4.7** di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan pernyataan setuju yaitu sebesar 55% atau 11 orang, pada bagaian sangat setuju yaitu 30% atau 6 orang, dan pada bagian netral ada 15% atau 3 orang. Menurut responden instruktur tersebut telah mengetahui tujuan yang hendak dicapai dari pelatihan tersebut.

Kemampuan instruktur pada pelatihan ini berada dalam kategori baik. Dimana para karyawan yang mengikuti pelatihan merasa nyaman dan dapat memahami apa yang disampaikan oleh para instruktur sehingga dapat mengaplikasikan apa yang mereka peroleh atau ketahui selama mengikuti pelatihan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan mereka.

4.6 Deskripsi Variabel Kemampuan Peserta

Distribusi jawaban responden mengenai variabel kemampuan peserta dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kemampuan Peserta

ITEM	SS		S		N		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1	5	15	75	4	20	0	0	0	0	20	100
2	0	0	9	45	11	55	0	0	0	0	20	100
3	2	10	12	60	6	30	0	0	0	0	20	100

Sumber : Data Penelitian, 2017

- Bapak/Ibu berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan

Berdasarkan **Tabel 4.8** di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan pernyataan setuju yaitu sebesar 75% atau 15 orang, pada bagaian sangat setuju yaitu 5% atau 1 orang, dan pada bagian netral ada 20% atau 4 orang. Menurut responden mereka telah berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan tersebut.

2. Bapak/Ibu menguasai berbagai materi yang diberikan dengan cepat

Berdasarkan **Tabel 4.8** di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan pernyataan setuju yaitu sebesar 45% atau 9 orang, pada bagian netral ada 55% atau 11 orang. Menurut responden mereka telah menguasai berbagai materi dengan cepat yang telah diberikan oleh instruktur.

3. Setelah mengikuti pelatihan, Bapak/Ibu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, tepat, dan sesuai dengan ketentuan

Berdasarkan **Tabel 4.8** di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan pernyataan setuju yaitu sebesar 60% atau 12 orang, pada bagian sangat setuju yaitu 10% atau 2 orang, dan pada bagian netral ada 30% atau 6 orang. Menurut responden setelah mereka mengikuti pelatihan mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, tepat, dan sesuai dengan ketentuan yang ada pada perusahaan.

Kemampuan peserta berada dalam kategori baik. Dimana para peserta pelatihan dapat dengan mudah memahami materi yang pelatihan yang telah diberikan oleh instruktur dan peserta pelatihan tersebut mengaplikasikannya saat mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan yang nantinya akan meningkatkan kualitas kerja para karyawan.

4.7 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Distribusi jawaban responden mengenai variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan

ITEM	SS		S		N		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	2	10	13	65	5	25	0	0	0	0	20	100
2	6	30	13	65	1	5	0	0	0	0	20	100
3	8	40	11	55	1	5	0	0	0	0	20	100
4	5	25	10	50	5	25	0	0	0	0	20	100
5	3	15	8	40	8	40	1	5	0	0	20	100
6	4	20	13	65	3	15	0	0	0	0	20	100
7	3	15	9	45	7	35	1	5	0	0	20	100
8	3	15	12	60	3	15	2	10	0	0	20	100

Sumber : Data Penelitian, 2017

1. Kualitas kerja Bapak/Ibu sudah memenuhi standar yang diinginkan perusahaan

Berdasarkan **Tabel 4.9** di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan pernyataan setuju yaitu sebesar 65% atau 13 orang, pada bagian sangat setuju ada 10% atau 2 orang, dan pada bagian netral ada 25% atau 5 orang. Menurut responden kualitas kerja mereka sudah memenuhi standar yang diinginkan oleh perusahaan.

2. Bapak/Ibu bisa bekerjasama dengan karyawan lain/team

Berdasarkan **Tabel 4.9** di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan pernyataan setuju yaitu sebesar 65% atau 13 orang, pada bagian sangat setuju yaitu 30% atau 6 orang, dan pada bagian netral ada 5% atau 1 orang. Menurut responden mereka dapat bekerjasama dengan baik dengan karyawan lain atau team.

3. Bapak/Ibu bertanggung jawab sepenuhnya dengan pekerjaan masing-masing yang telah ditetapkan

Berdasarkan **Tabel 4.9** di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan pernyataan setuju yaitu sebesar 55% atau 11 orang, pada bagian sangat setuju yaitu 40% atau 8 orang, dan pada bagian netral ada 5% atau

1 orang. Menurut responden mereka dapat bertanggung jawab sepenuhnya dengan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan kepada mereka.

4. Melakukan kesalahan dalam bekerja

Berdasarkan **Tabel 4.9** di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan pernyataan setuju yaitu sebesar 50% atau 10 orang, pada bagaian sangat setuju yaitu 25% atau 5 orang, dan pada bagian netral ada 25% atau 5 orang. Menurut responden mereka pernah melakukan suatu kesalahan dalam bekerja.

5. Bapak/Ibu mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan dalam waktu yang singkat

Berdasarkan **Tabel 4.9** di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan pernyataan setuju yaitu sebesar 40% atau 8 orang, pada bagaian sangat setuju yaitu 15% atau 3 orang, dan pada bagian netral ada 40% atau 8 orang. Menurut responden mereka mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan dalam waktu yang singkat. Responden tidak setuju terdapat 5% atau 1 orang.

6. Bapak/Ibu mengerjakan pekerjaan bapak/Ibu dengan baik

Berdasarkan **Tabel 4.9** di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan pernyataan setuju yaitu sebesar 65% atau 13 orang, pada bagaian sangat setuju yaitu 20% atau 4 orang, dan pada bagian netral ada 15% atau 3 orang. Menurut responden mereka telah mengerjakan pekerjaan mereka dengan baik.

7. Bapak/Ibu selalu hadir tepat waktu

Berdasarkan **Tabel 4.9** di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan pernyataan setuju yaitu sebesar 45% atau 9 orang, pada bagian sangat setuju yaitu 15% atau 3 orang, dan pada bagian netral ada 35% atau 7 orang. Menurut responden mereka selalu hadir tepat waktu. Responden tidak setuju terdapat 5% atau 1 orang.

8. Hubungan kerjasama dengan rekan sekerja baik

Berdasarkan **Tabel 4.9** di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan pernyataan setuju yaitu sebesar 60% atau 12 orang, pada bagian sangat setuju ada 15% atau 3 orang, dan pada bagian netral yaitu 15% atau 3 orang. Menurut responden mereka selalu melakukan hubungan kerjasama yang baik dengan rekan kerjanya. Responden tidak setuju terdapat 10% atau 2 orang.

Kinerja karyawan dalam kategori baik karena kinerja karyawan mengalami peningkatan secara terus-menerus. Dalam hal ini karyawan telah memahami apa yang telah menjadi pekerjaan dan tugas mereka sehingga dalam pelaksanaannya dapat sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

4.8 Validitas Dan Reliabilitas

4.8.1 Analisis Validitas

Suatu instrument dikatakan valid jika instrument ini mampu mengukur apa saja yang hendak diukurnya, mampu mengungkapkan apa yang ingin diungkapkan. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner yang digunakan benar-benar valid, untuk mengukur variabel dan responden yang menjawab sesuai dengan kriteria sampel dalam penelitian kuantitatif. Analisis data dengan *Correlated - Item Total Correlation* dilakukan dengan cara mengkorelasikan terhadap nilai koefisien korelasi yang overestimasi. Jika

melakukan penilaian langsung terhadap koefisien korelasi, dapat digunakan batas minimal korelasi 0,444 (Nilai korelasi dilihat menggunakan r_{tabel} signifikansi 5%, karena jumlah N yang digunakan adalah 20, maka nilai korelasi yang dipakai berdasarkan r_{tabel} dengan signifikansi 5% adalah 0,444 [tabel signifikansi dapat dilihat pada lampiran]), data tersebut dapat dikatakan valid apabila nilai $r_{\text{hitung}} >$ dari nilai r_{tabel} . Pernyataan tersebut dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.10
Tabel hasil pengujian validitas

Variabel Penelitian	Kode Item Pernyataan	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	N	Keterangan
Pelatihan (X)	P1	0,578	20	Valid
	P2	0,564	20	Valid
	P3	0,587	20	Valid
	P4	0,699	20	Valid
	P5	0,503	20	Valid
	P6	0,694	20	Valid
	P7	0,482	20	Valid
	P8	0,62	20	Valid
	P9	0,741	20	Valid
	P10	0,45	20	Valid
	P11	0,784	20	Valid
	P12	0,682	20	Valid
	P13	0,524	20	Valid
	P14	0,517	20	Valid
	P15	0,741	20	Valid
Kinerja Karyawan (K)	K16	0,45	20	Valid
	K17	0,784	20	Valid
	K18	0,482	20	Valid
	K19	0,503	20	Valid
	K20	0,699	20	Valid
	K21	0,587	20	Valid
	K22	0,564	20	Valid
	K23	0,62	20	Valid

Sumber : Data Penelitian, 2017

Berdasarkan **Tabel 4.10** dapat dilihat bahwa dalam data tersebut nilai $r_{\text{hitung}} >$ dari nilai r_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa semua data tersebut dinyatakan valid (Tabel hasil output SPSS 21,0 dapat dilihat pada lampiran).

4.8.2 Analisis Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu instrument yang dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen dapat dipercaya dan reliable yang akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Dalam suatu instrument dikatakan reliabel atau konsisten apabila nilai *Cronbach's alpha* (α) > nilai r_{tabel} .

Tabel 4.11

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,815	24

Sumber: Data diolah SPSS 21, 2017

Berdasarkan **Tabel 4.11** terlihat bahwa nilai *Cronbach's alpha* (α) > nilai r_{tabel} atau $0,815 > 0,444$ maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut reliabel.

4.9 Model Persamaan Regresi

4.9.1 Hasil Analisis Regresi Sederhana

Untuk menganalisis seberapa jauh variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat menggunakan model regresi linear sederhana, yang mana menjadi variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) sedangkan variabel bebas adalah Pelatihan (X). Berdasarkan hasil dari analisis (dapat dilihat pada lampiran) dengan menggunakan program SPSS 21.0 maka diperoleh hasil analisis regresi sebagai berikut:

Tabel 4.12

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,075	,179		-,423	,678

X	1,033	,046	,983	22,688	,000
---	-------	------	------	--------	------

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Penelitian SPSS 21, 2017

4.9.2 Analisis Korelasi

Pada analisis koefisien ini menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara pelatihan (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, semakin mendekati 1 berarti hubungannya semakin kuat, sebaliknya semakin mendekati 0 maka hubungannya semakin lemah.

Tabel 4.13

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,983 ^a	,966	,964	,081

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Penelitian SPSS 21, 2017

Hasil analisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aliansi Temprina Nyata Grafika seperti yang dapat dilihat pada **tabel 4.13** di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi(R) = 0,983. Hal ini berarti pelatihan sangat berhubungan erat dengan kinerja karyawan karena nilai R = 0,983 mendekati 1.

4.9.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel *Model Summary* dan tertulis R square. Nilai R square dikatakan baik jika diatas nilai 0,05 karena nilai R square berkisar antara 0 sampe 1.

Pada **Tabel 4.13** ini juga memperlihatkan nilai koefisien determinasi (R-square) yang digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 0,966. Hal ini berarti bahwa faktor-faktor pelatihan dapat menjelaskan 96,6% dari perubahan kinerja karyawan dan sisanya yaitu sebesar 3,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti.

4.10 Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan pada PT. Aliansi Temprina Nyata Grafika dalam kategori baik. Dimana dalam hal ini dapat diketahui bahwa produktivitas kerja karyawan akan meningkat setelah mengikuti pelatihan. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aliansi Temprina Nyata Grafika. Hal ini dapat diketahui dari nilai regresi linear sederhana sebesar 1,033 dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,983 dalam kategori memiliki hubungan yang kuat antara pelatihan terhadap kinerja karyawan, dan nilai koefisien determinasi 96,6% yang artinya variabel pelatihan memiliki pengaruh sebesar 96,6% terhadap variabel kinerja karyawan PT. Aliansi Temprina Nyata Grafika, sisanya sebesar 3,4% ditentukan atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak disertakan di dalam penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat diketahui bahwa PT. Aliansi Temprina Nyata Grafika menganggap sangat penting adanya pelatihan dalam melaksanakan pekerjaan. Bagi pihak PT. Aliansi Temprina Nyata Grafika pelatihan yang dilakukan sangat relevan terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena, apabila karyawan tidak diberikan pelatihan kerja terlebih dahulu maka

mereka tidak bisa bekerja secara baik dan produktif di dalam perusahaan. Dari pembahasan diatas, dapat jelaskan bahwa pelatihan mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan pelatihan tersebut karyawan bisa bekerja dengan lebih baik sesuai dengan tanggung jawab dalam bidangnya masing-masing.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa :

Ada pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Aliansi Temprina Nyata Grafika. Hal ini ditunjukkan dari nilai regresi linear sederhana sebesar 1,033 dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,983 dalam kategori memiliki hubungan yang kuat antara pelatihan terhadap kinerja karyawan, dan nilai koefisien determinasi sebesar 96,6% yang artinya variabel pelatihan memiliki pengaruh sebesar 96,6% terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Aliansi Temprina Nyata Grafika, sisanya sebesar 3,4% ditentukan atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak disertakan di dalam penelitian. Dengan demikian H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Pelatihan terhadap karyawan telah berjalan dengan baik, meskipun ada beberapa karyawan yang masih kurang memahami inti dari pelatihan yang diadakan oleh perusahaan dengan metode pelatihan yang disampaikan instruktur yang sudah berpengalaman. Sesuai dengan identifikasi permasalahan yang telah dijabarkan sebelumnya oleh penulis bahwa adanya suatu permasalahan dalam perusahaan tersebut dikarenakan pelatihan yang diadakan kurang rutin, oleh sebab itu berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis setelah pelatihan tersebut mulai diaktifkan kembali ternyata berdampak positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Serta kemampuan yang dimiliki oleh

karyawan tersebut dapat meningkat setelah adanya pelatihan dan dampaknya kualitas kerja karyawan dalam perusahaan tersebut akan lebih maksimal dari sebelumnya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, maka saran dari penulis kepada perusahaan, yaitu disarankan kepada perusahaan untuk tetap mengadakan pelatihan yang berkualitas agar kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan hasilnya akan lebih memuaskan. Hal ini harus didukung dengan *isi materi pelatihan* yang relevan dengan praktek pekerjaan karyawan tersebut, *metode pelatihan* yang tepat, *sarana atau fasilitas* yang memadai, didukung oleh *kemampuan instruktur pelatihan* yang profesional dan *berkompeten* dalam pelaksanaan pelatihan tersebut, serta *kemampuan peserta* yang berpengaruh besar terhadap hasil dari pelatihan tersebut.

Bagi peneliti selanjutnya mengingat masih ada faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 3,4%, maka hal itu dapat dijadikan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya agar lebih diketahui tentang faktor - faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Afdal, Nurdasila Darsono, T. Roli Ilhamsyah Putra. 2015. *Analisis Kinerja Pegawai dan Pemerintah Kabupaten Bireuen*. ISSN 2302-0199. Banda Aceh : Jurnal Manajemen. Volume 4, No. 4, November 2015.
- Agusta, Leonardo dan Sutanto, Eddy M. 2013. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Surabaya : CV Haragon. AGORA, Vol. 1 No. 3.
- Aruan, Daniel Arfan. 2013. *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Surabaya*. Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 1 No.2.
- Cooper, D.R. & Schindler, P.S. 2008. *Business Research Methods (10th ed.)*. Singapore: McGraw-Hill International Edition
- Dabale, Wehnam P. *et al.* 2014. *The Relationship between Training and Employee Performance: The Case of Mutare City Council*. Zimbabwe. ISSN 2162-3058. International Journal of Human Resource Studies. Vol. 4 No. 4.Proquest.
- Dessler, G. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Terjemahan, Jilid satu, Edisi kesepuluh). Jakarta : Indeks.
- Handoko, T. Hani, 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu SP. 2012. *Manajem Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Kuncoro, M. 2007. *Metode Kuantitatif*. Yogyakarta: STIM YKPN.
- Mamangkey, Trisofia Junita, Altje Tumbel, Yantje Uhing. 2015. *Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado*. ISSN 2303-1174. Jurnal EMBA Vol.3 No.1 Maret 2015.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama
- Mangkunegara. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT Refika Aditama
- Margono. 2004. *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta.

- Primajaya, Deni. 2010. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) UPMS IV Semarang*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung :Alfabeta.
- _____. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Swasto, Bambang.2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Malang: UB Press.
- Yulianti, eli. 2015. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel Di Tenggarong Kutai Kartanegara*. ISSN 2355-5408. eJournal Administrasi Bisnis.
- Yuniarti, Eka Pratiwi, Bambang Swasto Sunuharyo dan Hamidah Nayati Utami. 2013. *Pengaruh On The Job Training Dan Off The Job Training Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Divisi Operasional dan Teknik dan Personalia dan Umum Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya)*." Jurnal Administrasi Bisnis 6 (1).

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Biodata Mahasiswa

NIM : 11135150
Nama Lengkap : Frengki Hartanto
Tempat & Tanggal Lahir : Malang, 10 Februari 1990
Alamat lengkap : Dsn. Sukoanyar RT/RW 12/03, Ds. Sukorejo
Kec. Tirtoyudo, Kab. Malang, Jawa Timur

II. Pendidikan

a. Formal

1. SDN Ampelgading IV di Malang, lulus tahun 2002.
2. SMPN 1 Tirtoyudo di Malang, lulus tahun 2005.
3. SMKN 4 di Malang, lulus tahun 2008.

b. Tidak Formal

-

III. Riwayat Pengalaman Berorganisasi / Perkerjaan

1. Divisi PM KSR BSI Cengkareng, Jakarta Barat. Tahun 2014 s.d tahun 2015.
2. Divisi Kominfo KSR BSI Cengkareng, Jakarta Barat. Tahun 2015.
3. Sekretaris KSR BSI Cengkareng, Jakarta Barat. Tahun 2015 s.d tahun 2016.
4. Ketua DPP PM KSR BSI Cengkareng, Jakarta Barat. Tahun 2016 s.d sekarang.
5. Wakil Ketua HIMMI BSI Cengkareng, Jakarta Barat. Tahun 2014 s.d tahun 2015.



Jakarta, 10 Februari 2017

Frengki Hartanto

	LEMBAR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI
	SEKOLAH TINGGI MANAJEMEN INFORMATIKA & KOMPUTER NUSA MANDIRI

NIM : 11135150
 Nama Lengkap : Frengki Hartanto
 Dosen Pembimbing I : Yusnia Budiarti, M.Kom
 Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Kuantitatif Deskriptif Pada PT. Aliansi Temprina Nyata Grafika Tangerang

No	Tanggal Bimbingan	Pokok Bahasan	Paraf Dosen Pembimbing
1.	21 Oktober 2016	Bimbingan Perdana	
2.	24 Oktober 2016	Pengajuan Judul Skripsi	
3.	23 November 2016	Pengajuan Bab I	
4.	30 November 2016	Revisi Bab I & Pengajuan Bab II	
5.	21 Desember 2016	Revisi Bab II & Pengajuan Bab III	
6.	04 Januari 2017	Revisi Bab III & ACC Bab I - II	
7.	19 Januari 2017	ACC Bab III & Pengajuan Kuisisioner Bab IV	
8.	08 Februari 2017	ACC Bab IV & Bab V	
9.	09 Februari 2017	ACC Keseluruhan Skripsi	

Catatan untuk Dosen Pembimbing.

Bimbingan Skripsi

- Dimulai pada tanggal : 21 Oktober 2016
- Diakhiri pada tanggal : 9 Februari 2017
- Jumlah pertemuan bimbingan : 9x Pertemuan

Disetujui oleh,
 Dosen Pembimbing I

(Yusnia Budiarti, M.Kom)



PT. ALIANSI TEMPRINA NYATA GRAFIKA (JAWA POS Group)

Jl. Raya Benda No. 26c Rawabokor, Tangerang – Banten Telp. (021) 555 3472 Fax. (021) 555 3473

SURAT KETERANGAN RISET

Nomor : 013/02/HRD.ATNG/SK/II/2017

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **M. Syaifudin Rosadi**
Jabatan : Operasional Manager PT. Aliansi Temprina Nyata Grafika
Alamat : Jl. Raya Benda No. 26c Rawabokor - Tangerang

Dengan ini menerangkan bahwa yang tersebut di bawah ini:

Nama : **Frengki Hartanto**
N I M : 11135150
Program Studi : Sistem Informatika
Perguruan Tinggi: STMIK Nusa Mandiri Jakarta

Adalah benar telah selesai melakukan riset penelitian pada PT. Aliansi Temprina Nyata Grafika Tangerang terhitung mulai tanggal 20 Januari 2017 sampai dengan 31 Januari 2017 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan Skripsi dengan judul “**Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Kuantitatif Deskriptif Pada PT. Aliansi Temprina Nyata Grafika Tangerang**”

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya, dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tangerang, 1 Februari 2017

Operasional Manager


M. SYAIFUDIN ROSADI

Kuesioner Penelitian

**ANALISIS PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MENGGUNAKAN METODE KUANTITATIF DESKRIPTIF
PADA PT ALIANSI TEMPRINA NYATA GRAFIKA**

I. Umum

Jakarta, 24 Januari 2017

Kepada

Bapak / Ibu Karyawan

PT. Aliansi Temprina Nyata Grafika

Tangerang

Dengan hormat,

Disela-sela kesibukan Bapak/Ibu dalam bekerja, perkenankanlah saya meminta kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner/angket penelitian dalam rangka penyusunan tugas akhir skripsi saya yang berjudul **“Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Kuantitatif Deskriptif Pada PT. Aliansi Temprina Nyata Grafika Tangerang”**.

Kuesioner/angket tersebut dimaksudkan untuk mengumpulkan data mengenai Pelatihan dan Kinerja Karyawan. Berkenaan dengan hal tersebut, saya mohon bantuan Bapak/Ibu memberikan jawaban atas pernyataan yang terdapat dalam angket sesuai dengan kenyataan dan keadaan sebenarnya.

Atas kesediaan Bapak/Ibu saya sampaikan terimakasih.

Hormat saya,

Frengki Hartanto

NIM. 11135130

II. Identitas Responden

1. No Urut :
2. Nama :
3. Usia : _____ tahun
4. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
5. Pendidikan : SMA D3 S1
6. Jabatan : Direktur Purchasing PPIC
 HRD Produksi & Teknik
 Accounting Marketing

III. Petunjuk Pengisian

Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai menurut pendapat Bapak / Ibu dengan memberi tanda checklikt (\checkmark) pada kolom yang tersedia. Ada lima alternatif jawaban yang dapat Bapak / Ibu pilih, yaitu:

- SS = Sangat Setuju
- S = Setuju
- N = Netral
- TS = Tidak Setuju
- STS = Sangat Tidak Setuju

1. Pelatihan

a. Materi yang diajarkan

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Materi yang diajarkan dalam pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dapat menunjang pekerjaan Bapak / Ibu					
2.	Pelatihan yang Bapak / Ibu ikuti dapat meningkatkan pengetahuan dalam pekerjaan Bapak / Ibu					
3.	Materi pelatihan yang diberikan oleh perusahaan telah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan Bapak / Ibu					

b. Metode yang digunakan

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Metode pelatihan telah sesuai dengan subjek yang diajarkan					
2.	Metode pelatihan yang digunakan pada saat program pelatihan mudah dimengerti					
3.	Metode yang digunakan pada program pelatihan telah sesuai dengan cara belajar Bapak / Ibu					

c. Sarana / fasilitas pendukung

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Kondisi ruangan pada saat Bapak / Ibu mengikuti pelatihan kondusif					
2.	Peralatan yang layak selalu tersedia untuk kelancaran praktek kerja					
3.	Instruktur dapat mengendalikan ruangan penyelenggaraan pelatihan					

d. Kemampuan instruktur

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Keterampilan para instruktur dalam menyampaikan materi mudah dimengerti					
2.	Instruktur selalu memotivasi Bapak / Ibu untuk dapat mempraktikkan subjek yang telah diajarkan					
3.	Instruktur mengetahui tujuan yang hendak dicapai dari pelatihan tersebut					

e. Kemampuan peserta

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Bapak / Ibu berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan					
2.	Bapak / Ibu menguasai berbagai materi yang diberikan dengan cepat					
3.	Setelah mengikuti pelatihan, Bapak / Ibu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, tepat, dan sesuai dengan ketentuan					

2. Kinerja Karyawan

No	Variabel Kinerja	SS	S	N	TS	STS
1	Kualitas kerja Bapak / Ibu sudah memenuhi standar yang diinginkan perusahaan					
2	Bapak / Ibu bisa bekerjasama dengan karyawan lain / team					
3	Bapak / Ibu bertanggung jawab sepenuhnya dengan pekerjaan masing-masing yang telah ditetapkan					
4	Bapak / Ibu bisa menekan kesalahan dalam bekerja					
5	Bapak / Ibu mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan dalam waktu yang singkat					
6	Bapak / Ibu mengerjakan pekerjaan dengan baik					
7	Bapak / Ibu selalu hadir tepat waktu					
8.	Hubungan kerjasama dengan rekan kerja baik					

Lampiran A1

Data Dan Hasil Responden

No	Nama Responden	Scoring																					TOTAL SCORING	%		
		X											Y													
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	K16	K17	K18	K19	K20	K21			K22	K23
1	Cicin Aristya	4	5	5	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	5	5	4	88	76,5%
2	Sunarto	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	98	85,2%
3	Yuda R	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	104	90,4%
4	Akwan Ikhsan	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	98	85,2%
5	Rezky Nanda H	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	87	75,7%
6	Uli Sulastri	4	2	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	2	3	86	74,8%
7	Febriana G	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	105	91,3%
8	Suharno	5	3	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	3	3	4	3	4	86	74,8%
9	Topan Tornado	4	3	4	3	3	3	5	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	5	3	3	4	3	2	77	67,0%
10	Roby Andryanto	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	89	77,4%
11	Imam Muhajir	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	81	70,4%
12	Agus Setiawan	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	98	85,2%
13	Kusnendar	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	82	71,3%
14	M. Fadhil	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	87	75,7%
15	Bayu Saputra	4	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	76	66,1%
16	M. Fachrur Rozi	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	82	71,3%
17	Zainal Abidin	5	4	4	5	5	4	5	2	4	4	5	4	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	2	95	82,6%
18	Simon Hadi K.	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	111	96,5%
19	Firman Febriyanto	4	3	4	3	5	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	86	74,8%
20	Kaap Dai M.	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	88	76,5%

Lampiran A2

Output SPSS Uji Validitas

		SOAL_1	SOAL_2	SOAL_3	SOAL_4	SOAL_5	SOAL_6	SOAL_7	SOAL_8	SOAL_9	SOAL_10	SOAL_11	SOAL_12	SOAL_13	SOAL_14	SOAL_15	SOAL_16	SOAL_17	SOAL_18	SOAL_19	SOAL_20	SOAL_21	SOAL_22	SOAL_23	TOTAL
SOAL_1	Pearson Correlation	1	.148	.116	.457 ^{**}	.445 ^{**}	.495 ^{**}	.467 ^{**}	.181	.245	.376	.440	.473 ^{**}	.231	.179	.245	.376	.440	.467 ^{**}	.445 ^{**}	.457 ^{**}	.116	.148	.181	.578 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.534	.627	.043	.049	.027	.038	.446	.299	.103	.052	.035	.328	.450	.299	.103	.052	.038	.049	.043	.627	.534	.446	.008
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
SOAL_2	Pearson Correlation	.148	1	.576 ^{**}	.315	.181	.432	.011	.457 ^{**}	.512 ^{**}	.011	.537 ^{**}	.284	.148	.347	.512 ^{**}	.011	.537 ^{**}	.011	.181	.315	.576 ^{**}	1,000 ^{**}	.457 ^{**}	.564 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.534		.008	.176	.445	.057	.983	.043	.021	.983	.015	.225	.534	.133	.021	.983	.015	.983	.445	.176	.008	0,000	.043	.010
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
SOAL_3	Pearson Correlation	.116	.576 ^{**}	1	.466 ^{**}	0,000	.400	.393	.334	.594 ^{**}	-.126	.593 ^{**}	.110	.382	.264	.594 ^{**}	-.126	.593 ^{**}	.393	0,000	.466 ^{**}	1,000 ^{**}	.576 ^{**}	.334	.587 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.627	.008		.038	1,000	.080	.087	.150	.006	.597	.006	.644	.096	.260	.006	.597	.006	.087	1,000	.038	0,000	.008	.150	.006
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
SOAL_4	Pearson Correlation	.457 ^{**}	.315	.466 ^{**}	1	.625 ^{**}	.638 ^{**}	.491 ^{**}	.202	.800 ^{**}	.105	.677 ^{**}	.391	.258	.019	.800 ^{**}	.105	.677 ^{**}	.491 ^{**}	.625 ^{**}	1,000 ^{**}	.466 ^{**}	.315	.202	.699 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.043	.176	.038		.003	.002	.028	.393	.000	.660	.001	.088	.272	.937	.000	.660	.001	.028	.003	0,000	.038	.176	.393	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
SOAL_5	Pearson Correlation	.445 ^{**}	.181	0,000	.625 ^{**}	1	.191	.247	.087	.589 ^{**}	.371	.396	.541 ^{**}	.148	.284	.589 ^{**}	.371	.396	.247	1,000 ^{**}	.625 ^{**}	0,000	.181	.087	.503 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.049	.445	1,000	.003		.421	.294	.715	.006	.108	.084	.014	.533	.224	.006	.108	.084	.294	0,000	.003	1,000	.445	.715	.024
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
SOAL_6	Pearson Correlation	.495 ^{**}	.432	.400	.638 ^{**}	.191	1	.530 ^{**}	.415	.562 ^{**}	.177	.692 ^{**}	.258	.212	.068	.562 ^{**}	.177	.692 ^{**}	.530 ^{**}	.191	.638 ^{**}	.400	.432	.415	.694 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.027	.057	.080	.002	.421		.016	.069	.010	.456	.001	.273	.369	.777	.010	.456	.001	.016	.421	.002	.080	.057	.069	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

SOAL_7	Pearson Correlation	,467 [*]	,011	,393	,491 [*]	,247	,530 [*]	1	-.085	,349	,160	,530 [*]	,127	,376	,149	,349	,160	,530 [*]	1,000 ^{**}	,247	,491 [*]	,393	,011	-.085	,482 [*]
	Sig. (2-tailed)	,038	,963	,087	,028	,294	,016		,787	,131	,500	,016	,594	,103	,530	,131	,500	,016	0,000	,294	,028	,087	,963	,787	,031
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
SOAL_8	Pearson Correlation	,181	,457 [*]	,334	,202	,087	,415	-.085	1	,431	,258	,230	,433	,310	,346	,431	,258	,230	-.085	,087	,202	,334	,457 [*]	1,000 ^{**}	,620 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,446	,043	,150	,393	,715	,069	,787		,058	,272	,330	,057	,184	,135	,058	,272	,330	,787	,715	,393	,150	,043	0,000	,004
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
SOAL_9	Pearson Correlation	,245	,512 [*]	,594 ^{**}	,800 ^{**}	,589 ^{**}	,562 ^{**}	,349	,431	1	,058	,622 ^{**}	,331	,419	,302	1,000 ^{**}	,058	,622 ^{**}	,349	,589 ^{**}	,800 ^{**}	,594 ^{**}	,512 [*]	,431	,741 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,299	,021	,006	,000	,006	,010	,131	,058		,807	,003	,154	,066	,196	0,000	,807	,003	,131	,006	,000	,006	,021	,058	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
SOAL_10	Pearson Correlation	,376	,011	-.126	,105	,371	,177	,160	,258	,058	1	,448 [*]	,595 ^{**}	,101	,413	,058	1,000 ^{**}	,448 [*]	,160	,371	,105	-.126	,011	,258	,450 [*]
	Sig. (2-tailed)	,103	,963	,597	,660	,108	,456	,500	,272	,807		,048	,006	,673	,071	,807	0,000	,048	,500	,108	,660	,597	,963	,272	,047
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
SOAL_11	Pearson Correlation	,440	,537 [*]	,593 ^{**}	,677 ^{**}	,396	,692 ^{**}	,530 [*]	,230	,622 ^{**}	,448 [*]	1	,464 [*]	,342	,328	,622 ^{**}	,448 [*]	1,000 ^{**}	,530 [*]	,396	,677 ^{**}	,593 ^{**}	,537 [*]	,230	,784 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,052	,015	,006	,001	,084	,001	,016	,330	,003	,048		,040	,140	,158	,003	,048	0,000	,016	,084	,001	,006	,015	,330	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
SOAL_12	Pearson Correlation	,473 [*]	,284	,110	,391	,541 [*]	,258	,127	,433	,331	,595 ^{**}	,464 [*]	1	,393	,254	,331	,595 ^{**}	,464 [*]	,127	,541 [*]	,391	,110	,284	,433	,682 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,035	,225	,644	,088	,014	,273	,594	,057	,154	,006	,040		,087	,281	,154	,006	,040	,594	,014	,088	,644	,225	,057	,001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

SOAL_13	Pearson Correlation	,231	,148	,382	,258	,148	,212	,376	,310	,419	,101	,342	,393	1	,284	,419	,101	,342	,376	,148	,258	,382	,148	,310	,524
	Sig. (2-tailed)	,328	,534	,096	,272	,533	,369	,103	,184	,066	,673	,140	,087		,224	,066	,673	,140	,103	,533	,272	,096	,534	,184	,018
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
SOAL_14	Pearson Correlation	,179	,347	,264	,019	,284	,068	,149	,346	,302	,413	,328	,254	,284	1	,302	,413	,328	,149	,284	,019	,264	,347	,346	,517
	Sig. (2-tailed)	,450	,133	,260	,937	,224	,777	,530	,135	,196	,071	,158	,281	,224		,196	,071	,158	,530	,224	,937	,260	,133	,135	,020
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
SOAL_15	Pearson Correlation	,245	,512 [*]	,594 ^{**}	,800 ^{**}	,589 ^{**}	,562 ^{**}	,349	,431	1,000 ^{**}	,058	,622 ^{**}	,331	,419	,302	1	,058	,622 ^{**}	,349	,589 ^{**}	,800 ^{**}	,594 ^{**}	,512 [*]	,431	,741 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,299	,021	,006	,000	,006	,010	,131	,058	0,000	,807	,003	,154	,066	,196		,807	,003	,131	,006	,000	,006	,021	,058	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
SOAL_16	Pearson Correlation	,376	,011	-,126	,105	,371	,177	,160	,258	,058	1,000 ^{**}	,448 [*]	,595 ^{**}	,101	,413	,058	1	,448 [*]	,160	,371	,105	-,126	,011	,258	,450 [*]
	Sig. (2-tailed)	,103	,963	,597	,660	,108	,456	,500	,272	,807	0,000	,048	,006	,673	,071	,807		,048	,500	,108	,660	,597	,963	,272	,047
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
SOAL_17	Pearson Correlation	,440	,537 [*]	,593 ^{**}	,677 ^{**}	,396	,692 ^{**}	,530 [*]	,230	,622 ^{**}	,448 [*]	1,000 ^{**}	,464 [*]	,342	,328	,622 ^{**}	,448 [*]	1	,530 [*]	,396	,677 ^{**}	,593 ^{**}	,537 [*]	,230	,784 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,052	,015	,006	,001	,084	,001	,016	,330	,003	,048	0,000	,040	,140	,158	,003	,048		,016	,084	,001	,006	,015	,330	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
SOAL_18	Pearson Correlation	,467 [*]	,011	,393	,491 [*]	,247	,530 [*]	1,000 ^{**}	-,065	,349	,160	,530 [*]	,127	,376	,149	,349	,160	,530 [*]	1	,247	,491 [*]	,393	,011	-,065	,482 [*]
	Sig. (2-tailed)	,038	,963	,087	,028	,294	,016	0,000	,787	,131	,500	,016	,594	,103	,530	,131	,500	,016		,294	,028	,087	,963	,787	,031
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

SOAL_19	Pearson Correlation	,445*	,181	0,000	,625**	1,000**	,191	,247	,087	,589**	,371	,396	,541*	,148	,284	,589**	,371	,396	,247	1	,625**	0,000	,181	,087	,503*
	Sig. (2-tailed)	,049	,445	1,000	,003	0,000	,421	,294	,715	,006	,108	,084	,014	,533	,224	,006	,108	,084	,294		,003	1,000	,445	,715	,024
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
SOAL_20	Pearson Correlation	,457*	,315	,486*	1,000**	,625**	,838**	,491*	,202	,800**	,105	,677**	,391	,258	,019	,800**	,105	,677**	,491*	,625**	1	,486*	,315	,202	,699**
	Sig. (2-tailed)	,043	,176	,038	0,000	,003	,002	,028	,393	,000	,660	,001	,088	,272	,937	,000	,660	,001	,028	,003		,038	,176	,393	,001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
SOAL_21	Pearson Correlation	,116	,576**	1,000**	,486*	0,000	,400	,393	,334	,594**	-.126	,593**	,110	,382	,264	,594**	-.126	,593**	,393	0,000	,486*	1	,576**	,334	,587**
	Sig. (2-tailed)	,627	,008	0,000	,038	1,000	,080	,087	,150	,006	,597	,006	,644	,096	,260	,006	,597	,006	,087	1,000	,038		,008	,150	,006
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
SOAL_22	Pearson Correlation	,148	1,000**	,576**	,315	,181	,432	,011	,457*	,512*	,011	,537*	,284	,148	,347	,512*	,011	,537*	,011	,181	,315	,576**	1	,457*	,564**
	Sig. (2-tailed)	,534	0,000	,008	,176	,445	,057	,963	,043	,021	,963	,015	,225	,534	,133	,021	,963	,015	,963	,445	,176	,008		,043	,010
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
SOAL_23	Pearson Correlation	,181	,457*	,334	,202	,087	,415	-.065	1,000**	,431	,258	,230	,433	,310	,346	,431	,258	,230	-.065	,087	,202	,334	,457*	1	,620**
	Sig. (2-tailed)	,446	,043	,150	,393	,715	,069	,787	0,000	,058	,272	,330	,057	,184	,135	,058	,272	,330	,787	,715	,393	,150	,043		,004
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
TOTAL	Pearson Correlation	,578**	,564**	,587**	,699**	,503*	,694**	,482*	,620**	,741**	,460*	,784**	,682**	,524*	,517*	,741**	,450*	,784**	,482*	,503*	,699**	,587**	,564**	,620**	1
	Sig. (2-tailed)	,008	,010	,006	,001	,024	,001	,031	,004	,000	,047	,000	,001	,018	,020	,000	,047	,000	,031	,024	,001	,006	,010	,004	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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

Lampiran A3

Output SPSS Uji Reliabilitas

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
	Valid	20	100,0
Cases	Excluded ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,815	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SOAL_1	176,10	257,147	,545	,810
SOAL_2	176,75	250,829	,570	,805
SOAL_3	176,40	254,253	,587	,807
SOAL_4	176,80	246,589	,732	,801
SOAL_5	176,45	253,103	,534	,807
SOAL_6	176,95	248,892	,686	,803
SOAL_7	176,10	256,621	,477	,809
SOAL_8	176,65	250,661	,553	,805
SOAL_9	176,65	250,239	,787	,804
SOAL_10	176,60	258,042	,401	,811
SOAL_11	176,20	251,432	,815	,804
SOAL_12	176,30	252,116	,628	,806
SOAL_13	176,60	258,253	,474	,811
SOAL_14	177,00	258,211	,456	,811
SOAL_15	176,65	250,239	,787	,804
SOAL_16	176,60	258,042	,401	,811
SOAL_17	176,20	251,432	,815	,804
SOAL_18	176,10	256,621	,477	,809
SOAL_19	176,45	253,103	,534	,807
SOAL_20	176,80	246,589	,732	,801
SOAL_21	176,40	254,253	,587	,807
SOAL_22	176,75	250,829	,570	,805
SOAL_23	176,65	250,661	,553	,805
TOTAL	90,20	90,905	,962	,927

Lampiran A4

Output Uji Regresi Sederhana

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,983 ^a	,966	,964	,081

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,390	1	3,390	514,753	,000 ^b
	Residual	,119	18	,007		
	Total	3,509	19			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,075	,179		-,423	,678
	X	1,033	,046	,983	22,688	,000

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

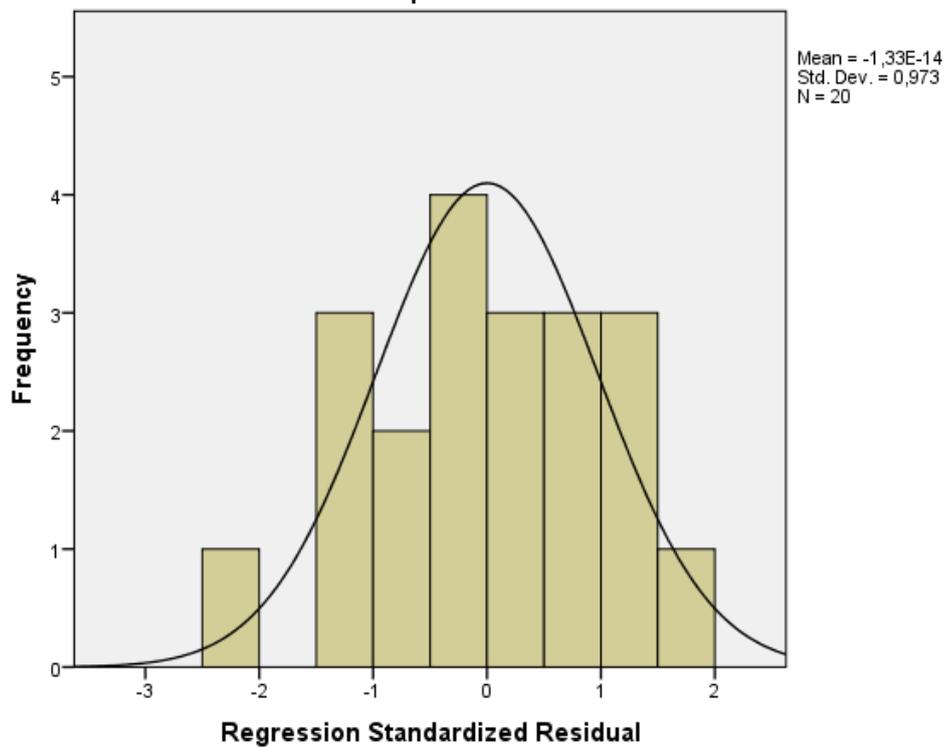
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3,30	4,88	3,96	,422	20
Residual	-,168	,125	,000	,079	20
Std. Predicted Value	-1,557	2,193	,000	1,000	20
Std. Residual	-2,075	1,541	,000	,973	20

a. Dependent Variable: Y

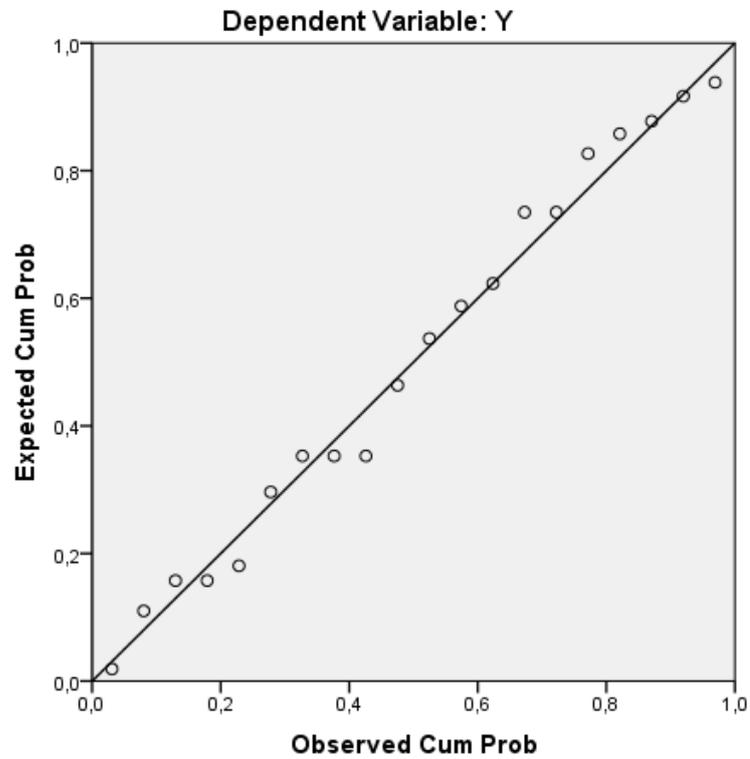
Charts

Histogram

Dependent Variable: Y



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Lampiran A5

Distribusi Nilai r_{tabel} Signifikansi 5% Dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296