

Penulis:  
Dimas Bagus Ferdiansyah.,SM  
Dr. Dyah Palupiningtyas.,SE.,M.Si

# STRATEGI PENINGKATAN KERJA KARYAWAN



# **STRATEGI PENINGKATAN KERJA KARYAWAN**

**Dimas Bagus Ferdiansyah., SM**

**Dr. Dyah Palupiningtyas, S.E., M.Si.,**



## **STRATEGI PENINGKATAN KERJA KARYAWAN**

Penulis:

Dimas Bagus Ferdiansyah., SM

Dr. Dyah Palupiningtyas, S.E., M.Si.,

**ISBN : 978-623-88619-4-1 (PDF)**

Editor:

Honorata Ratnawati Dwi Putranti

Penyunting:

Ray Octafian., SE, MM.Par

Penerbit :

Badan Penerbit STIEPARI Press

Redaksi:

Jl Lamongan Tengah no. 2

Bendan Ngisor, Gajahmungkur

Semarang

Tlpn. (024) 8317391

Fax . (024) 8317391

Email: [steparipress@badanpenerbit.org](mailto:steparipress@badanpenerbit.org)

Hak Cipta dilindungi Undang undang

Dilarang memperbanyak karya Tulis ini dalam bentuk apapun.

## KATA PENGANTAR

Selamat datang dalam buku ini yang berjudul "Strategi Peningkatan Kerja Karyawan." Buku ini hadir sebagai panduan yang komprehensif untuk membantu perusahaan dan organisasi dalam mengembangkan karyawan mereka sehingga mereka dapat mencapai potensi terbaik mereka.

Dalam era yang terus berubah ini, tantangan dalam dunia bisnis semakin kompleks. Perusahaan dan organisasi harus beradaptasi dengan cepat untuk tetap relevan dan bersaing. Dan dalam perjalanan ini, karyawan adalah salah satu aset yang paling berharga. Bagaimana kita mengelola, menginspirasi, dan memotivasi mereka adalah kunci kesuksesan jangka panjang.

Buku ini bukan hanya sekadar kumpulan teori manajemen, tetapi sebuah panduan praktis yang dapat Anda terapkan dalam konteks dunia nyata. Kami telah mengumpulkan pengetahuan dari berbagai sumber dan pakar untuk memberikan wawasan yang komprehensif tentang strategi-strategi yang dapat Anda gunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan Anda.

Buku ini terbagi menjadi beberapa bab yang mencakup berbagai aspek pengembangan karyawan, termasuk pengelolaan kinerja, pelatihan dan pengembangan, komunikasi yang efektif, dan masih banyak lagi. Setiap bab dilengkapi dengan contoh kasus, saran praktis, dan panduan langkah demi langkah untuk membantu Anda menerapkan konsep-konsep ini dalam organisasi Anda.

Kami berharap bahwa buku ini akan menjadi sumber daya berharga bagi pemimpin, manajer, dan profesional sumber daya manusia yang berusaha untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan mereka. Terlebih lagi, kami berharap bahwa pembaca akan menemukan inspirasi dan

pemahaman yang lebih dalam tentang pentingnya karyawan dalam mencapai tujuan bisnis.

Terima kasih kepada semua yang telah berkontribusi dalam pembuatan buku ini, termasuk para penulis, editor, dan penerbit. Kami juga ingin mengucapkan terima kasih kepada Anda, pembaca, karena telah memilih buku ini. Semoga buku ini memberikan nilai tambah yang signifikan bagi upaya Anda dalam mengembangkan tim Anda dan mencapai kesuksesan bersama

Semarang, September 2023

Penulis

## DAFTAR ISI

Halaman Judul .....	ii
Kata Pengantar .....	iv
Daftar Isi .....	vi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
BAB II KONSEP MOTIVASI .....	5
A. Pengertian Motivasi .....	5
B. Tujuan Motivasi .....	6
C. Jenis Jenis Motivasi .....	7
D. Teori Motivasi .....	8
E. Dimensi Motivasi .....	9
F. Indikator Motivasi .....	10
BAB III KONSEP PELATIHAN DAN KINERJA .....	13
A. Pengertian Pelatihan .....	13
B. Tujuan Pelatihan .....	14
C. Jenis – Jenis Pelatihan .....	16
D. Dimensi Pelatihan .....	25
E. Indikator Pelatihan .....	26
F. Pengertian Kinerja .....	27
G. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	28
	vi

H. Dimensi Kinerja .....	30
BAB IV STRATEGI PENINGKATAN KERJA KARYAWAN .....	32
A. Konsep Kerangka Penelitian .....	32
B. Jenis dan Pengumpulan Data .....	33
C. Variabel, Definisi Konsep Dan Definisi Oprasional .....	36
D. Uji Kelayakan Instrument, Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	41
E. Analisis Regresi Linier Berganda .....	43
F. Uji Model .....	44
G. Uji Hipotesis .....	45
H. Gambaran Umum Anak Panah Kopi .....	48
I. Deskripsi Responden .....	49
J. Deskripsi Variabel Penelitian .....	51
K. Uji Kelayakan Instrumen .....	62
L. Hasil Teknik Analisis Data .....	65
M. Pembahasan .....	69
N. Kesimpulan .....	72
Daftar Pustaka .....	73

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan memerlukan karyawan atau tenaga kerja yang mendukung sebagai faktor untuk mencapai tujuan. Karyawan menjadi aset berharga yang di miliki oleh setiap perusahaan serta merupakan bagian yang menentukan kesuksesan perusahaan sehingga karyawan di tuntut untuk berkembang dan menjadi individu dengan kinerja yang unggul, berkualitas dan ahli dalam bidangnya. Kinerja setiap karyawan beragam dari satu karyawan ke karyawan yang lainnya, hal ini di karenakan kinerja karyawan bersifat individual.

Pengukuran kinerja karyawan di dasarkan pada standar yang di tetapkan perusahaan. Kinerja adalah prestasi yang di capai seseorang dengan kemampuan dan tindakan dalam kondisi tertentu. Dalam rangka menciptakan kinerja yang tinggi, anda perlu mengoptimalkan pekerjaan anda, dan potensi penggunaan karyawan harus memberikan kontribusi positif bagi pengembangan perusahaan (Sembiring, 2020).

Perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor terkait yang mampu mempengaruhi kinerja, di antara lain yaitu kompensasi, kepemimpinan, lingkungan, komunikasi, kompetensi dan motivasi. Kinerja karyawan dapat meningkat apabila karyawan merasa nyaman dan puas dengan segala sesuatu yang dia terima di tempat bekerja bisa mencapai kebutuhannya (Mali, 2020).

Dorongan dari dalam diri sendiri ataupun dari pihak luar yang mampu menimbulkan semangat seorang individu dalam melakukan suatu kegiatan

yaitu motivasi. Motivasi adalah dorongan dalam diri manusia, yaitu untuk mengambil tindakan, berpikir bahwa tindakan itu dapat memberikan apa yang di butuhkan atau di harapkan. Oleh karena itu, jika interaksi seseorang dengan orang lain atau lingkungan dapat mendorongnya untuk melakukannya, maka akan ada motivasi (Erica, Suryani, Hoiriah, & Vidada, 2020).

Selain motivasi, salah satu aspek terkait yang mampu mempengaruhi kinerja juga yaitu pelatihan. Di kutip dari Marjaya & Pasaribu (2019) pelatihan adalah salah satu metode yang menunjang karyawan ke arah yang lebih professional sesuai dengan keinginan instansi. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian hasil kerja yang spesifik. Pelatihan adalah lembaga pendidikan yang disediakan untuk karyawan, di mana karyawan bisa mempelajari keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan sikap-sikap atau perilaku spesifik terkait pekerjaan.

Pelatihan berguna untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi kinerja melalui pembelajaran untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan (Gultom, Wati, Sinaga, & Putri, 2019). Di kutip dari penelitian yang dilakukan oleh Laia (2019) mengemukakan bahwa pelatihan (training) dan motivasi kerja merupakan salah satu proses untuk mengembangkan kinerja karyawan. Sedangkan kinerja karyawan ialah salah satu kemampuan yang di miliki karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Anak Panah Kopi merupakan perusahaan yang memiliki 3 cabang utama yang berpusat di kota Semarang – Jawa Tengah. Anak Panah Kopi sendiri adalah perusahaan yang bergerak di bidang food and beverage yang menyediakan berbagai makanan dan minuman non-alcohol seperti coffee, milk based, mocktail dan juice.

Anak Panah Kopi Semarang khususnya cabang Tembalang memiliki karyawan sebanyak 20 orang. Berikut ini merupakan data karyawan yang disajikan dalam bentuk table :

Tabel 1. Data Karyawan Anak Panah Kopi

<b>No</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Departemen</b>	<b>Jumlah</b>
1	<i>Head Outlet</i>	<i>Office</i>	2 Orang
2	<i>Ass. Head Outlet</i>	<i>Bar</i>	2 Orang
3	<i>Head Kitchen</i>	<i>Kitchen</i>	2 Orang
4	<i>Admin Accounting</i>	<i>Accounting</i>	2 Orang
5	<i>Captain Bar</i>	<i>Bar</i>	5 Orang
6	<i>Captain Cook</i>	<i>Kitchen</i>	5 Orang
7	<i>Senior Bar</i>	<i>Bar</i>	5 Orang
8	<i>Senior Cook</i>	<i>Kitchen</i>	5 Orang
9	<i>Junior Bar</i>	<i>Bar</i>	6 Orang
10	<i>Junior Cook</i>	<i>Kitchen</i>	4 Orang
<b>TOTAL</b>			38 Orang

Anak Panah Kopi cabang Tembalang beroperasi selama 24 jam. Team operasional terbagi dalam 3 sift yaitu sift pagi,, sift sore dan sift midnight. Setiap sift kerja terdiri dari 2 sampai 4 orang junior yang di pimpin oleh 1 orang senior, captain atau head.

Tugas utama junior bar adalah membuat produk minuman yang sesuai dengan SOP perusahaan, menerima order customer di cashier section, mengantar order ke meja customer dan melakukan clear up table serta clean customer area. Tujuan junior bar melakukan making produc, take order serta clear up table adalah untuk memberikan service terbaik kepada customer.

Agar customer mendapat pelayanan dan penyajian makan minum yang memuaskan.

Sedangkan ass. Head outlet dan captain bar berperan untuk melakukan controlling pada pembuatan product, front area dan efektivitas kerja timnya. Tujuan ass. Head outlet dan captain bar melakukan controlling adalah untuk mencegah adanya kesalahan dalam pembuatan product dan layak atau tidaknya product tersebut di sajikan kepada customer kemudian memberi arahan dan motivasi apabila kinerja timnya menurun dalam shift yang di handle. Mengambil keputusan terhadap masalah yang muncul dan melakukan take over apabila keadaan dan situasi di rasa crowded.

Belakangan ini terdapat beberapa permasalahan pada kinerja karyawan. Mayoritas karyawan mulai lesu dan kurang bersemangat saat bekerja dan alasannya karena kurangnya sosok yang memberikan motivasi dan share experience sehingga merasa tidak ada hal yang seru untuk di lakukan pada saat bekerja. Apabila ada seseorang yang memiliki experience lebih dan sharing tentang dunia perkopian para barista yang ada akan merasa tertarik dan mulai mendapat sudut pandang lain dari sosok tersebut. Kurangnya pelatihan seperti pelatihan pembuatan manual brew, maintenance machine, bartending technique dan hospitality membuat barista junior yang baru mendalami bidang barista akan termotivasi dan merasa bahwa di tempat tersebutlah dia bisa berkembang dan lebih mendalami tentang barista dan kopi.

## **BAB II**

### **KONSEP MOTIVASI**

#### **A. Pengertian Motivasi**

Di kutip dari Hasibuan (2011) tenaga pendorong yang menginspirasi gairah seorang individu untuk bekerja, membuat mereka ingin berkolaborasi, berkontribusi secara efektif dan terkonsolidasi dengan semua kekuatan dan upaya untuk mendapatkan kepuasan di sebut motivasi, sedangkan Sutrisno (2013) mengemukakan motivasi adalah daya dorong seorang untuk melaksanakan kegiatan yang spesifik, motivasi kerap diartikan sebagai faktor yang pendorong seseorang. Dalam pandangan Mangkunegara (2014) mengungkapkan motivasi merupakan energi pendorong yang memungkinkan karyawan untuk dibimbing atau dirancang untuk meraih sasaran yang ditetapkan instansi.

Di kutip dari pengertian menurut para ahli dalam Purwati & Satria (2017) menjelaskan motivasi merupakan kekuatan pendorong, sebab atau asas seseorang dari dalam diri orang tersebut untuk melakukan sesuatu atau kegiatan. Semakin tinggi motivasi yang diberikan semakin semangat seseorang bekerja dan sebaliknya, sedangkan dalam penelitian Patmawati & Realize (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja penting untuk meningkatkan suatu efisiensi kerja. Orang yang bermotivasi tinggi akan melakukan yang terbaik untuk untuk membuat pekerjaan mereka sukses mungkin.

Pengertian motivasi yang di kutip dari penelitian Firwish & Suhardi (2020) adalah kekuatan pendorong seseorang untuk melakukan sesuatu dalam

rangka meraih sasaran instansi. Motivasi yaitu kemampuan pendorong, bersumber dari dalam maupun luar diri individu untuk menggapai sasaran yang diinginkan, sedangkan dalam penelitian Erica, Suryani, Hoiriah, & Vidada (2020) menyatakan bahwa motivasi adalah hasrat dalam diri manusia untuk bertindak, dimana tindakan diyakini mampu memberikan sesuatu yang diinginkan atau dihasratkan. Demikian motivasi dapat dihasilkan jika ada dorongan yang dapat menggerakkan dirinya untuk melakukan sesuatu.

Berdasarkan beberapa sumber pendapat menurut para pakar dan kutipan dari penelitian sebelumnya maka disimpulkan bahwa motivasi adalah keadaan psikologis yang muncul dalam bentuk kekuatan pendorong dari dalam maupun luar diri seseorang. Kekuatan pendorong ini membuat seseorang untuk bertindak dalam berkolaborasi dan berkontribusi untuk mendapatkan kepuasan.

## **B. Tujuan Motivasi**

Motivasi memiliki beberapa tujuan mengenai pelaksanaannya, dimana tujuan motivasi adalah menggambarkan suatu individu yang efektif dan efisien, berikut yaitu tujuan motivasi yang didasarkan dalam pandangan Hasibuan (2014)

1. Mendorong Hasrat dan gairah karyawan.
2. Meningkatkan kepuasan dan moral karyawan.
3. Meninggikan daya guna karyawan.
4. Menjunjung tinggi kesetiaan dan konsistensi karyawan.
5. Meningkatkan disiplin dan merendahkan tingkat ketidakhadiran karyawan.
6. Memaksimalkan penyediaan karyawan.
7. Membentuk atmosfer dan ikatan kerja yang baik.
8. Meningkatkan produktivitas dan keterlibatan karyawan.
9. Peningkatan kemakmuran karyawan.

10. Meningkatkan kesadaran karyawan akan kewajiban terkait tugasnya.

Berdasarkan tujuan tujuan motivasi menurut Hasibuan (2014) diatas, dapat di simpulkan bahwa motivasi berperan krusial pada karyawan dalam mencapai sasaran mitra usaha.

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

Dalam pandangan Hasibuan (2014) dikemukakan motivasi dibagikan menjadi dua jenis, yaitu :

1. Motivasi Positif

Dalam motivasi positif, pimpinan instansi menyemangati karyawan dengan menghadaiahkan penghargaan kepada mereka yang berkinerja lebih baik daripada yang berkinerja standar. Dibawah motivasi positif ini, moral bawahan akan meningkat. Penghargaan bagi karyawan bisa berwujud uang tunai, sarana pra-sarana, benda, dan lain sebagainya.

2. Motivasi Negatif

Dalam motivasi negatif, pimpinan instansi memberikan sanksi pada karyawan yang berkinerja dibawah standar yang ditentukan. Dengan motivasi negatif, antusiasme karyawan akan meningkat dalam jangka pendek karena takut akan hukuman, tetapi untuk jangka waktu lama, ini mungkin memiliki konsekuensi yang merugikan.

Dalam praktiknya, manajer perusahaan sering menggunakan kedua jenis motivasi ini. Itu harus digunakan secara tepat dan seimbang untuk

meningkatkan moral karyawan. Sedangkan menurut Fahmi (2014) motivasi digolongkan menjadi dua jenis yakni sebagai berikut:

1. Motivasi Eksternal ( dari luar )

Motivasi eksternal berasal dari luar diri seseorang. Motivasi ini mendorong seseorang untuk membentuk dan membangkitkan semangat seseorang dalam mengubah semua perilaku yang ia miliki saat ini ke aspek yang lebih baik.

2. Motivasi Internal ( dari dalam )

Motivasi internal adalah kekuatan yang mendorong dari dalam diri setiap orang – orang. Motivasi ini mendorong perilaku seseorang dalam melaksanakan sesuatu yang bermanfaat.

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

1. Teori Frederick Herzberg

Frederick Herzberg berpendapat bahwa asas motivasi didasarkan pada dua aspek, yaitu aspek higiene dan motivator. Maslow memisahkan setiap kebutuhan sehingga menjadi 2 bagian, yakni kebutuhan mendasar atau peringkat bawah, serta berpendapat bahwa upaya terbaik dalam memotivasi adalah dengan mencukupi kebutuhan tingkat tinggi. Teori ini kerap disebut sebagai teori motivasi kesehatan (higienis). Menurut Frederick Hezberg setiap individu menghasratkan dua jenis aspek keinginan yaitu:

- a. Keinginan akan kesehatan atau perawatan. Aspek perawatan berhubungan dengan hasrat manusia yang

berkeinginan untuk mendapatkan kenyamanan, kesehatan fisik dan perawatan diri.

- b. Faktor pemeliharaan menyangkut hasrat psikologis seorang individu.

Hasrat ini mencakup serangkaian keadaan inheren, kepuasan kerja. Seandainya tingkat motivasi yang kuat dibangkitkan dalam pekerjaan, maka hasil pekerjaan yang baik akan tercipta.

## 2. Teori David Mc Clelland

David McClelland mengusulkan bahwasanya daya guna seorang individu benar-benar dipengaruhi oleh “virus mental” yang terdapat dalam dirinya. Virus mental adalah kekuatan mental yang menjadi asas kekuatan pendorong seseorang untuk menggapai hasil kerja semaksimal mungkin. Virus mental yang dimaksud terdiri atas tiga jenis dorongan, yaitu:

- a. Needs of achievement (kebutuhan akan berprestasi)
- b. Needs affiliation (kebutuhan akan berafiliasi)
- c. Needs of Power (kebutuhan akan kekuasaan)

Berdasarkan teori David McClelland, pembangunan virus mental berperan penting untuk manajer, karena berefektif mengembangkan potensi lingkungan kerja. Bertujuan agar instansi produktif dalam mewujudkan tujuan utama instansi.

## **E. Dimensi Motivasi**

Motivasi didefinisikan sebagai suatu penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan

tingkah laku Widodo (2015) menyatakan bahwa unsur-unsur motivasi kerja terdiri dari :

1. Arah Perilaku

Arah perilaku merupakan perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja, diukur melalui adanya keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dan ketaatan pada pertaturan.

2. Tingkat Usaha

Tingkat usaha mengenai seberapa keras usaha seseorang untuk bekerja sesuai dengan perilaku yang telah dipilih, diukur melalui keseriusan dalam bekerja dan keinginan untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya.

3. Tingkat Kegigihan

Tingkat kegigihan adalah seberapa keras karyawan akan terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang telah dipilih, diukur melalui keinginan untuk mengembangkan keahlian dan memajukan perusahaan serta kegigihan bekerja meski lingkungan kurang mendukung.

## **F. Indikator Motivasi**

Menurut Maslow dalam (Mangkunegara, 2010: 101), indikator yang mempengaruhi motivasi sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki
4. Kebutuhan harga diri

## 5. Kebutuhan aktualisasi diri

Indikator motivasi adalah tanda-tanda atau faktor-faktor yang dapat digunakan untuk mengukur atau menilai tingkat motivasi seseorang terhadap suatu tindakan, tujuan, atau aktivitas tertentu. Motivasi adalah dorongan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak atau mencapai sesuatu. Berikut adalah beberapa contoh indikator motivasi yang sering digunakan:

**Ketertarikan dan Antusiasme:** Tingkat minat atau ketertarikan seseorang terhadap suatu aktivitas atau tujuan tertentu adalah indikator penting dari motivasi. Seseorang yang sangat tertarik akan lebih cenderung termotivasi.

**Tujuan yang Ditetapkan:** Mempunyai tujuan yang jelas dan terukur adalah indikator motivasi yang kuat. Seseorang yang memiliki tujuan yang spesifik lebih mungkin termotivasi untuk mencapainya.

**Usaha dan Ketekunan:** Tingkat usaha yang diberikan oleh seseorang dalam mencapai tujuannya dapat mencerminkan motivasinya. Orang yang gigih dan terus bekerja keras seringkali sangat termotivasi.

**Penghargaan dan Pengakuan:** Penerimaan penghargaan atau pengakuan atas pencapaian seseorang adalah indikator motivasi eksternal. Beberapa orang sangat termotivasi oleh pengakuan.

**Kepercayaan Diri:** Tingkat kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuannya untuk mencapai tujuan adalah faktor yang mempengaruhi motivasi. Kepercayaan diri yang tinggi dapat meningkatkan motivasi.

Tantangan: Beberapa orang sangat termotivasi oleh tantangan. Mereka merasa terdorong untuk mencoba hal-hal baru atau sulit.

Hasil yang Diinginkan: Harapan akan hasil positif dari tindakan atau usaha adalah indikator motivasi yang kuat. Seseorang yang meyakini bahwa usahanya akan menghasilkan hasil yang diinginkan akan lebih termotivasi.

Kebutuhan yang Terpenuhi: Ketika kebutuhan dasar seperti makanan, tempat tinggal, dan rasa aman terpenuhi, seseorang mungkin lebih termotivasi untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi, seperti pengembangan diri.

Dukungan Sosial: Dukungan dari teman, keluarga, atau rekan kerja dapat meningkatkan motivasi seseorang. Rasa dukungan dari lingkungan sosial dapat menjadi indikator motivasi.

Kemauan untuk Belajar: Orang yang memiliki dorongan untuk terus belajar dan berkembang secara pribadi seringkali sangat termotivasi untuk mencapai tujuan pendidikan atau karier.

Indikator motivasi dapat bervariasi dari individu ke individu, dan tidak ada daftar yang bersifat mutlak. Penting untuk memahami indikator motivasi seseorang secara khusus untuk membantu mereka mencapai potensi penuh mereka dalam berbagai aspek kehidupan.

## **BAB III**

### **KONSEP PELATIHAN DAN KINERJA**

#### **A. Pengertian Pelatihan**

Pendapat Rivai & Sagala (2011) dimana pelatihan ialah suatu tahapan teratur yang memperbaiki perilaku karyawan dengan tujuan untuk mencapai tujuan instansi. Pelatihan melibatkan keterampilan dan kemampuan karyawan dalam mengerjakan tugas saat ini, sedangkan menurut Bangun (2012) kaidah mempertahankan atau meningkatkan pengetahuan dan keahlian karyawan untuk bekerja secara efektif yaitu pelatihan.

Pelatihan adalah serangkaian kegiatan pribadi, tujuannya adalah untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan secara sistematis, agar mampu menunjukkan tingkat kompetensi dibidangnya masing-masing. Pelatihan adalah proses penyerapan materi yang berpotensi untuk karyawan dalam melaksanakan tugas yang sekarang sesuai dengan standar, sedangkan Kasmir (2016) berpendapat pelatihan adalah tahapan pembentukan dan persiapan karyawan dengan meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan kemampuan dalam berperilaku profesional.

Di kutip dari pengertian menurut para ahli dalam Purwati & Satria (2017) menjelaskan pelatihan adalah metode pendidikan yang dilakukan dengan memberikan keterampilan kerja tertentu kepada karyawan. Pelatihan adalah segmen dari pendidikan yang melibatkan proses pembelajaran dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan formal.

Metode- metode pelaksanaan pelatihan lebih mengutamakan praktek ketimbang teori serta jangka waktu pelaksanaan pelatihan relatif lebih singkat.

Dalam penelitian Marjaya & Pasaribu (2019) mengungkapkan bahwasanya pelatihan adalah edukasi jangka pendek yang memanfaatkan prosedur tersistematis dan terorganisir, sehingga para karyawan dapat menyerap teknik - teknik pengerjaan dan keterampilan untuk sasaran tertentu. Pelatihan adalah proses sistematis, dirancang untuk menyesuaikan perilaku karyawan guna pencapaian tujuan, sedangkan dalam penelitian Gultom (2019) menyatakan pelatihan adalah kegiatan untuk meninggikan kemampuan, keterampilan kerja dan tingkat profesionalisme dalam bekerja, dengan tujuan agar bisa meningkatkan kemampuan untuk menggapai sasaran perusahaan.

Berdasarkan beberapa sumber pendapat menurut para pakar dan kutipan dari penelitian sebelumnya maka disimpulkan bahwa pelatihan merupakan serangkaian kegiatan pembelajaran atau pendidikan jangka pendek yang dilaksanakan oleh individu atau kelompok. Bertujuan untuk mempelajari materi-materi yang mampu meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan keahlian serta berperilaku profesional.

## **B. Tujuan Pelatihan**

Tujuan instansi menyelenggarakan pelatihan kepada karyawan adalah untuk meningkatkan dan menyempurnakan kinerja karyawan, dengan harapan karyawan mampu beradaptasi dengan tujuan perusahaan. Maka dari itu, sebelum menyelenggarakan pelatihan akan di jelaskan terlebih dahulu tujuan pelatihan menurut Hasibuan (2010) sebagai berikut:

### 1. Produktifitas Kerja

Melalui pelatihan, daya guna, kualitas dan kuantitas kerja karyawan akan semakin memadai. Karena keterampilan teknis, keterampilan kemanusiaan, dan keterampilan manajerial karyawan terus di tingkatkan.

### 2. Efisiensi

Pelatihan karyawan bermaksud untuk meninggikan daya guna energi, menghemat waktu, mengurangi bahan baku dan permintaan alat berat, mengurangi pemborosan dan menurunkan biaya produksi. Hal ini akan meningkatkan daya saing perusahaan.

### 3. Kerusakan

Pelatihan karyawan bermaksud untuk menurunkan taraf kerusakan pada bahan baku produksi dan peralatan. Hal ini disebabkan oleh karyawan yang semakin mahir dalam melakukan pekerjaan.

### 4. Kecelakaan

Pelatihan bertujuan untuk menurunkan taraf kecelakaan kerja pada karyawan. Dengan ini anggaran medis yang harus dikeluarkan instansi bisa diminimalisir.

### 5. Pelayanan

Pelatihan bertujuan untuk melatih pemberian pelayanan oleh karyawan kepada pelanggan. Karena pemberian pelayanan yang bermutu kepada kolega instansi sangat penting.

### 6. Moral

Melalui pelatihan, moral karyawan akan meningkat, karena keahlian dan keterampilan mereka disesuaikan dengan pekerjaan,

sehingga rasa antusias untuk menyelesaikan pekerjaan mereka semakin tinggi.

#### 7. Karier

Melalui pelatihan, peluang pengembangan karir karyawan lebih besar. Karena pengembangan karir didasarkan pada keahlian, keterampilan, dan potensi kerja seseorang.

#### 8. Balas Jasa

Melalui pelatihan, imbalan seperti gaji, upah, insentif karyawan akan meningkat dikarenakan kinerja yang semakin membaik.

#### 9. Konsumen

Pelatihan karyawan akan bermanfaat baik bagi konsumen, hal ini dikarenakan konsumen akan mendapatkan produk atau layanan yang lebih bermutu.

Tujuan dari pelatihan adalah untuk meninggikan kapasitas produksi, kualitas, mempersiapkan tenaga kerja, meninggikan moral tenaga kerja, memberikan kompensasi, meninggikan keselamatan kerja, mencegah penurunan keterampilan dan kemampuan tenaga kerja serta meningkatkan keterampilan dan kemampuan tenaga kerja (Widodo, 2015). Tujuan pelatihan adalah untuk menunjukkan bahwasanya pelatihan berperan penting untuk pengembangan karyawan dan instansi itu sendiri.

### **C. Jenis – Jenis Pelatihan**

Menurut pandangan Widodo (2015) pelatihan yang kerap diselenggarakan oleh instansi pada umumnya adalah :

#### 1. Pelatihan dalam kerja ( on the job training )

Pelatihan dalam kerja adalah proses pembelajaran dan pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan yang dilakukan di tempat kerja. Tujuan dari pelatihan dalam kerja adalah meningkatkan kompetensi karyawan sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan mereka dengan lebih efektif dan efisien. Berikut beberapa poin penting terkait pelatihan dalam kerja:

**Pengembangan Keterampilan:** Pelatihan dalam kerja memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan lebih baik. Ini bisa termasuk pelatihan dalam keterampilan teknis, komunikasi, kepemimpinan, atau keterampilan interpersonal.

**Penyegaran Pengetahuan:** Dalam dunia yang terus berubah dan berkembang, pelatihan dalam kerja dapat membantu karyawan untuk tetap up-to-date dengan pengetahuan dan teknologi terbaru dalam industri mereka.

**Meningkatkan Produktivitas:** Karyawan yang terlatih dengan baik cenderung lebih produktif dalam pekerjaan mereka. Mereka dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan lebih cepat dan efisien.

**Meningkatkan Kepuasan Kerja:** Pelatihan yang baik dapat meningkatkan rasa percaya diri karyawan dan memberikan perasaan prestasi yang positif. Ini dapat berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja.

**Peningkatan Kinerja Organisasi:** Dengan karyawan yang terlatih dengan baik, organisasi dapat mencapai kinerja yang lebih baik secara keseluruhan. Ini dapat mencakup peningkatan dalam hal efisiensi, kualitas produk atau layanan, dan kemampuan untuk bersaing di pasar.

**Peningkatan Retensi Karyawan:** Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri mereka cenderung lebih setia terhadap organisasi mereka. Pelatihan dalam kerja dapat meningkatkan retensi karyawan.

**Pengenalan terhadap Budaya Organisasi:** Pelatihan dalam kerja juga dapat berfungsi sebagai pengenalan terhadap budaya dan nilai-nilai organisasi. Ini membantu karyawan baru beradaptasi lebih cepat.

**Pemecahan Masalah:** Pelatihan dalam kerja dapat memberikan karyawan dengan keterampilan untuk mengidentifikasi dan memecahkan masalah yang mungkin muncul dalam pekerjaan mereka.

**Peningkatan Keselamatan:** Dalam beberapa industri, pelatihan dalam kerja juga mencakup pelatihan keselamatan, yang sangat penting untuk melindungi karyawan dari cedera dan kecelakaan.

**Evaluasi dan Penilaian:** Pelatihan dalam kerja seringkali diikuti dengan evaluasi dan penilaian untuk memastikan bahwa karyawan telah memahami dan menerapkan materi pelatihan dengan baik.

Pelatihan dalam kerja dapat diselenggarakan melalui berbagai metode, termasuk pelatihan formal, pelatihan on-the-job, pelatihan online, dan banyak lagi. Ini disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dan karyawan. Dengan memberikan pelatihan yang tepat, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan berkinerja tinggi.

## 2. Magang ( apprenticeship )

Magang adalah suatu bentuk pengalaman kerja yang umumnya dilakukan oleh individu yang sedang belajar atau baru memasuki dunia kerja. Magang biasanya berlangsung dalam periode waktu tertentu, di mana seseorang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan untuk

memperoleh pemahaman praktis tentang pekerjaan dalam bidang tertentu. Berikut adalah beberapa poin penting tentang magang:

**Pendidikan dan Pelatihan:** Magang adalah kesempatan bagi mahasiswa, lulusan baru, atau individu yang ingin memasuki industri tertentu untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan praktis yang relevan dengan bidangnya. Ini merupakan bagian penting dari pendidikan dan pelatihan.

**Penerapan Teori ke Praktik:** Selama magang, peserta dapat mengaplikasikan teori yang mereka pelajari di sekolah atau perguruan tinggi ke dalam situasi dunia nyata. Ini membantu mereka memahami bagaimana konsep-konsep akademis diterapkan dalam praktik sehari-hari.

**Pengalaman Kerja:** Magang memberikan pengalaman kerja yang berharga. Ini bisa menjadi langkah awal bagi seseorang yang ingin membangun karier dalam suatu industri atau pekerjaan tertentu.

**Koneksi dan Jaringan:** Selama magang, peserta memiliki kesempatan untuk berinteraksi dengan profesional yang sudah berpengalaman dalam bidang mereka. Ini dapat membantu dalam membangun jaringan kontak yang bermanfaat di masa depan.

**Pendampingan:** Biasanya, peserta magang akan ditemani atau dipandu oleh seorang mentor atau supervisor yang membimbing mereka dalam tugas-tugas dan proyek-proyek yang mereka kerjakan.

**Pemahaman tentang Kultur Organisasi:** Magang juga memungkinkan peserta untuk memahami budaya dan nilai-nilai organisasi tempat mereka magang. Ini termasuk etika kerja, aturan, dan norma-norma yang berlaku.

**Evaluasi Kinerja:** Banyak perusahaan atau organisasi melakukan evaluasi kinerja peserta magang. Ini dapat memberikan umpan balik

konstruktif kepada peserta untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka.

**Peluang Kerja di Masa Depan:** Bagi sebagian peserta magang, magang dapat membuka pintu untuk peluang kerja di organisasi tempat mereka magang atau di industri yang sama.

**Pemahaman tentang Dunia Kerja:** Magang membantu peserta untuk memahami realitas dunia kerja, termasuk tuntutan dan tanggung jawab yang mungkin mereka hadapi saat berkarier.

**Kompensasi:** Beberapa magang dibayar, sementara yang lain mungkin tidak. Kompensasi biasanya tergantung pada jenis pekerjaan, industri, dan peraturan yang berlaku di negara atau wilayah tertentu.

Magang dapat menjadi langkah penting dalam membangun karier dan pengembangan profesional seseorang. Hal ini juga merupakan cara bagi organisasi untuk mengidentifikasi bakat baru dan berpotensi yang dapat bergabung dengan mereka di masa depan.

### 3. Pelatihan diluar kerja ( of the job training )

Pelatihan di luar kerja (off-the-job training) adalah jenis pelatihan yang dilakukan di luar lingkungan kerja reguler. Ini berarti bahwa peserta pelatihan tidak sedang menjalani pekerjaan sehari-hari mereka saat mengikuti pelatihan ini. Pelatihan di luar kerja biasanya diselenggarakan dalam lingkungan yang terpisah dari tempat kerja, seperti pusat pelatihan, lembaga pendidikan, atau fasilitas pelatihan khusus. Berikut adalah beberapa contoh dan karakteristik dari pelatihan di luar kerja.

**Pelatihan Formal:** Pelatihan di luar kerja seringkali bersifat formal dan terstruktur. Ini bisa termasuk program pendidikan formal seperti kursus, seminar, workshop, atau program sertifikasi.

Lingkungan Belajar Terpisah: Peserta pelatihan pergi ke lokasi pelatihan yang berbeda dari tempat kerja mereka sehari-hari. Ini dapat menciptakan lingkungan belajar yang khusus dan fokus.

Instruktur atau Pembimbing: Pelatihan di luar kerja seringkali dipandu oleh instruktur atau pembimbing yang memiliki keahlian dalam subjek yang diajarkan. Mereka bertanggung jawab untuk memberikan materi pelatihan dan bimbingan kepada peserta.

Fasilitas Pelatihan: Lokasi pelatihan biasanya dilengkapi dengan fasilitas yang mendukung proses pembelajaran, seperti ruang kelas, peralatan khusus, dan materi pelatihan yang diperlukan.

Program Khusus: Banyak pelatihan di luar kerja dirancang untuk mengajarkan keterampilan khusus atau pengetahuan yang diperlukan dalam pekerjaan tertentu. Contoh termasuk pelatihan teknis, pelatihan dalam industri tertentu, atau pelatihan untuk mengembangkan keterampilan manajemen.

Evaluasi dan Penilaian: Program pelatihan di luar kerja sering mengikutsertakan evaluasi dan penilaian kinerja peserta untuk mengukur pencapaian hasil pembelajaran.

Kursus Berbayar: Beberapa program pelatihan di luar kerja adalah kursus berbayar yang pesertanya membayar biaya untuk mengikuti pelatihan tersebut.

Fleksibilitas Waktu: Pelatihan di luar kerja seringkali memiliki jadwal yang lebih fleksibel daripada pekerjaan reguler, yang memungkinkan peserta untuk mengikuti pelatihan tanpa mengganggu pekerjaan mereka.

Peningkatan Karier: Pelatihan di luar kerja dapat membantu individu meningkatkan keterampilan mereka, memenuhi syarat untuk pekerjaan baru, atau mencapai tujuan karier tertentu.

Pelatihan di luar kerja sering digunakan untuk mengembangkan keterampilan khusus atau untuk mengisi celah pengetahuan dalam pekerjaan atau industri tertentu. Hal ini juga merupakan cara untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan individu dalam rangka mencapai tujuan profesional mereka.

#### 4. Pelatihan di tempat mirip sesungguhnya ( vestibule training )

Pelatihan di tempat mirip sesungguhnya (on-the-job training) adalah jenis pelatihan yang dilakukan langsung di lingkungan kerja sehari-hari. Dalam pelatihan ini, peserta belajar sambil melakukan tugas-tugas pekerjaan mereka secara langsung. Ini berbeda dari pelatihan di luar kerja yang dilakukan di lokasi terpisah. Berikut adalah beberapa ciri khas dan karakteristik pelatihan di tempat mirip sesungguhnya:

**Pembelajaran Melalui Pengalaman Praktis:** Peserta pelatihan belajar dengan melakukan tugas-tugas sehari-hari dalam lingkungan kerja mereka. Mereka langsung terlibat dalam aktivitas yang relevan dengan pekerjaan mereka.

**Pelatihan yang Berorientasi Tugas:** Pelatihan di tempat mirip sesungguhnya berfokus pada tugas-tugas pekerjaan yang konkret. Peserta akan mengembangkan keterampilan dan pengetahuan saat mereka melaksanakan tugas-tugas ini.

**Pembimbing atau Mentor:** Dalam banyak kasus, peserta pelatihan di tempat mirip sesungguhnya ditemani oleh seorang mentor atau rekan kerja yang lebih berpengalaman. Mentor ini bertanggung jawab memberikan panduan dan bimbingan kepada peserta.

**Konteks Kerja yang Nyata:** Lingkungan kerja sehari-hari adalah tempat pelatihan, sehingga peserta dapat memahami situasi dan tantangan yang sesungguhnya dihadapi dalam pekerjaan mereka.

**Kustomisasi Pelatihan:** Pelatihan di tempat mirip sesungguhnya dapat disesuaikan dengan kebutuhan peserta dan perusahaan. Ini memungkinkan pelatihan yang lebih relevan.

**Evaluasi Kinerja:** Biasanya terdapat mekanisme evaluasi kinerja selama dan setelah pelatihan di tempat. Ini membantu menilai sejauh mana peserta telah memahami dan menguasai materi pelatihan.

**Penghematan Waktu dan Biaya:** Pelatihan di tempat mirip sesungguhnya dapat lebih efisien dalam hal waktu dan biaya dibandingkan dengan pelatihan di luar kerja karena peserta tidak perlu berpergian ke lokasi pelatihan yang terpisah.

**Peningkatan Produktivitas:** Dalam banyak kasus, pelatihan di tempat mirip sesungguhnya tidak hanya menguntungkan peserta, tetapi juga memberikan manfaat kepada perusahaan dalam hal peningkatan produktivitas dan kualitas pekerjaan.

**Pengalaman Kerja Langsung:** Ini memberikan kesempatan bagi peserta untuk menghadapi tantangan yang mungkin terjadi dalam pekerjaan mereka dengan mendapatkan pengalaman praktis.

**Peningkatan Dalam Konteks Sehari-hari:** Karena pelatihan terjadi di tempat kerja sehari-hari, peserta dapat segera menerapkan apa yang mereka pelajari dalam situasi dunia nyata.

Pelatihan di tempat mirip sesungguhnya sering digunakan dalam berbagai pekerjaan dan industri, termasuk manufaktur, konstruksi, layanan, dan banyak lainnya. Ini adalah cara yang efektif untuk mengembangkan keterampilan karyawan dalam lingkungan kerja yang sebenarnya.

#### 5. Simulasi kerja ( job stimulation )

Simulasi kerja adalah metode pelatihan yang dirancang untuk mensimulasikan situasi kerja nyata dalam lingkungan yang terkontrol.

Tujuannya adalah untuk melatih peserta dalam berbagai aspek pekerjaan mereka tanpa menghadapi risiko atau konsekuensi nyata yang mungkin terjadi dalam situasi kerja sehari-hari. Simulasi kerja dapat digunakan dalam berbagai konteks, termasuk pelatihan pekerjaan baru, pengembangan keterampilan, evaluasi kinerja, atau peningkatan keamanan kerja. Berikut adalah beberapa karakteristik dan manfaat dari simulasi kerja:

### **Karakteristik Simulasi Kerja:**

**Lingkungan Terkontrol:** Simulasi kerja menciptakan lingkungan yang terkontrol dan aman di mana peserta dapat berlatih tanpa risiko fisik atau finansial.

**Replikasi Situasi Nyata:** Simulasi berusaha untuk mereplikasi situasi kerja sebenarnya seakurat mungkin, termasuk peralatan, alat, peraturan, dan tugas-tugas yang terlibat.

**Kustomisasi:** Simulasi dapat disesuaikan dengan pekerjaan atau industri tertentu sehingga sesuai dengan kebutuhan pelatihan.

**Interaktivitas:** Peserta biasanya terlibat secara aktif dalam simulasi, melakukan tugas-tugas, mengambil keputusan, dan menghadapi tantangan yang mungkin muncul.

**Umpan Balik:** Peserta sering menerima umpan balik instan tentang tindakan mereka selama simulasi, yang membantu mereka belajar dan memperbaiki keterampilan mereka.

### **Manfaat Simulasi Kerja:**

**Pengalaman Praktis:** Simulasi memberikan peserta pengalaman praktis dalam lingkungan yang aman, yang memungkinkan mereka untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan.

**Pengembangan Keterampilan:** Simulasi kerja efektif dalam mengembangkan keterampilan khusus yang dibutuhkan dalam

pekerjaan, seperti keterampilan teknis, komunikasi, atau kepemimpinan.

Evaluasi Kinerja: Simulasi dapat digunakan untuk mengukur kinerja peserta dan mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan.

Pengurangan Risiko: Simulasi memungkinkan peserta untuk membuat kesalahan dan belajar dari mereka tanpa menghadapi risiko besar yang mungkin muncul dalam situasi nyata.

Peningkatan Keamanan: Dalam industri berisiko tinggi, simulasi kerja dapat digunakan untuk melatih karyawan dalam praktek-praktek keamanan yang aman.

Efisiensi Pelatihan: Simulasi dapat meningkatkan efisiensi pelatihan dengan memungkinkan peserta untuk berlatih keterampilan dalam waktu yang singkat tanpa mengganggu operasi sehari-hari.

Penyesuaian Diri: Simulasi dapat disesuaikan dengan tingkat keterampilan peserta, sehingga cocok untuk pelatihan awal

#### **D. Dimensi Pelatihan**

Veithzal Rivai (2005) mengatakan bahwa: "Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar system pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori" Dimensi pelatihan menurut Vietzhal Rivai (2012) :

##### **1. Instruktur**

Pelatih harus didasarkan pada keahlian dan kemampuannya untuk mentransformasikan keahlian tersebut pada peserta pelatihan. Indikatornya adalah : Kemampuan Instruktur Pelatihan

## 2. Peserta Pelatihan

Agar program pelatihan dapat mencapai sasaran hendanya para peserta dipilih yang benar-benar "siap dilatih" artinya mereka tenaga kerja yang dikutsertakan dalam pelatihan adalah mereka yang secara mental telah dipersiapkan untuk mengikuti program tersebut. Pada langkah ini harus selalu di jaga agar pelaksanaan kegiatan pelatihan benar-benar mengikuti program yang telah ditetapkan.

## 3. Materi Pelatihan

Materi pelatihan yang diselenggarakan bisa sebagai pengelolaan (manajemen), moral kerja, koordinasi, kedisiplinan, etika bekerja dan laporan pekerjaan.

## 4. Metode Yang Digunakan

Metode pelatihan yang digunakan ialah teknik keikutsertaan, seperti pertukaran pikiran kelompok, pertemuan, simulasi, permainan peran (demonstrasi), permainan, latihan dan pengujian materi serta kerja kelompok dalam ruang kelas serta study visit (kunjungan belajar).

### **E. Indikator Pelatihan**

1. **Tingkat Partisipasi:** Ini adalah indikator dasar yang mencakup berapa banyak orang yang berpartisipasi dalam program pelatihan.
2. **Durasi Pelatihan:** Ini mengukur berapa lama peserta mengikuti pelatihan. Ini bisa dalam hari, minggu, atau bulan, tergantung pada konteksnya.

3. Kualitas Pelatihan: Ini dapat diukur dengan pertanyaan penilaian atau penilaian oleh peserta pelatihan tentang sejauh mana mereka merasa pelatihan tersebut efektif dan bermanfaat.
4. Peningkatan Pengetahuan: Ini mencakup peningkatan dalam pengetahuan peserta setelah mengikuti pelatihan. Ini dapat diukur dengan tes pengetahuan sebelum dan sesudah pelatihan.
5. Peningkatan Keterampilan: Jika pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, Anda dapat mengukur kenaikan keterampilan peserta setelah pelatihan.

#### **F. Pengertian Kinerja**

Dikutip dari pandangan Hasibuan (2012) mengemukakan kinerja adalah pencapaian prestasi kerja oleh seorang individu saat melaksanakan kewajiban yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan, pengalaman, keseriusan, dan waktu, sedangkan menurut Kaswan (2012) kinerja adalah tingkat penyelesaian seseorang dalam suatu periode waktu tertentu secara keseluruhan.

Dikutip dari Widodo (2015) menjelaskan kinerja merupakan hasil pekerjaan menyerupai fisik ataupun nonfisik yang telah dilakukan, sedangkan dalam Mangkunegara (2016) mengungkapkan kinerja ialah hasil pekerjaan secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan karyawan berdasarkan kewajiban yang di bebaskan kepada mereka.

Dikutip dari pengertian menurut para ahli dalam penelitian yang dilakukan (Purwati & Satria, 2017) menjelaskan kinerja adalah taraf pencapaian hasil pelaksanaan kewajiban spesifik diskriminatif. Istilah kinerja mengacu pada kinerja kerja atau kinerja sesungguhnya atau kualitas dan

kuantitas pekerjaan yang harus dicapai setiap individu ketika melakukan pelaksanaan mengenai kewajibannya.

Dikutip dari penelitian yang dilakukan oleh Sulasri & Suhardi (2017) menjelaskan kinerja adalah paparan jenjang pencapaian dari implementasi kegiatan perencanaan kebijakan dalam mencapai tujuan, sasaran, misi dan visi instansi sebagaimana diuraikan dalam strategic planning suatu instansi, sedangkan pengertian kinerja dalam penelitian Nababan & Siagian (2020) adalah hasil dari alur kerja spesifik yang di rencanakan pada waktu dan tempat dari karyawan serta instansi terkait. Kinerja adalah tanggung jawab atau kewajiban yang diberikan instansi oleh setiap karyawan untuk meningkatkan hasil kerja, baik dalam bentuk kualitas maupun kuantitas.

Berdasarkan beberapa sumber pendapat menurut para pakar dan kutipan dari penelitian sebelumnya maka di tarik sebuah kesimpulan bahwa kinerja ialah prestasi kerja, baik dalam bentuk kualitas atau kuantitas pekerjaan yang dilakukan seseorang atau individu dalam bentuk fisik atau non-fisik, saat menyelesaikan tugas atau kewajiban tertentu.

## **G. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Adapun faktor-faktor kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa aspek menurut pendapat Kasmir (2016) yaitu:

### **1. Keterampilan dan keahlian**

Keterampilan dan keahlian yang dimiliki seseorang. Tingginya tingkatan keterampilan dan keahlian seseorang, semakin banyak kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan benar.

## 2. Pengetahuan

Pengetahuan terkait pekerjaan. Seorang dengan pengetahuan terkait pekerjaan yang baik akan memberikan prestasi yang bentuk dalam pengerjaan yang telaten, ataupun sebaliknya. Seseorang dengan pengetahuan kerja yang minim memberikan dampak prestasi kerja yang tidak memuaskan.

## 3. Rancangan kerja

Rencana kerja yang dapat membantu karyawan mencapai tujuan mereka. Ini berarti bahwa setiap pekerjaan yang mempunyai desain yang baik, itu akan membuatnya lebih mudah untuk melakukan pekerjaan dengan sempurna.

## 4. Motivasi kerja

Kekuatan yang menginspirasi individu untuk bekerja. Jika seseorang individu menyangang hasrat internal atau eksternal yang kuat, maka karyawan akan termotivasi untuk mengerjakan sesuatu.

## 5. Kepemimpinan

Sikap dan tingkah laku pemimpin dalam memerintahkan bawahan mereka untuk melaksanakan tanggung jawab dan kewajiban yang mereka berikan.

## 6. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang sebelum dan sesudah bekerja. Hasil kerja yang baik menandakan karyawan merasa senang atau bersemangat dalam bekerja.

## 7. Loyalitas

Loyalitas karyawan adalah ketersediaan karyawan untuk mempertahankan pekerjaan mereka dan membela instansi dimana mereka bekerja.

## 8. Komitmen

Komitmen berarti karyawan mematuhi kebijakan instansi di tempat ia bekerja.

## 9. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah upaya karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan serius. Disiplin kerja dapat berbentuk waktu, misalnya selalu hadir tepat pada waktunya, dan mengikuti instruksi yang di berikan ke dia. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

Diantara beberapa faktor diatas yang mempengaruhi kinerja karyawan, peneliti hanya mengusulkan dua faktor yang akan digunakan sebagai objek penelitian, yaitu motivasi kerja dan pelatihan.

## **H. Dimensi Kinerja**

Sebagai variabel terikat, kinerja menurut konsep menurut Flippo dalam Tika (2010) yang menjelaskan bahwa standar ukuran kinerja antara lain sebagai berikut:

1. Dimensi kualitas pekerjaan, dengan indikator (1) Jumlah tugas sesuai dengan target kerja; (2) Kecepatan mengerjakan tugas.
2. Dimensi pemanfaatan waktu, dengan indikator (1) Memahami yang menjadi tugasnya; (2) Hasil kerja yang sesuai rencana.

3. Kerjasama, dengan indikator: (1) Mampu bekerjasama dengan atasan; (2) Mampu bekerjasama dengan rekan kerja.
4. Dimensi Kuantitas hasil pekerjaan, dengan indikator: (1) Jumlah tugas sesuai dengan target kerja; (2) Kecepatan mengerjakan tugas.

## **BAB IV**

### **STRATEGI PENINGKATAN KERJA KARYAWAN**

#### **A. Konsep Kerangka Penelitian**

##### **1. Hipotesis Penelitian**

Sesuai dengan kajian teori yang dipetik menurut pandangan para pakar, penelitian terdahulu dan permasalahan yang sudah dikemukakan atau dipaparkan pada penjelasan sebelumnya, berikut ini adalah penetapan hipotesis yakni:

H1 = Diduga Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Anak Panah Kopi Semarang.

H2 = Diduga Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Anak Panah Kopi Semarang.

H3 = Diduga Motivasi dan Pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Anak Panah Kopi Semarang.

H4 = Diduga Pelatihan yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan Anak Panah Kopi Semarang.

##### **2. Populasi dan Sampel**

###### **a. Populasi**

Pendapat Sanusi (2011) populasi adalah sekumpulan elemen dengan karakteristik spesifik diskriminatif yang berfungsi untuk penarikan kesimpulan. Sedangkan dalam Sugiyono (2013) mengemukakan populasi adalah subjek atau objek dengan

karakteristik spesifik diskriminatif yang terdapat di suatu wilayah generalisasi. Berfungsi untuk diteliti dan penarikan kesimpulan. Penggunaan popiulasi dalam penulisan ini sebesar 38 karyawan Anak Panah Kopi Semarang.

b. Sample

Sampel ialah keseluruhan total dan karakteristik spesifik diskriminatif yang terdapat dalam populasi Sugiyono (2013). Studi penelitian ini memanfaatkan non-probability sampling. Penafsiran Sugiyono (2015) kemampuan dalam pengambilan sampel yang setiap elemen-nya tidak diberikan peluang yang sama untuk dijadikan sampel yaitu Non-probability sampling. Peneliti memakai teknik pengambilan sampling jenuh, dimana pengambilan dalam teknik ini keseluruhan populasi akan digunakan sebagai sampel Sugiyono (2015). Sesuai dengan cara pengambilan sampel diatas, sampel yang diambil yaitu 38 sampel, karena jumlah populasi dalam studi penelitian ini adalah 38 karyawan.

## **B. Jenis dan Pengumpulan Data**

### 1. Jenis Data

Penggunaan jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berisi informasi berupa angka-angka yang secara langsung dapat dihitung dan diukur, kemudian data tersebut diolah oleh peneliti untuk mendapatkan interpretasi yang akurat. Penggunaan angka dalam penelitian kuantitatif mulai dari pengumpulan data, penafsiran data dan tampilan hasilnya. Kemudian memvisualisasikan situasi atau peristiwa, menjelaskan

hubungan-hubungan, menguji hipotesis-hipotesis, membuat prediksi dan membuat makna serta implekmentasi dari masalah yang akan dipecahkan Wahyudi (2018).

## 2. Sumber Data

Penggunaan sumber data dalam penelitian ini terdapat dua jenis yang diantaranya sebagai berikut:

### a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh tanpa melalui perantara melainkan langsung dari sumber aslinya. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan metode survei. Metode survei sendiri merupakan metode pengumpulan data primer dengan menggunakan pertanyaan-pertanyaan tertulis sehingga terdapat dua teknik pengumpulan data diantaranya kuesioner dan wawancara. Data primer yang diperoleh peneliti dalam penelitian ini dari karyawan yang bekerja di Anak Panah Kopi Semarang.

### b. Data Sekunder

Data sekunder berupa data-data yang sudah tersedia dan dapat diperoleh oleh peneliti dengan cara membaca, melihat, atau mendengarkan (Sarwono, 2006). Dapat dikatakan data sekunder ini berasal dari dokumen-dokumen grafis seperti table, catatan, foto dan lain-lain Arikunto (2010). Dalam penelitian ini, dokumentasi merupakan sumber data sekunder.

### 3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ialah bentuk tindakan strategis dalam penelitian, yang bertujuan untuk memperoleh data. Dikutip dari Sugiyono (2014) data primer yaitu perolehan data secara langsung dari sumber asli, dan data sekunder yaitu perolehan data secara tidak langsung dari media perantara (misalnya, melalui individu atau dokumen lain).

Teknik pengumpulan data dalam studi penelitian ini yaitu penyebaran kuesioner kepada responden, kemudian mengisi di tempat secara langsung. Dalam pandangan Sugiyono (2014) kuesioner adalah pemberian serangkaian pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden dengan tujuan mendapatkan jawaban. Skala likert dimanfaatkan dalam pengukuran instrumen pada studi penelitian ini.

Pendapat Sugiyono (2013) skala likert adalah skala penilaian persepsi, tanggapan dan perilaku individu atau kelompok terkait gejala sosial. Pada model skala likert terdapat lima skala yang penilaian persepsi, tanggapan dan perilaku individu atau kelompok dengan memilih skor dalam bentuk pernyataan seperti yang ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 2. Skor Pengolah Data

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

Alat pengolahan data yang digunakan dalam studi penelitian ini yaitu aplikasi SPSS (Statistical Product and Service Solution).

### C. Variabel, Definisi Konsep Dan Definisi Oprasional

Dalam penelitian ini terdapat 2 macam operasional yaitu variabel bebas (Independent Variable) dan variabel terikat (Dependent Variable). Adapun variable bebas (X1) yaitu Motivasi dan Pelatihan (X2) serta varible terikat (Y) Kinerja. Yang dijelaskan sebagai berikut :

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Oprasional		Pengukuran
		Dimensi	Indikator	
Motivasi (X1)	serangkaian sikap dan nilai – nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut	Arah Perilaku	Saya memiliki keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan.	<i>Liker</i>
			Saya selalu mematuhi peraturan perusahaan.	
		Tingkat Usaha	Saya selalu serius dalam bekaerja.	

	merupakan suatu invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu dalam mencapai tujuan.		Saya selalu ingin bekerja lebih baik lagi dari hari sebelumnya.	
		Tingkat Kegigihan	Saya mau mengembangkan keahlian saya agar bisa memajukan perusahaan	
			Saya tetap gigih bekerja meski lingkungan kurang mendukung	
Pelatihan (X2)	serangkaian kegiatan pribadi, tujuannya adalah untuk	Instruktur	Saya memiliki kualifikasi/ kompetensi yang memadai	<i>Liker</i>

	<p>meningkatkan keterampilan dan pengetahuan secara sistematis, agar mampu menunjukkan tingkat kompetensi dibidangnya masing-masing.</p>		<p>Saya dapat memberikan tujuan dan memotivasi peserta</p>	
		Peserta pelatihan	<p>Saya semangat mengikuti pelatihan yang diadakan oleh atasan</p>	
			<p>Saya berkeinginan untuk memahami materi yang diberikan</p>	
		Materi	<p>Saya mendapat materi yang jelas dan penjelasan yang terperinci</p>	

			Materi yang diberikan dapat menambah kemampuan saya	
		Metode	Metode pelatihan yang diberikan sesuai dengan jenis pelatihan yang diberikan	
			Metode pelatihan yang efektif dan sesuai dengan materi yang diberikan	
Kinerja (Y)	pencapaian prestasi kerja oleh seorang individu saat	Kualitas Pekerjaan	Saya memahami apa yang menjadi tugas saya	<i>Liker</i>

	<p>melaksanakan kewajiban yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan, pengalaman, keseriusan, dan waktu</p>		<p>Hasil kinerja saya sesuai rencana yang di rencanakan</p>
		<p>Pemanfaatan waktu</p>	<p>Saya melaksanakan tugas sesuai jadwal</p>
			<p>Saya mematuhi jadwal yang sudah dibuat</p>
		<p>Kerja sama</p>	<p>Saya mampu bekerja sama dengan atasan</p>

			Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja saya dengan baik	
		Kuantitas hasil pekerjaan	Jumlah tugas sesuai dengan target kerja	
			Kecepatan dalam mengerjakan tugas	

#### **D. Uji Kelayakan Instrument, Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

##### **1. Uji Kelayakan Instrument**

Data merupakan penggambaran sebuah variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Oleh karena ini benar tidaknya suatu data sangat menentukan bermutu tidaknya suatu penelitian. Sebab instrumen dikatakan valid apabila mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat (Arikunto, 2006).

Tinggi rendahnya suatu instrumen menunjukkan sejauh mana data yang diukur tidak menyimpang dari gambaran tentang variable yang dimaksud. Instrumen yang digunakan penulis adalah Validitas dan Reliabilitas.

## 2. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Untuk menguji tingkat validitas dari kuisioner dengan taraf signifikan ( $\alpha=50\%$ ) digunakan rumus koefisien korelasi produk moment (Arikunto, 2002) sebagai berikut :

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

Keterangan :

$r_{xy}$  = koefisien relasi antara item dengan skor total

$xy$  = nilai setiap item dikali total skor item

$x$  = nilai setiap item

$y$  = skor total item

$N$  = jumlah subyek

Proses perhitungan dikerjakan dengan cara bantu program SPSS, dalam menguji validitas ini diuji sebanyak 100 responden dengan ketentuan bahwa dengan nilai kritis product momen 5% maka dapat dikatakan bahwa pertanyaan tersebut adalah valid.

## 3. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat ukur yang menunjukkan konsistensi alat ukur yang bersangkutan jika diterapkan berulang kali pada kesempatan yang berlainan, perhitungan reliabilitas menggunakan rumus alfa crombach ( Arikunto, 2002) sebagai berikut :

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \times \left\{ 1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right\}$$

Keterangan :

R11 = nilai reliabilitas

$\sum s_i$  = jumlah variasi skor tiap-tiap item

$S_t$  = variasi total

k = jumlah item

Dinyatakan reliabel jika harga  $r \geq 0,60$  (paling tidak mencapai 0,60) kemudian harga indeks reliabilitas yang standarkan paling tidak harus mencapai dibawah 0,60 ( $r \leq 0,60$ ).

### E. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya kualitas pelayanan (x1), dan kompetensi karyawan (x2) terhadap kepuasan konsumen (Y). Peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda dengan formula sebagai berikut :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y' = variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X1 dan X2 = variabel independen

a = konstanta (nilai Y' apabila X1, X2 = 0)

b = koefisien regresi ( nilai peningkatan ataupun penurunan)

## F. Uji Model

### 1. Uji F (ANOVA)

Pengujian hipotesis secara simultan menggunakan uji F adalah pengujian signifikan persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X1 sampai dengan X2 terhadap Y dengan langkah – langkah sebagai berikut :

#### a. Merumuskan Masalah

Ho :  $b_1 = b_2 = 0$ , tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X1,X2 terhadap Y.

Ho :  $b_1 \neq b_2 \neq 0$ , ada pengaruh yang signifikan antara variabel X1,X2 terhadap Y.

#### b. Menemukan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ , $df = k/n - k - 1$

#### c. Menentukan F hitung atau F statistic dengan program SPSS analisis regresi berganda dengan menggunakan rumus :

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)(n-k-1)}$$

Keterangan :

R<sup>2</sup> = Koefisien determinasi berganda

n = Banyaknya sample

k = Jumlah variable independent (bebas)

#### d. Membuat kesimpulan

1) Jika Fhitung > Ftabel atau sig < signifikan 0,005 (5%) maka Ho ditolak dengan Ha diterima, model layak untuk diteruskan. (ada pengaruh yang signifikan masing-masing variabel X dan variabel Y secara bersama-sama).

2) Jika Fhitung < Ftabel atau sig < signifikan 0,005 (5%) maka Ho diterima dan Ha ditolak, model tidak layak untuk

diteruskan. (tidak ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel X dan Y secara bersama-sama).

## 2. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Berfungsi untuk mengetahui variasi perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan adanya perubahan variabel bebas (X) dan dinyatakan dengan persentase (%). Koefisien ini digunakan sebagai pendekatan atas suatu hubungan linier antar variabel (sugiyono, 2003).

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1 y + b_2 \sum X_2 y}{Y^2}$$

Keterangan :

R<sup>2</sup> = Besar koefisien determinasi

b = Koefisien regresi masing masing

x = Nilai variable x

y = Nilai variable y

Nilai koefisien determinasi berganda ini adalah lebih besar dari 0 tetapi lebih kecil dari 1, maka apabila :

- a. Nilai koefisien determinasi mendekati angka 1, berarti variabel bebas (X) memiliki pengaruh yang besar terhadap variabel terikat (Y)
- b. Nilai koefisien determinasi mendekati angka 0, berarti banyak faktor- faktor diluar variabel yang diteliti yang memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (Y) sehingga model tidak layak untuk diteruskan.

## G. Uji Hipotesis

### 1. Uji t (Parsial)

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel antara variabel X khususnya X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> terhadap Y secara parsial, maka

digunakan analisis distribusi uji t dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- a.  $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ , tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel  $X_1, X_2$  terhadap  $Y$ .  
 $H_0 : \beta_1 = \beta_2 \neq 0$ , ada pengaruh yang signifikan antara variabel  $X_1, X_2$  terhadap  $Y$ .
- b. Menemukan tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$ ,  $df = n - k$ , guna menentukan t tabel
- c. Menentukan t hitung menggunakan SPSS dengan statistik hitung berikut :

$$t = \frac{\beta_i}{S_{\beta_i}}$$

Keterangan :

t = t hitung

$\beta_i$  = koefisien regresi berganda

$S_{\beta_i}$  = error standart pada  $\beta_i$  membuat kesimpulan dengan ketentuan

- d.  $S_{\beta_i}$  = error standart pada  $\beta_i$  membuat kesimpulan dengan ketentuan
  - 1) t hitung < t tabel berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (tidak ada pengaruh masing-masing variabel  $X$  dan  $Y$ ).
  - 2) t hitung > t tabel berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (ada pengaruh masing-masing variabel  $X$  dan  $Y$ )

## 2. Uji F-Test (Bersama – sama)

Digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel bebas ( $X$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ) secara bersama-sama. Berikut ini adalah langkah-langkahnya:

- a. Hipotesis
  - 1)  $H_0 : b_1 b_2 = 0$ , ( tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel  $X_1, X_2$  terhadap  $Y$ ).
  - 2)  $H_a : b_1 b_2 \neq 0$ , (ada pengaruh yang signifikan antara variabel  $X_1, X_2$  terhadap  $Y$ ).
- b. Menemukan tingkat signifikan yaitu  $\alpha=5\%$  dan  $df_1 = k$ ,  $df_2 = k - 1$  guna menentukan  $F_{tabel}$
- c. Menentukan  $F$  hitung atau  $F$  statistic dengan program SPSS analisis regresi berganda dengan menggunakan rumus

$$R^2/k$$

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Keterangan :

$R^2$  = Koefisien determinasi berganda

$n$  = Banyaknya sampel

$k$  = jumlah variable independent (bebas)

3. Membuat kesimpulan
  - a. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $sig < signifikan$  0,05 (5%) maka  $H_0$  ditolak dengan  $H_a$  diterima, model layak untuk diteruskan.  
(ada pengaruh yang signifikan masing-masing variabel  $X$  dan variabel  $Y$  secara bersama-sama).
  - b. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $sig > signifikan$  0,05 (5%) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, model tidak layak untuk diteruskan.  
(tidak ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel  $X$  dan  $Y$  secara bersama-sama).

Uji F-Test digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) secara simultan atau bersama-sama. Dengan level of signifikan 5% dan tingkat kebebasan ( $n-k-1$ ), maka dapat dicari besarnya nilai  $F_{table}$ , selanjutnya  $F_{hitung}$  dibandingkan dengan nilai  $F_{table}$ , bila nilai  $F_{hitung} \geq F_{table}$ , maka motivasi dan pelatihan berpengaruh nyata terhadap kinerja di Anak Panah Kopi Semarang. Apabila nilai  $F_{hitung} < F_{table}$  maka berarti motivasi dan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja di Anak Panah Kopi Semarang.

c. Koefisien Beta Standar

Digunakan untuk menentukan variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen. Koefisien yang dihasilkan dari regresi linier yang telah dinormalkan akan mewujudkan variabel independen dengan tingkat signifikan paling tinggi. Berarti variabel tersebut merupakan variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap variabel dependen (Ghozali 2002).

## **H. Gambaran Umum Anak Panah Kopi**

Anak Panah Kopi merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang Food and Beverages yang didirikan pada Tahun 2017. Anak Panah Kopi hadir dan menyediakan produk-produk yang berkualitas, diolah oleh tenaga profesional di bidangnya, sehingga dapat menghasilkan produk-produk yang bermutu.

Anak Panah dengan ujungnya yang selalu runcing, sama halnya dengan kami yang terus fokus dalam mencapai kesuksesan dalam bidang kuliner khususnya kopi. Pada intinya kami hadir dengan tujuan sebagai wadah atau tempat dimana generasi milenial dapat berkumpul, mengerjakan tugas dan melakukan hal-hal positif lainnya, yang didukung dengan fasilitas wifi, AC dan fasilitas pendukung lainnya, sehingga menjadikan kami sebagai rumah kedua bagi para Milenial.

## I. Deskripsi Responden

### 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pengelompokan dari 38 Responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dalam tabel pada 4.1 sebagai berikut :

Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentasi
1	Pria	17	44%
2	Wanita	21	56%
Total		38	100%
<i>Sumber : data primer yang suah diolah, 2023</i>			

Berdasarkan pada tabel 3 di atas dapat diketahui, bahwa karyawan di Anak Panah Kopi Semarang sebagai responden berjenis kelamin Pria 17 karyawan (44%) sedangkan responden berjenis kelamin Wanita 21 karyawan (56%).

### 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Pengelompokan dari 38 Responden berdasarkan usia dapat dilihat dalam tabel pada 4.2 sebagai berikut :

Tabel 4. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Presentasi
1	18-25 Tahun	35	92%
2	26-35 Tahun	3	8%
<b>Total</b>		<b>38</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 4. di atas dapat di ketahui, bahwa karyawan yang berusia antara 18-25 Tahun yaitu sebanyak 35 responden (92%), karyawan yang berusia antara 26-35 Tahun yaitu sebanyak 3 responden (8%).

### 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pengelompokan dari 38 Responden berdasarkan tingkat pendidikan tamu dapat dilihat dalam tabel pada 5 sebagai berikut :

Tabel 5. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentasi
1	SMP	0	0.00%
2	SMA	22	58.00%
3	DIPLOMA	5	13.00%
4	SARJANA	11	29.00%
<b>Total</b>		<b>38</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 5 di atas menjelaskan bahwa mayoritas responden untuk tingkat pendidikan adalah lulusan SMP sebanyak 0 responden (0.00%), lulusan SMA sebanyak 22 responden (58.00%),

lulusan DIPLOMA sebanyak 5 responden (13.00%), lulusan SARJANA sebanyak 11 responden (29.00%).

## J. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi penelitian meliputi tanggapan responden terhadap variabel penelitian yaitu : motivasi (X1), pelatihan (X2)

### 1. Variabel Motivasi (X1)

Deskripsi tanggapan responden terkait Motivasi di Anak Panah Kopi Semarang sebagai berikut :

Tabel 6. Variabel Motivasi X1

NO	PERTANYAAN	STS	TS	CS	S	SS	MEAN
		1	2	3	4	5	
<b>A</b>	<b>ARAH PERILAKU</b>						
1	Saya memiliki keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan.	0	0	2	11	25	4.61
2	Saya selalu mematuhi peraturan perusahaan.	0	0	1	10	27	4.68
<b>RATA-RATA DIMENSI</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1.5</b>	<b>10.5</b>	<b>26</b>	<b>4.64</b>
<b>B</b>	<b>TINGKAT USAHA</b>						
3	Saya selalu serius dalam bekaerja.	0	0	2	11	25	4.61
4	Saya selalu ingin bekerja lebih baik lagi dari hari sebelumnya.	0	0	3	14	21	4.47
<b>RATA-RATA DIMENSI</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2.5</b>	<b>12.5</b>	<b>23</b>	<b>4.54</b>
<b>C</b>	<b>TINGKAT KEGIGIHAN</b>						
5	Saya mau mengembangkah keahlian saya agar bisa memajukan perusahaan	0	0	4	16	18	4.37
6	Saya tetap gigih bekerja meski lingkungan kurang mendukung	0	0	1	18	19	4.47
<b>RATA-RATA DIMENSI</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2.5</b>	<b>12</b>	<b>18.5</b>	<b>4.42</b>

<b>RATA-RATA VARIABEL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2.16</b>	<b>11.66</b>	<b>50.1</b>	<b>4.53</b>
---------------------------	----------	----------	-------------	--------------	-------------	-------------

Secara umum tanggapan responden terhadap variabel motivasi nilai rata-rata sebesar 4.53 dengan mayoritas jawaban sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki tanggapan yang positif dan setuju terhadap variabel motivasi terhadap Anak Panah Kopi Semarang.

Variabel motivasi memiliki 3 dimensi dengan rincian tanggapan terhadap setiap dimensi adalah sebagai berikut:

a. Dimensi Arah Perilaku

Secara umum tanggapan responden terhadap dimensi arah perilaku dengan rata-rata dimensi 4.64 dengan mayoritas jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki tanggapan yang cukup positif dan sangat setuju terhadap pernyataan yang berkaitan dengan dimensi arah perilaku. Adapun tanggapan responden secara rincian terhadap dimensi arah perilaku adalah sebagai berikut :

- 1) Tanggapan responden terhadap pertanyaan pertama memiliki nilai rata-rata sebesar 4.61 dengan mayoritas jawaban sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan di Anak Panah Kopi Semarang.
- 2) Tanggapan responden terhadap pertanyaan kedua memiliki nilai rata-rata sebesar 4.68 dengan mayoritas jawaban sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan selalu mematuhi peraturan perusahaan di Anak Panah Kopi Semarang.

b. Dimensi Tingkat Usaha

Secara umum tanggapan responden terhadap dimensi tingkat usaha dengan rata-rata dimensi 4.54 dengan mayoritas jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki tanggapan yang cukup positif dan sangat setuju terhadap pernyataan yang berkaitan dengan dimensi tingkat kegigihan. Adapun tanggapan responden secara rincian terhadap dimensi tingkat kegigihan adalah sebagai berikut:

- 1) Tanggapan responden terhadap pertanyaan pertama memiliki nilai rata-rata sebesar 4.61 dengan mayoritas jawaban sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan selalu serius dalam bekerja di Anak Panah Kopi Semarang.
- 2) Tanggapan responden terhadap pertanyaan kedua memiliki nilai rata-rata sebesar 4.47 dengan mayoritas jawaban sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan selalu ingin bekerja lebih baik lagi dari hari sebelumnya di Anak Panah Kopi Semarang.

c. Dimensi Tingkat Kegigihan

Secara umum tanggapan responden terhadap dimensi tingkat usaha dengan rata-rata dimensi 4.42 dengan mayoritas jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki tanggapan yang cukup positif dan sangat setuju terhadap pernyataan yang berkaitan dengan dimensi tingkat usaha. Adapun tanggapan responden secara rincian terhadap dimensi tingkat usaha adalah sebagai berikut :

- 1) Tanggapan responden terhadap pertanyaan pertama memiliki nilai rata-rata sebesar 4.37 dengan mayoritas jawaban sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mau mengembangkah keahlian agar bisa memajukan perusahaan.
- 2) Tanggapan responden terhadap pertanyaan kedua memiliki nilai rata-rata sebesar 4.47 dengan mayoritas jawaban sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tetap gigih bekerja meski lingkungan kurang mendukung.

2. Variabel Pelatihan (X2)

Deskripsi tanggapan responden terkait pelatihan di Anak Panah Kopi Semarang sebagai berikut :

Tabel 7. Variabel Pelatihan X2

NO	PERTANYAAN	STS	TS	CS	S	SS	MEAN
		1	2	3	4	5	
<b>A</b>	<b>INSTRUKTUR</b>						
1	Saya memiliki kualifikasi/ kompetensi yang memadai	0	0	2	12	24	4.58
2	Saya dapat memberikan tujuan dan memotivasi peserta	0	0	1	15	22	4.55
<b>RATA-RATA DIMENSI</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1.5</b>	<b>13.5</b>	<b>23</b>	<b>4.56</b>
<b>B</b>	<b>PESERTA PELATIHAN</b>						
3	Saya semangat mengikuti pelatihan yang diadakan oleh atasan	0	0	3	13	22	4.50
4	Saya berkeinginan untuk memahami materi yang diberikan	0	0	3	8	27	4.63
<b>RATA-RATA DIMENSI</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>10.5</b>	<b>24.5</b>	<b>4.56</b>
<b>C</b>	<b>MATERI</b>						

5	Saya mendapat materi yang jelas dan penjelasan yang terperinci	0	0	2	11	25	4.61
6	Materi yang diberikan dapat menambah kemampuan saya	0	0	1	13	24	4.61
<b>RATA-RATA DIMENSI</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1.5</b>	<b>12</b>	<b>24.5</b>	<b>4.61</b>
<b>D</b>	<b>METODE</b>						
7	Metode pelatihan yang diberikan sesuai dengan jenis pelatihan yang diberikan	0	0	2	11	25	4.61
8	Metode pelatihan yang efektif dan sesuai dengan materi yang diberikan	0	0	2	13	23	4.55
<b>RATA-RATA DIMENSI</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>24</b>	<b>4.58</b>
<b>RATA-RATA VARIABEL</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>24</b>	<b>4.57</b>

Secara umum tanggapan responden terhadap variabel pelatihan nilai rata-rata sebesar 4.57 dengan mayoritas jawaban sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki tanggapan yang positif dan setuju terhadap variabel pelatihan terhadap Anak Panah Kopi Semarang.

Variabel pelatihan memiliki 4 dimensi dengan rincian tanggapan terhadap setiap dimensi adalah sebagai berikut:

a. Dimensi Instruktur

Secara umum tanggapan responden terhadap dimensi instruktur dengan rata-rata dimensi 4.56 dengan mayoritas jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki tanggapan yang cukup positif dan sangat setuju terhadap pernyataan yang berkaitan dengan dimensi instruktur. Adapun

tanggapan responden secara rinci terhadap dimensi instruktur adalah sebagai berikut :

- 1) Tanggapan responden terhadap pertanyaan pertama memiliki nilai rata-rata sebesar 4.58 dengan mayoritas jawaban sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kualifikasi/ kompetensi yang memadai
- 2) Tanggapan responden terhadap pertanyaan kedua memiliki nilai rata-rata sebesar 4.55 dengan mayoritas jawaban sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat memberikan tujuan dan memotivasi peserta.

b. Dimensi Peserta Pelatihan

Secara umum tanggapan responden terhadap dimensi peserta pelatihan dengan rata-rata dimensi 4.56 dengan mayoritas jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki tanggapan yang cukup positif dan sangat setuju terhadap pernyataan yang berkaitan dengan dimensi peserta pelatihan. Adapun tanggapan responden secara rinci terhadap dimensi peserta pelatihan adalah sebagai berikut :

- 1) Tanggapan responden terhadap pertanyaan pertama memiliki nilai rata-rata sebesar 4.50 dengan mayoritas jawaban sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan semangat mengikuti pelatihan yang diadakan oleh atasan.
- 2) Tanggapan responden terhadap pertanyaan kedua memiliki nilai rata-rata sebesar 4.63 dengan mayoritas jawaban sangat setuju. Hal ini menunjukkan

bahwa karyawan berkeinginan untuk memahami materi yang diberikan.

c. Dimensi Materi

Secara umum tanggapan responden terhadap dimensi materi dengan rata-rata dimensi 4.61 dengan mayoritas jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki tanggapan yang cukup positif dan sangat setuju terhadap pernyataan yang berkaitan dengan dimensi materi. Adapun tanggapan responden secara rincian terhadap dimensi materi adalah sebagai berikut :

- 1) Tanggapan responden terhadap pertanyaan pertama memiliki nilai rata-rata sebesar 4.61 dengan mayoritas jawaban sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mendapat materi yang jelas dan penjelasan yang terperinci.
- 2) Tanggapan responden terhadap pertanyaan kedua memiliki nilai rata-rata sebesar 4.61 dengan mayoritas jawaban sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa materi yang diberikan dapat menambah kemampuan karyawan.

d. Dimensi Metode

Secara umum tanggapan responden terhadap dimensi metode dengan rata-rata dimensi 4.58 dengan mayoritas jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki tanggapan yang cukup positif dan sangat setuju terhadap pernyataan yang berkaitan dengan dimensi metode. Adapun tanggapan responden secara rincian terhadap dimensi metode adalah sebagai berikut :

- 1) Tanggapan responden terhadap pertanyaan pertama memiliki nilai rata-rata sebesar 4.61 dengan

mayoritas jawaban sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa metode pelatihan yang diberikan sesuai dengan jenis pelatihan yang diberikan.

- 2) Tanggapan responden terhadap pertanyaan kedua memiliki nilai rata-rata sebesar 4.55 dengan mayoritas jawaban sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa metode pelatihan yang efektif dan sesuai dengan materi yang diberikan.

3. Variabel Kinerja (Y)

Deskripsi tanggapan responden terkait pelatihan di Anak Panah Kopi Semarang sebagai berikut :

Tabel 8. Variabel Kinerja Y

NO	PERTANYAAN	STS	TS	CS	S	SS	MEAN
		1	2	3	4	5	
<b>A</b>	<b>KUALITAS PEKERJAAN</b>						
1	Saya memahami apa yang menjadi tugas saya	0	0	4	8	26	4.58
2	Hasil kinerja saya sesuai rencana yang di rencanakan	0	0	6	15	17	4.29
<b>RATA-RATA DIMENSI</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>11.5</b>	<b>21.5</b>	<b>4.43</b>
<b>B</b>	<b>PEMANFAATAN WAKTU</b>						
3	Saya melaksanakan tugas sesuai jadwal	0	0	3	9	26	4.62
4	Saya mematuhi jadwal yang sudah dibuat	0	0	4	6	28	4.63
<b>RATA-RATA DIMENSI</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3.5</b>	<b>7.5</b>	<b>27</b>	<b>4.62</b>
<b>C</b>	<b>KERJA SAMA</b>						
5	Saya mampu bekerja sama dengan atasan	0	0	4	8	26	4.58

6	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja saya dengan baik	0	0	3	16	19	4.42
<b>RATA-RATA DIMENSI</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3.5</b>	<b>12</b>	<b>22.5</b>	<b>4.5</b>
<b>D</b>	<b>KUANTITAS HASIL PEKERJAAN</b>						
7	Jumlah tugas sesuai dengan target kerja	0	0	2	13	23	4.55
8	Kecepatan dalam mengerjakan tugas	0	0	3	10	25	4.58
<b>RATA-RATA DIMENSI</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2.5</b>	<b>11.5</b>	<b>24</b>	<b>4.56</b>
<b>RATA-RATA VARIABEL</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3.62</b>	<b>10.6</b>	<b>23.7</b>	<b>4.53</b>

Secara umum tanggapan responden terhadap variabel kinerja nilai rata-rata sebesar 4.53 dengan mayoritas jawaban sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki tanggapan yang positif dan setuju terhadap variabel kinerja terhadap Anak Panah Kopi Semarang. Variabel kinerja memiliki 4 dimensi dengan rincian tanggapan terhadap setiap dimensi adalah sebagai berikut:

a. Dimensi Kualitas Pekerjaan

Secara umum tanggapan responden terhadap dimensi kualitas pekerjaan dengan rata-rata dimensi 4.43 dengan mayoritas jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki tanggapan yang cukup positif dan sangat setuju terhadap pernyataan yang berkaitan dengan dimensi kualitas pekerjaan. Adapun tanggapan responden secara rincian terhadap dimensi kualitas pekerjaan adalah sebagai berikut :

- 1) Tanggapan responden terhadap pertanyaan pertama memiliki nilai rata-rata sebesar 4.58 dengan

mayoritas jawaban sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memahami apa yang menjadi tugasnya.

- 2) Tanggapan responden terhadap pertanyaan kedua memiliki nilai rata-rata sebesar 4.29 dengan mayoritas jawaban sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa hasil kinerja sesuai rencana yang di rencanakan.

b. Dimensi Pemanfaatan Waktu

Secara umum tanggapan responden terhadap dimensi pemanfaatan waktu dengan rata-rata dimensi 4.62 dengan mayoritas jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki tanggapan yang cukup positif dan sangat setuju terhadap pernyataan yang berkaitan dengan dimensi pemanfaatan waktu. Adapun tanggapan responden secara rincian terhadap dimensi pemanfaatan waktu adalah sebagai berikut :

- 1) Tanggapan responden terhadap pertanyaan pertama memiliki nilai rata-rata sebesar 4.62 dengan mayoritas jawaban sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan melaksanakan tugas sesuai jadwal.
- 2) Tanggapan responden terhadap pertanyaan kedua memiliki nilai rata-rata sebesar 4.63 dengan mayoritas jawaban sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mematuhi jadwal yang sudah dibuat.

c. Dimensi Kerja Sama

Secara umum tanggapan responden terhadap dimensi kerja sama dengan rata-rata dimensi 4.5 dengan mayoritas jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki tanggapan

yang cukup positif dan sangat setuju terhadap pernyataan yang berkaitan dengan dimensi kerja sama. Adapun tanggapan responden secara rincian terhadap dimensi kerja sama adalah sebagai berikut :

- 1) Tanggapan responden terhadap pertanyaan pertama memiliki nilai rata-rata sebesar 4.58 dengan mayoritas jawaban sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu bekerja sama dengan atasan.
- 2) Tanggapan responden terhadap pertanyaan kedua memiliki nilai rata-rata sebesar 4.42 dengan mayoritas jawaban sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerja.

d. Dimensi Kualitas Hasil Pekerjaan

Secara umum tanggapan responden terhadap dimensi kualitas hasil pekerjaan dengan rata-rata dimensi 4.56 dengan mayoritas jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki tanggapan yang cukup positif dan sangat setuju terhadap pernyataan yang berkaitan dengan dimensi kualitas hasil pekerjaan. Adapun tanggapan responden secara rincian terhadap dimensi kualitas hasil pekerjaan adalah sebagai berikut :

- 1) Tanggapan responden terhadap pertanyaan pertama memiliki nilai rata-rata sebesar 4.55 dengan mayoritas jawaban sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Jumlah tugas sesuai dengan target kerja.
- 2) Tanggapan responden terhadap pertanyaan kedua memiliki nilai rata-rata sebesar 4.58 dengan

mayoritas jawaban sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kecepatan dalam mengerjakan tugas.

## K. Uji Kelayakan Instrumen

### 1. Uji Validitas

Sebuah angket atau kuesioner valid apabila dapat mengukur apa yang diinginkan dan mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Oleh karena itu, tinggi rendahnya validasi kuesioner menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud. Validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus product moment .

Penelitian ini menggunakan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) 5%, sedangkan nilai kritis untuk pengujian sampel ( $n$ ) = 38 apabila nilai signifikan  $>$  0,05 maka dapat di simpulkan bahwa pernyataan yang digunakan dalam penelitian bersifat valid.

Adapun pengujian validitas variabel motivasi (X1) pelatihan (X2) dan kinerja karyawan (Y) di Anak Panah Kopi Semarang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Uji validitas motivasi

No	Keterangan	r hitung	r tabel	Kriteria
1	Pertanyaan 1	0,804	0.2709	valid
2	Pertanyaan 2	0,822	0.2709	valid
3	Pertanyaan 3	0,721	0.2709	valid
4	Pertanyaan 4	0,755	0.2709	valid

5	Pertanyaan 5	0,736	0.2709	valid
6	Pertanyaan 6	0,717	0.2709	valid

Berdasarkan Tabel 9. dapat diketahui bahwa variabel-variabel tersebut adalah valid. Hal ini menunjukkan masing-masing dengan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  Tabel, sehingga indicator dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 10. Uji validitas pelatihan

No	Keterangan	r hitung	r tabel	Kriteria
1	Pertanyaan 1	0,892	0.2709	valid
2	Pertanyaan 2	0,879	0.2709	valid
3	Pertanyaan 3	0,921	0.2709	valid
4	Pertanyaan 4	0,920	0.2709	valid
5	Pertanyaan 5	0,912	0.2709	valid
6	Pertanyaan 6	0,842	0.2709	valid
7	Pertanyaan 7	0,912	0.2709	valid
8	Pertanyaan 8	0,936	0.2709	valid

Berdasarkan Tabel 10. dapat diketahui bahwa variabel tersebut adalah valid. Hal ini menunjukkan masing-masing dengan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  Tabel, sehingga indicator dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 11. Validitas Kinerja

No	Keterangan	r hitung	r tabel	Kriteria
1	Pertanyaan 1	0,862	0.2709	valid
2	Pertanyaan 2	0,665	0.2709	valid

3	Pertanyaan 3	0,881	0.2709	valid
4	Pertanyaan 4	0,831	0.2709	valid
5	Pertanyaan 5	0,880	0.2709	Valid
6	Pertanyaan 6	0,747	0.2709	Valid
7	Pertanyaan 7	0,857	0.2709	Valid
8	Pertanyaan 8	0,868	0.2709	Valid

Berdasarkan Tabel 11. dapat diketahui bahwa variabel-variabel tersebut adalah valid. Hal ini menunjukkan masing-masing dengan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  Tabel, sehingga indicator dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

## 2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengukur tingkat kemampuan suatu instrumen sehingga dapat menghasilkan data yang konsisten dan bebas dari kesalahan.

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur skala rentangan ( skala Likert 1-5) adalah Cronbach's Alpha. Untuk menentukan apakah instrument reliable atau tidak, maka digunakan batasan 0,6. Jika hasil reliabilitas  $<$  0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan  $>$  0,8 adalah baik.

Adapun pengujian reliabilitas variabel Motivasi (X1), Pelatihan (X2), dan Kinerja (Y) di Anak Panah Kopi Semarang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 12. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Tingkat Koefisien	Keterangan
Motivasi (X1)	0,849	0,6	Reliabel
Pelatihan (X2)	0,967	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,931	0,6	Reliabel

Dari Tabel 12. tersebut dapat diketahui bahwa variabel baik bebas yaitu Motivasi (X1), Pelatihan (X2), serta variabel terikatnya yakni Kinerja (Y) dikatakan Reliable. Hal ini ditunjukkan dengan nilai alpha ( $\alpha$ ) > 0,60 dengan demikian kuesioner tersebut dapat digunakan untuk penelitian.

## L. Hasil Teknik Analisis Data

### 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi, komunikasi, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 13. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients	Unstandardized Coefficients Coeff. B	Standardized Coeff. Beta	t	Sig
Constant	1,936		0,470	0,641
Motivasi (X1)	0,385	0,241	1,780	0,002
Pelatihan (X2)	0,650	0,644	4,754	0,000

Berdasarkan tabel diatas, analisis regresi linier berganda dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Koefisien regresi menunjukkan bahwa motivasi memiliki nilai beta sebesar positif 1,780. Hal ini menunjukkan bahwa

semakin baik motivasi, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

- b. Koefisien regresi menunjukkan bahwa pelatihan memiliki nilai beta sebesar positif 4,754. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

2. Uji Anova (F test)

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara bersama-sama. Untuk lebih jelasnya hasil uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 14. Uji Anova (F test)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	489,379	2	244,689	40,494	.000 <sup>b</sup>
	Residual	211,490	35	6,043		
	Total	700,868	37			

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

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa Fhitung 40,494 dengan signifikan  $0.000 < 0,005$  artinya variabel motivasi (X1), pelatihan (X2) merupakan model persamaan yang baik untuk mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan (Y). Hasil uji model F-test diatas menunjukkan bahwa dikatakan baik. Hal ini berarti variabel motivasi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui variasi perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan karena perubahan variabel bebas (X) dan dengan persentase (%). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 15. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836 <sup>a</sup>	.698	.681	2.458

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,681 atau persentase sebesar 68,1%. Dengan demikian maka peningkatan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel motivasi dan pelatihan.

### Uji Hipotesis

#### 4. Uji t (Pengaruh parsial)

Uji t atau pengaruh parsial adalah uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada penjelasan dibawah ini :

##### a. Hipotesis pertama

Hipotesis pertama menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Diperoleh nilai koefisien beta positif sebesar 0.241 dan nilai signifikansi sebesar  $0.002 < 0,05$ . Hal ini mengindikasikan hipotesis pertama diterima, dan dapat

disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Hipotesis kedua

Hipotesis kedua menguji pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Diperoleh koefisien beta positif sebesar 0.644 dengan nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0,05$ , hal ini mengindikasikan hipotesis kedua diterima dan dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

5. Uji F (Pengaruh simultan)

Uji F atau pengaruh simultan adalah uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) variabel motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ketiga ini menguji pengaruh variabel motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil olah data tabel 14, diperoleh nilai Fhitung 40,494 dengan memperoleh nilai signifikan  $0.000 < 0.005$  yang artinya motivasi (X1), pelatihan (X2) merupakan model persamaan yang baik untuk memperoleh peningkatan kinerja karyawan (Y). Hasil uji model F-test diatas menunjukkan bahwa model dikatakan baik. Hal ini berarti variabel motivasi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil pengaruh motivasi dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja karyawan juga didapatkan dari hasil olah data pada tabel 4.13, diperoleh R2 sebesar 0.681 atau persentase 68,1%. Dengan demikian maka peningkatan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel motivasi dan pelatihan sebesar 68,1%. Dari hasil uji diatas, maka dapat disimpulkan bahwa

variabel motivasi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 6. Uji Pengaruh Dominan

Uji pengaruh dominan bertujuan untuk mencari variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen menggunakan uji koefisien beta standart dengan SPSS. Dari hasil olah data SPSS pada tabel 13, variabel motivasi mendapatkan nilai koefisien beta positif lebih besar dari variabel komunikasi dan stres kerja, yaitu sebesar 0.241 dengan nilai signifikansi sebesar  $0.002 < 0,05$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi merupakan variabel yang paling dominan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **M. Pembahasan**

#### **1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan merupakan hipotesis pertama yang menjadi pembahasan. Jika dilihat dari hasil olah data, maka diperoleh nilai koefisien beta positif sebesar 0.241 dan nilai signifikansi sebesar  $0.002 < 0,05$ , yang menandakan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari penelitian ini diperoleh hasil yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena motivasi menurut Sutrisno (2013) mengemukakan motivasi adalah daya dorong seorang untuk melaksanakan kegiatan yang spesifik, motivasi kerap diartikan sebagai faktor yang pendorong seseorang. Mangkunegara (2014) mengungkapkan motivasi merupakan energi pendorong yang memungkinkan karyawan untuk dibimbing atau dirancang untuk meraih sasaran yang ditetapkan instansi.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Erica, Suryani, Hoiriah, & Vidada (2020) menyatakan bahwa motivasi adalah hasrat dalam diri manusia untuk bertindak, dimana tindakan diyakini mampu memberikan sesuatu yang diinginkan atau dihasratkan. Demikian motivasi dapat dihasilkan jika ada dorongan yang dapat menggerakkan dirinya untuk melakukan sesuatu.

## **2. Pengaruh Pelatihan Terhadap kinerja Karyawan**

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan merupakan hipotesis kedua yang menjadi pembahasan. Jika dilihat dari hasil olah data, maka diperoleh nilai koefisien beta positif sebesar 0.644 dan nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0,05$ , yang menandakan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari penelitian ini diperoleh hasil yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena pelatihan menurut Kasmir (2016) pelatihan adalah tahapan pembentukan dan persiapan karyawan dengan meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan kemampuan dalam berperilaku profesional.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Marjaya & Pasaribu (2019) mengungkapkan bahwasanya pelatihan adalah edukasi jangka pendek yang memanfaatkan prosedur tersistematis dan terorganisir, sehingga para karyawan dapat menyerap teknik - teknik pengerjaan dan keterampilan untuk sasaran tertentu. Pelatihan adalah proses sistematis, dirancang untuk menyesuaikan perilaku karyawan guna pencapaian tujuan, sedangkan dalam penelitian Gultom (2019) menyatakan pelatihan adalah kegiatan untuk meninggikan kemampuan, keterampilan kerja dan tingkat profesionalisme dalam bekerja, dengan tujuan agar bisa meningkatkan kemampuan untuk menggapai sasaran perusahaan.

### **3. Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Secara Bersama Sama Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil dari Uji F dapat disimpulkan bahwa motivasi (X1) dan pelatihan (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan (Y). Kesimpulan ini dibuktikan nilai F hitung  $(40.494) > F \text{ tabel } (3,27)$  dan  $\text{sign } (0,000) < \text{sign } \alpha (0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima artinya bahwa variabel variabel motivasi (X1), pelatihan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil tersebut menunjukkan bahwa di Anak Panah Kopi Semarang, kedua variabel independen yaitu motivasi (X1), pelatihan (X2) keduanya ada dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara bersamaan. Artinya, jika hanya ada salah satu variabel yang terpenuhi secara baik, sedangkan tidak didukung dengan variabel lain, kinerja karyawan masih rendah. Misalnya, ketika pegawai memiliki motivasi namun tidak mendapatkan pelatihan yang mendukung maka akan sulit untuk memiliki kinerja yang baik. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dan menciptakan motivasi dan pelatihan mendukung

### **4. Variabel Pelatihan paling Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh pelatihan paling berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan merupakan hipotesis keempat yang menjadi pembahasan. Jika dilihat dari hasil olah data pada tabel 4.11, variabel motivasi mendapatkan nilai koefisien beta positif lebih besar dari variabel motivasi, yaitu sebesar 0.644 dengan nilai signifikansi  $0.000 < 0,05$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan merupakan variabel paling dominan.

## **N. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Anak Panah Kopi Semarang. Semakin baik motivasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada periode berikutnya, sehingga hipotesis yang pertama diterima
2. Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di Anak Panah Kopi Semarang. Semakin baik pelatihan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada periode berikutnya, sehingga hipotesis yang kedua diterima
3. Ada pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Anak Panah Kopi Semarang. Sehingga hipotesis yang ketiga diterima
4. Variabel pelatihan paling besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dibandingkan variabel motivasi di Anak Panah Kopi Semarang. Sehingga hipotesis yang keempat diterima.

## DAFTAR PUSTAKA

- Siagian P. Sondang. (2008). Manajemen SDM. Cet 16. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siagian P. Sondang. (2004). Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta : Rineka Cipta.
- Siagian P. Sondang. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman J. (2005). Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: FE UI.
- Singarimbun, Masri. (2006). Metode Penelitian Survey .LP3ES: Jakarta.
- Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Handoko TH,. (2001). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P., (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2006). Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah,Edisi Revisi, Bumi
- Anwar. (2005). Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Arikunto. (2010). Proedur penelitian suatu pendekatan praktik. jakarta: Rineka Cipta

- Suharto, E. (2019). Pengaruh Motivasi, Pelatihan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan X. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.
- Riyanto, Y. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT ABC. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Prasetyo, E., & Sari, L. (2019). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di Industri Manufaktur. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*.
- Simatupang, T. M., & Sitorus, R. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dalam Organisasi dan Bisnis*. Penerbit Buku Kompas.
- Nasution, S. (2017). *Metode Penelitian Naturalistik*. Bumi Aksara.
- Mangundjaya, W. L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Siagian, S. P. (2014). *Teori dan Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Andriani, A., & Amalia, R. (2018). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan XYZ. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management: Learning*. Cengage.
- Tampubolon, M., & Hutasoit, D. R. (2017). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di Industri Manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.

- Gaspersz, V. (2015). Total Quality Management. Gramedia Pustaka Utama.
- Agustina, L., & Lubis, A. (2019). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.
- Aribowo, Risky N. (2011). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus CV. Karya Mina Putra Rembang Devisi Kayu). Skripsi Universitas Diponegoro Semarang.
- Mangkunegara. A.A.A.P. (2010). Evaluasi Kinerja SDM. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Moch. Nazir, (2003). Metode Penelitian. Salemba Empat, Jakarta, 63.
- Moekijat. (2002). Dasar-Dasar Motivasi, Bandung : Pionir Jaya.
- Prawirosentono, Suyadi, (2008), Kebijakan Kinerja Karyawan, BPFE Yogyakarta.
- Ristiana, Nuning. (2015). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) (Studi pada SD/MI Kabupaten Kudus). Skripsi Universitas Diponegoro Semarang.
- Rivai, Veithzal. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Muri Kencana
- Setyawan, Budi dan Waridin. (2006). "Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP dokter kariadi Semarang". *JBRI*. Vol 2. No 2. Hal: 181-198.
- Sugiyono, (2011). "Metodologi Penelitian". Jakarta: Rineka cipta.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Cetakan ke-17. CV. Alfabeta : Bandung.

Sunyoto, Danang. (2013). Teori, Kuesioner, dan Analisis Data

Sumber Daya Manusia. PT. Buku Seru. Jakarta.

Sutrisno, Edi. (2009). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Bumi Aksara.

Husein Umar, (2007), "Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis", Jakarta, Raja Grafindo Persada.

# STRATEGI PENINGKATAN KERJA KARYAWAN

Penulis:  
**Dimas Bagus Ferdiansyah.,SM**  
**Dr. Dyah Palupiningtyas.,SE.,M.Si**

## BIODATA PENULIS



**DIMAS BAGUS FERDIANSYAH**, Lahir di Semarang pada 12 April 2001, merupakan anak Ke - 1 dari 3 bersaudara dari pasangan Jaka Agung Prasetyo Utomo dan Mustatiah. Bertempat tinggal di Kota Semarang, Provinsi Jawa Tengah.

Menempuh Pendidikan Sekolah Dasar di SDN Pakintelan 03, lulus pada tahun 2013, melanjutkan Sekolah Menengah Pertama di SMPN 24 Semarang, lulus pada tahun 2016 dan melanjutkan ke Sekolah Menengah Kejuruan di SMKN 5 Semarang, lulus pada tahun 2019, serta pada tahun 2023 berhasil menyelesaikan S1 Manajemen Perhotelan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia (STIEPARI) Semarang dan melakukan penelitian dibawah bimbingan dosen pembimbing Dr. Dyah Palupiningtyas., SE., MSi., CBPA.



**Dr. Dyah Palupiningtyas., SE., MSi., CBPA**, Lahir di Semarang (Jawa Tengah) Tanggal 21 Januari 1979. Menyelesaikan Studi Sarjana (S1) Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang tahun 2001, Studi Magister (S2) Studi Pembangunan Di Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga tahun 2003 dan Studi Doktoral (S3) Ilmu Ekonomi di Universitas Merdeka Malang tahun 2022. Mulai tahun 2005 sampai sekarang bekerja sebagai Dosen PNS DPK di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia (STIEPARI) Semarang. Saat ini aktif menulis artikel jurnal nasional dan jurnal internasional serta beberapa buku.



ISBN 978-623-88619-4-1 (PDF)

