

TUGAS AKHIR

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS SOSIAL
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA



DISUSUN OLEH:

STEVANIA NONA ERLIN

15001017

AKADEMI MANAJEMEN ADMINISTRASI YPK
YOGYAKARTA
2019

HALAMAN PERSETUJUAN

Nama : Stevania Nona Erlin
NIM : 15001017
Program Studi : Manajemen Administrasi
Konsentrasi : Manajemen Administrasi Perkantoran
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta.

Tugas Akhir ini telah disetujui oleh Dosen Pembimbing Tugas Akhir Program Studi Manajemen Administrasi Akademi Manajemen Administrasi YPK Yogyakarta pada:

Hari : Kamis
Tanggal : 11 Juli 2019

Mengetahui

Dosen Pembimbing

Endang Hariningsih, S.E., M.Sc
NIDN/NIK. 0723087702/10600105

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS SOSIAL DIY

Laporan Tugas Akhir ini telah diajukan pada Akademi Manajemen Administrasi YPK Yogyakarta untuk memenuhi persyaratan akhir pendidikan pada Program Studi Manajemen Administrasi.

Disetujui dan disahkan pada:

Hari : Jumat

Tanggal : 19 Juli 2019

Tim Penguji

Ketua

Anggota

Anung Pramudyo, S.E., M.M.

Siti Nurhayati, S.E., M.M.

NIP. 19780204 2005011002

NIK. 11600118

Mengetahui

Direktur AMA YPK

Anung Pramudyo, S.E., M.M.
NIP. 19780204 200501 1 002

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Stevania Nona Erlin

NIM : 15001017

Judul Tugas Akhir : Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta.

Dengan ini saya menyatakan bahwa Tugas Akhir ini merupakan hasil karya saya sendiri dan belum pernah diterbitkan oleh pihak manapun kecuali tersebut dalam referensi dan bukan merupakan hasil karya orang lain sebagian manapun secara keseluruhan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya. Apabila dikemudian hari ada yang mengklaim bahwa karya ini milik orang lain dan dibenarkan secara hukum, maka saya bersedia dituntut berdasarkan hukum.

Yogyakarta, 21 Mei 2019

Yang membuat pernyataan,
Peneliti

Stevania Nona Erlin
NIM. 15001017

MOTTO

“Disaat Kita Ingin Menyerah INGATLAH untuk Apa Kita

Memulainya

Disaat Kita telah Memulainya JANGAN Ada Kata Menyerah untuk

Berjuang

“Orang-orang hebat di bidang apapun bukan baru bekerja karena mereka terinspirasi, namun mereka menjadi terinspirasi karena mereka lebih suka bekerja. Mereka tidak menya-nyiaikan waktu untuk menunggu inspirasi.”

(Ernest Newman)

“Sesuatu mungkin mendatangi mereka yang mau menunggu, namun hanya didapatkan oleh mereka yang bersemangat mengejarnya”

(Abraham Lincoln)

“Jangan lihat masa lampau dengan penyesalan; jangan pula lihat masa depan dengan ketakutan; tapi lihatlah sekitaran anda dengan penuh kesadaran.”

(Thurber)

“Pendidikan Merupakan Perlengkapan paling Baik untuk Hari Tua

(Aristoteles)

“Hari ini Harus Lebih Baik dari hari kemarin, dan hari esok Harus harus lebih baik dari Hari ini !!”

(Peneliti)

PERSEMBAHAN

*Dengan mengucap rasa syukur atas segala tuntunan dan berkat-Nya
kepada Tuhan Yang Maha Esa*

Karya kecil dan sederhana ini saya persembahkan kepada:

- 1. Bapa dan Mama Tercinta yang setiap hembusan nafasnya adalah doa, yang telah merawat, membesarkan saya dan yang selalu mendoakan, membimbing, mendukung dan memberikan semangat dalam hal apapun dikehidupan saya setiap harinya tiada henti.*
- 2. Kaka Sulung Fr yerisko, Adik – adik saya Fr. Rival Terong, Rian, Rickhard, Isko yang selalu mendukung dan mendoakan saya*
- 3. Untuk om hali di jakarta, mama asa, mama evan, Rm. Mans, Rm Yoris, yang meski jauh tapi selalu memberikan dukungan kepada saya dan nambahin uang jajan.*
- 4. Keluarga besar Lingkungan Mgr. Albertus Soegijopranoto Yogyakarta yang sudah menjadi keluarga baru dan menjadi tempat menemani saat susah maupun senang selama di perantauan ini.*
- 5. Teruntuk Angeliadi Yuasrin Bolo Rema yang selalu menemani dan membantu saya, juga buat Solvina Sori Daido, Maria Nince Paulia, Asma, Oa Irma.*
- 6. Kepada Dosen Pembimbing Tugas Akhir atas bimbingannya dan nasehatnya.*
- 7. Seluruh Dosen dan Staff AMA YPK Yogyakarta atas segala bantuannya*
- 8. Terima kasih untuk almamaterku dan teman-teman angkatan 2015 dan 2016*
Terima kasih tiada terhingga untuk semua
Akhir kata, saya tiada apa-apa tanpa mereka.

KATA PENGANTAR

Puji syukur, saya ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa. atas segala rahmat dan karunianya-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan Tugas Akhir dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS SOSIAL DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA”** sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Penulisan Tugas Akhir ini merupakan salah satu syarat kelulusan selama menempuh kuliah program DIII Akademi Manajemen Administrasi YPK Yogyakarta serta guna memperoleh gelar akademik Ahli Madya (A.Md.).

Dalam penyusunan Tugas Akhir ini tidak lupa saya ucapkan terima kasih banyak kepada semua pihak yang telah membantu saya, baik secara material maupun moral yang berupa *support* dan sumbangan pikiran terutama kepada:

1. Tuhan Yesus dan Bunda Maria yang senantiasa memberikan pertolongan dan perlindungan-Nya kepada saya.
2. Bapak Anung Pramudyo, S.E., M.M selaku Direktur AMA YPK Yogyakarta
3. Ibu Endang Hariningsih, S.E., M.Sc selaku Dosen Pembimbing
4. Seluruh jajaran Dosen dan *Staff* AMA YPK Yogyakarta yang telah memberi berbagai ilmu pengetahuan kepada saya.
5. Bapak Drs.Untung Sukaryadi, MM selaku Kepala Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta.
6. Seluruh Karyawan Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta.

7. Rekan-rekan seperjuangan yang saya banggakan dan semua pihak yang telah membantu dalam pembuatan Tugas Akhir ini yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu namanya.
8. Teristimewa Orang Tua tercinta, Bapa dan Mama yang telah memberikan kepercayaan serta limpahan kasih sayang.
9. Para sahabat terdekat, ade cici, solly dan yani yang selalu menemani di kos semua teman-teman di AMA YPK Yogyakarta angkatan 2015 dan 2016 atas perjuangan dan kebersamaan baik dalam perkuliahan maupun organisasi.

Dalam penyusunan Tugas Akhir ini, saya menyadari sepenuhnya bahwa Tugas Akhir ini masih jauh dari kesempurnaan karena keterbatasan ilmu pengetahuan yang saya miliki. Oleh karena itu, saya mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna perbaikan penulis di masa yang akan datang. Semoga Tugas Akhir ini bermanfaat baik bagi penulis maupun pembaca.

Yogyakarta, 21 Juni 2019
Peneliti

Stevania Nona Erlin

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
ABSTRAK	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5

BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Pelatihan	7
1. Pengertian Pelatihan	7
2. Tujuan Pelatihan	8
3. Metode Pelatihan	9
4. Manfaat Pelatihan	10
5. Indikator Pelatihan	11
B. Motivasi Kerja	12
1. Pengertian Motivasi	12
2. Jenis – Jenis Motivasi	14
3. Aspek – Aspek Motivasi	15
4. Indikator Motivasi	18
C. Kinerja Karyawan	18
1. Pengertian Kinerja Karyawan	18
2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	20
3. Penilaian Kinerja Karyawan	23
4. Langkah – Langkah Penilaian Kinerja	24
5. Manfaat Kinerja	25
6. Pengukuran Kinerja	26
D. Penelitian Terdahulu	28
E. Hipotesis Penelitian	30
F. Model Penelitian	31

BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Objek Penelitian.....	32
B. Deskripsi Populasi dan Sampel	32
1. Populasi	32
2. Sampel	33
C. Jenis Data	34
D. Metode Pengumpulan Data.....	34
E. Definisi Operasional Variabel	36
F. Uji Kualitas Instrumen.....	37
1. Uji Validitas Instrumen	37
2. Uji Reliabilitas Instrumen	39
G. Analisis Data dan Uji Hipotesis.....	40
1. Analisis Regresi Linear Berganda	40
2. Uji Hipotesis	41
a. Uji t (Uji Parsial).....	41
b. Uji F (Uji Simultan).....	42
c. Uji Koefisien Determinasi (<i>R Square</i>).....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
A. Gambaran Umum Dinas Sosial DIY	44
1. Sejarah Berdiri	44
2. Visi, Misi dan Kebijakan	46
3. Struktur Organisasi Dinas Sosial DIY.....	47
4. Tugas Pokok dan Fungsi	50

5. Strategi	52
B. Deskripsi Responden	54
C. Hasil Uji Kualitas Instrumen	56
1. Uji Validitas.....	56
2. Uji Reliabilitas.....	57
D. Hasil Penelitian	58
1. Regresi Linear Berganda	58
2. Pengujian Hipotesis	60
a. Uji t (Uji Parsial)	60
b. Uji F (Uji Simultan).....	61
c. Koefisien Korelasi (R)	61
d. Koefisien Determinasi (<i>R Square</i>)	62
E. Pembahasan	63
BAB V PENUTUP	66
A. Kesimpulan	66
B. Saran	67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional dan Instrumen Penelitian	42
Tabel 4.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	59
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Pelatihan	61
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Motivasi	62
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kinerja	62
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas	63
Tabel 4.6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	64
Tabel 4.7 Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model penelitian	35
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Sosial DIY	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

Lampiran 2: Data Jawaban Responden

Lampiran 3: Data Karakteristik Responden

Lampiran 4: *Output* Frekuensi Karakteristik Responden

Lampiran 5: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 6: Hasil Uji Regresi Linear Berganda

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh secara parsial pelatihan terhadap kinerja karyawan, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, serta untuk menguji pengaruh secara simultan pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta yang berjumlah 280 orang dengan sampel sejumlah 50 orang. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *convenience sampling* maksudnya pengambilan sampel pada ketersediaan elemen dan kemudahan untuk mendapatkannya. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan *software* komputer SPSS versi 20.0 *for Windows*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan variabel pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, faktor pelatihan dan motivasi kerja berkontribusi sebesar 48,6% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 51,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *pelatihan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada perkembangan globalisasi, banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan yang lebih baik, karena di jaman globalisasi perusahaan-perusahaan di Indonesia terus mengalami persaingan yang sangat ketat, sehingga perusahaan harus lebih meningkatkan perusahaannya, terutama dibagian SDM (sumber daya manusia) untuk menghadapi persaingan yang sangat ketat. Masalah sumber daya manusia menjadi perhatian yang sangat penting bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan SDM (sumber daya manusia) yang berkualitas.

Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal, untuk mencapai tujuan organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja.

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi suatu organisasi yang mengalami kegagalan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu SDM perlu mendapatkan pelatihan dan motivasi untuk dapat

bekerja dengan lebih baik sehingga tercapai kinerja yang baik pula. Selain itu tinggi rendahnya pengetahuan, keterampilan dan motivasi kerja karyawan Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta dalam meningkatkan kinerjanya dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas. Pengetahuan, keterampilan, dan motivasi ini merupakan nilai-nilai yang harus diberitahukan kepada seluruh karyawan agar karyawan menyadari bahwa mereka adalah tenaga-tenaga kerja terampil yang dibutuhkan untuk kemajuan perusahaan. Penelitian ini dibuat untuk meneliti kedua hal tersebut, yaitu pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta.

Menurut Simamora (2004) pelatihan merupakan proses untuk menyediakan bagi seorang karyawan informasi, keahlian, dan pemahaman atas organisasi dan tujuan. Pelatihan terdiri atas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman atau perubahan sikap seseorang.

Menurut Simamora (2004) pelatihan pegawai atau *training* adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan, (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap-sikap kerja (*attitudes*) para pegawai melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya. Dalam pelatihan karyawan diberikan pengetahuan-pengetahuan (*knowledge*) yaitu segenap pemahaman

karyawan akan berbagai macam prosedur, proses-proses, peraturan-peraturan, ilmu-ilmu mengenai pekerjaan, dan lain sebagainya.

Menurut Usmara (2006) motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan tenaga yang berasal dari dalam maupun luar individu yang memulai sikap dan menetapkan bentuk, arah, serta identitasnya. Hodgetts dan Luthans mengemukakan motivasi sebagai proses psikologis melalui keinginan yang belum terpuaskan, yang diarahkan pencapaian tujuan/insentif. Menurut Toha (2011) motivasi merupakan salah satu unsur pokok dalam perilaku seseorang. Motivasi adalah suatu proses psikologi namun demikian, ini bukan berarti bahwa motivasi adalah satu-satunya unsur yang bisa menjelaskan adanya perilaku seseorang. Menurut Maslow (2010) berpendapat bahwa orang, memiliki kebutuhan yang mereka perjuangkan untuk dipenuhi, bahwa mereka kompleks, dan bahwa kebutuhan mereka terus menerus berubah.

Menurut Amir (2015) kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Menurut Mahsun (2014) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakkan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi planning atau organisasi.

Menurut Gibson dkk (2002) kinerja merupakan hasil hubungan usaha (*effort*), kemampuan (*abilities*), role perception. Usaha (*effort*) merupakan hasil dari motivasi yang berarti pada jumlah energik fisik

maupun mental dari individu yang digunakan dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan paparan di atas, maka diperoleh suatu gambaran bahwa pelatihan dan motivasi merupakan strategi dan meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta?
3. Apakah Pelatihan dan Motivasi secara serentak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Untuk menguji pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Sosial Daerah Yogyakarta.
3. Untuk menguji secara serentak Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis
 - a. Menambah pengetahuan penulis dalam bidang yang diteliti baik secara teoritis maupun aplikasi.
 - b. Sebagai bahan referensi bagi penulis-penulis lain yang tertarik pada objek yang sama.
 - c. Agar penulis lebih memahami pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta

Sebagai masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang diperoleh dari pelatihan dan motivasi karyawan sesuai dengan hasil dan analisa penulis untuk bahan kepentingan Tugas Akhir ini.

3. Bagi AMA YPK Yogyakarta

Sebagai bahan referensi pustaka bagi lembaga pendidikan AMA YPK Yogyakarta khususnya, dan bagi khalayak umum yang berkompeten di bidang Administrasi.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan menurut Sikula yang dikutip oleh Mangkunegara (2007) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana pegawai nonmanajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan didefinisikan oleh Prof.Dr.H.Supraydi (2013) bahwa pelatihan berperan sebagai suatu proses pembelajaran sistematis yang mencakup penguasaan pengetahuan, meningkatkan ketrampilan, serta perubahan sikap dan perilaku guna meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Rothwell (2003) training atau pelatihan adalah upaya yang direncanakan oleh perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran yang berhubungan dengan kompetensi pekerjaan, pengetahuan, ketrampilan dan perilaku oleh karyawan. Menurut Simamora (2006) pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pernyataan-pernyataan tentang pelatihan di atas mengungkapkan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan memperbaiki

kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi yang dapat membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, serta sikap seseorang yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh seorang karyawan.

2. Tujuan Pelatihan

Menurut Moekijat (1991) tujuan umum dari pada pelatihan adalah :

- a. Untuk mengembangkan keahlian sehingga pekerjaan diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.
- b. Untuk mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
- c. Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kerja sama dengan teman-teman pegawai dan pimpinan.

Pada umumnya disepakati paling tidak terdapat tiga bidang kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan proses manajemen Hersey dan Blanchart (1992) yaitu :

- a. Kemampuan teknis (*technical and skill*), kemampuan menggunakan pengetahuan, metode dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas tertentu yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan dan training.

- b. Kemampuan sosial (*human atau social skill*), kemampuan dalam bekerja dengan melalui orang lain, yang mencakup pemahaman tentang motivasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif.
- c. Kemampuan konseptual (*conceptual skill*) yaitu : kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak unit kerja masing-masing ke dalam bidang operasi secara menyeluruh. Kemampuan ini memungkinkan seseorang bertindak selaras dengan tujuan organisasi secara menyeluruh dari pada hanya atas dasar tujuan kebutuhan keluarga sendiri.

Tujuan-tujuan tersebut di atas tidak dapat dilaksanakan atau dicapai, kecuali apabila pimpinan menyadari akan pentingnya latihan yang sistematis dan karyawan-karyawan sendiri percaya bahwa mereka akan memperoleh keuntungan. Tujuan pengembangan pegawai jelas bermanfaat atau berfungsi baik bagi organisasi maupun karyawan sendiri.

3. Metode-Metode Pelatihan

Metode yang dapat digunakan untuk pelatihan dan pengembangan pada dasarnya dapat dikelompokkan ke dalam dua kelompok (Panggabean, 2004) yaitu *on the job training* dan *off the job training*.

1. *On the job training*

On the job training meliputi semua upaya melatih karyawan untuk mempelajari suatu pekerjaan sambil mengerjakannya di tempat kerja yang sesungguhnya. *On the job training* meliputi program magang, rotasi pekerjaan, dan *understudy* atau *coaching* (praktek langsung dengan orang yang sudah berpengalaman atau atasan yang dilatih).

2. *Off the job training*

Pelatihan dan pengembangan dilaksanakan pada lokasi terpisah dengan tempat kerja. Program ini memberikan individu dengan keahlian dan pengetahuan yang mereka butuhkan untuk melaksanakan pekerjaan pada waktu terpisah dari waktu kerja reguler mereka. Contohnya : training instruksi pekerjaan, pembelajaran terprogram (*programmed learning*), *vesibule training* (training dalam suatu ruangan khusus) , studi kasus, *mangement games*, seminar, permainan peran atau *role playing*, dan pengajaran melalui komputer.

4. Manfaat Pelatihan

Manullang (1990) memberikan batasan tentang manfaat nyata yang dapat diperoleh dengan adanya program pelatihan yang dilaksanakan oleh organisasi/perusahaan terhadap karyawannya, yaitu sebagai berikut :

- a) Meningkatkan rasa puas karyawan
- b) Pengurangan pemborosan
- c) Mengurangi ketidakhadiran dan *turn over* karyawan
- d) Memperbaiki metode dan sistem kerja
- e) Menaikkan tingkat penghasilan
- f) Mengurangi biaya-biaya lembur
- g) Mengurangi biaya-biaya pemeliharaan mesin-mesin
- h) Mengurangi keluhan-keluhan karyawan
- i) Mengurangi kecelakaan kerja
- j) Memperbaiki komunikasi
- k) Meningkatkan pengetahuan karyawan
- l) Memperbaiki moral karyawan
- m) Menimbulkan kerjasama yang lebih baik

5. Indikator Pelatihan

Pelatihan menurut Mangkunegara (2007) memiliki enam indikator yaitu sebagai berikut:

- a. Tujuan: pelatihan merupakan tujuan yang ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penempatan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan.
- b. Sasaran: sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (*mesurabel*).

- c. Pelatih: mengingat pelatihan pada umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, professional, dan kompeten.
- d. Materi: pelatihan sumber daya manusia memerlukan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh organisasi.
- e. Metode: metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.
- f. Peserta pelatihan: peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tertentu yang ingin dicapai (Yusuf, 2015). Menurut Moorhead dan Griffin (2013) menjelaskan bahwa motivasi adalah serangkaian kekuatan yang menyebabkan orang untuk terlibat dalam suatu perilaku, bukan beberapa perilaku lainnya. Saat ini, secara virtual semua orang praktisi dan sarjana punya definisi motivasi tersendiri. Biasanya kata-kata berikut ini dimasukkan dalam definisi: hasrat, keinginan, harapan,

tujuan, sasaran, kebutuhan, dorongan, motivasi, dan insentif. Secara teknis, istilah motivasi berasal dari kata Latin *Movere*, yang berarti “bergerak”. Arti ini adalah bukti dari definisi komprehensif berikut ini: Motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. Dengan demikian, kunci untuk memahami proses motivasi bergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan, dorongan, dan insentif.

Di dalam Ivancevich dan Konopaske (2006), terdapat empat pendekatan isi yang penting terhadap motivasi:

- a. Hierarki Kebutuhan Maslow, inti teori Maslow adalah bahwa kebutuhan tersusun dalam suatu hierarki (Maslow dan Kaplan, 1998). Kebutuhan di tingkat yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis, dan kebutuhan di tingkat yang paling tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan tersebut didefinisikan sebagai berikut:
 - 1) Fisiologis (*physiological*). Kebutuhan akan makanan, minuman, tempat tinggal, dan bebas dari rasa sakit.
 - 2) Keamanan dan Keselamatan (*safety and security*). Kebutuhan untuk bebas dari ancaman, diartikan sebagai aman dari peristiwa atau lingkungan yang mengancam.
 - 3) Kebersamaan, sosial, dan cinta (*belongingness, social, and love*). Kebutuhan akan pertemanan, afiliasi, interaksi, dan cinta.

- 4) Harga diri (*esteem*). Kebutuhan harga diri dan rasa hormat dari orang lain.
 - 5) Aktualisasi diri (*self-actualization*). Kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dengan secara maksimum menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi.
- b. Teori ERG Alderfer, Alderfer sepakat dengan Maslow bahwa kebutuhan individu diatur dalam suatu hierarki. Akan tetapi, hierarki kebutuhan yang dia ajukan hanya melibatkan tiga rangkaian kebutuhan (Alderfer, 1972):
- 1) Eksistensi (*existence*). Kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, udara, imbalan, dan kondisi kerja.
 - 2) Hubungan (*relatedness*). Kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan interpersonal yang berarti.
 - 3) Pertumbuhan (*growth*). Kebutuhan yang terpuaskan jika individu membuat kontribusi yang produktif atau kreatif.

2. Jenis-Jenis Motivasi

Adapula jenis motivasi yang dikemukakan oleh Gibson dan Donnelly (1996) ada dua, yaitu:

- a. Motivasi Positif Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi baik ini semangat kerja bawahan akan tinggi karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

- b. Motivasi Negatif Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dalam memotivasi negatif ini semangat kerja dalam jangka waktu pendek akan meningkat. Karena mereka takut dihukum, tetapi dalam jangka waktu panjang akan berakibat kurang baik.

Dalam prakteknya kedua jenis motivasi ini sering dilakukan oleh manajer dan perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

3. Aspek-aspek Motivasi

Jurgensen (dalam Robbins, 1996) yang mengadakan penelitian di Minneapolis Gas Light Company menemukan beberapa aspek yang mendasari timbulnya motivasi kerja, yaitu:

- a. Rasa aman (*Security*) adalah dapat melakukan pekerjaannya tanpa dibebani resiko yang dapat membahayakan diri karyawan. Adanya perasaan aman merupakan sesuatu yang diinginkan oleh setiap orang, terutama pada saat ia sedang melaksanakan tugas yang merupakan tumpuan hidupnya. Perasaan yang aman ini meliputi pengertian yang luas, dimana di dalamnya termasuk rasa aman ditinjau dari kecelakaan kerja, rasa aman dari kelanjutan hubungan kerja atau sewaktu-waktu terkena PHK yang tidak dikehendaki.
- b. Kesempatan untuk maju (*Advancement*) adalah kesempatan untuk memperoleh posisi yang lebih tinggi dari kedudukan sebelumnya.

Setiap orang selalu menginginkan adanya perkembangan dari usaha yang telah dilakukannya. Dengan adanya kesempatan untuk maju itu, maka keinginan untuk berkembang tersebut dapat terpenuhi.

- c. Nama baik tempat bekerja (*Company*) adalah tempat dimana karyawan itu bekerja sudah terkenal dan memiliki nama baik di masyarakat. Adanya kebanggaan pada tempat dimana seseorang bekerja itu akan memberikan keyakinan dan semangat pada dirinya untuk melakukan aktivitas kerjanya dengan baik.
- d. Teman Sekerja (*CoWorkers*) yaitu teman kerja yang dapat bekerja sama dan berteman dengan baik. Kerja sama dan rasa saling menghargai sesama rekan sekerja akan memberikan perasaan tenang dan membutuhkan persatuan dan keakraban yang dapat memperlancar aktivitas kerja.
- e. Jenis pekerjaan (*Type of Work*) jenis pekerjaan yang dimaksud yaitu kesesuaian pekerjaan yang ditangani dengan keinginan karyawan itu sendiri. Maksudnya disini adalah adanya kesesuaian antara keinginan dan kemampuan karyawan tersebut pada tugas yang diberikan, sehingga ia dapat bekerja dengan baik.
- f. Gaji (*Pay*) yang dirasakan cukup baik dan pantas bagi dirinya menurut ukurannya sendiri. Hal ini merupakan kebutuhan hidup yang paling mendasar dan merupakan faktor pertama bagi kelangsungan hidup manusia. Dengan dirasakan adanya gaji yang cukup baik, maka diharapkan aktivitas kerja karyawan ini tidak terhambat oleh

pemikiranpemikiran bagaimana menghidupi dirinya sendiri dan keluarganya.

- g. Atasan (*Supervisor*) yang menyenangkan Atasan yang menyenangkan adalah atasan yang dapat membimbing sekaligus disukai oleh bawahannya. Sikap ketauladanan yang ditunjukkan oleh atasan kepada bawahan merupakan suatu contoh dan dapat memberikan ketenangan dan tuntunan bagi karyawan dalam bekerja.
- h. Jam Kerja (*Hours*) yang tidak terlalu lama dan membosankan.kebosanan dan kelelahan yang ditimbulkan akibat terlalu lamanya jam kerja, dapat menyebabkan perasaan jenuh dan malas, sehingga dapat menurunkan gairah kerja karyawan.
- i. Keadaan tempat kerja (*Working Condition*) yang baik keadaan tempat kerja yang baik misalnya dengan adanya kebersihan, pergantian udara dan suhu ruangan kerja dalam kondisi baik.
- j. Fasilitas-fasilitas lain yang disediakan (*Benefits*) fasilitas yang dimaksud adalah tersedianya fasilitas-fasilitas lain yang terdapat di tempat kerja seperti asuransi kesehatan, transportasi, pengobatan gratis, perumahan dan lain-lain. Tersedianya fasilitas ini semakin memberikan keyakinan bagi karyawan bahwa hidupnya tidak akan disiasiakan dan menjadi terlantar, sehingga keadaan ini dapat menambah kegairahan dalam bekerja.

4. Indikator Motivasi

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Prestasi kerja: suatu keberhasilan atau pencapaian seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan mencapai prestasi kerja.
- b. Pengakuan: besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada karyawan atas unjuk kerjanya, serta memberikan surat penghargaan atau hadiah berupa uang tunai.
- c. Tanggung jawab: besar kecilnya tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan.
- d. Pengembangan: besar kecilnya karyawan berkembang ke tahap yang lebih tinggi dan kesempatan untuk mendapatkan promosi.
- e. Kesempatan

C. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2006) kinerja karyawan adalah kontribusi yang diberikan karyawan untuk perusahaan yang dapat diidentifikasi dari hasil kerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2004). Sedangkan Wirawan mengatakan bahwa

kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009).

Menurut mangkunegara kinerja atau prestasi kerja adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004). Sedangkan Menurut Simanjuntak (2005) Kinerja Individu adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standart yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan job deskriptifnya (Sondang, 2002). Pengertian kinerja lainnya yang disampaikan oleh Kartono, mengatakan bahwa kinerja adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standart keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan *job*, yang diberikan kepada masing-masing karyawan (Kartono, 2002).

Kinerja adalah keberhasilan personil, tim, atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran *strategic* yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan (Mulyadi, 2007).

Kegiatan yang memperbaiki kinerja dari seorang karyawan (Handoko, 2002) adalah sebagai berikut:

- a. Perbaiki prestasi kerja.
- b. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
- c. Keputusan-keputusan penempatan.
- d. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
- e. Perencanaan dan pengembangan karir.
- f. Kesempatan kerja yang adil.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, Winardi (1996) mengemukakan bahwa faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi motivasi, pendidikan, kemampuan, keterampilan dan pengetahuan. Faktor ekstrinsiknya adalah lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan kerja dan gaji.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (2000; dalam Mangkunegara, 2010) yang merumuskan bahwa:

$$\textit{Human Performance} = \textit{Ability} + \textit{Motivation}$$

$$\textit{Motivation} = \textit{Attitude} + \textit{Situation}$$

$$\textit{Ability} = \textit{Knowlage} + \textit{Skill}$$

Penjelasan dari rumusan kinerja di atas menurut Mangkunegara (2010) adalah sebagai berikut:

a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior*, *very superior*, *gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude* pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud antara lain, hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Menurut Simamora (1995), kinerja SDM dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- 1) Faktor individu yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi;

- 2) Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi *attitude*, *personality*, pembelajaran, dan motivasi;
- 3) Faktor organisasi yang terdiri sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*.

Davis dan J.W Newstrom (2002) mengemukakan pendapatnya, bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

- 1) Faktor Kemampuan
 - a) Pengetahuan: pendidikan, pengalaman, latihan dan minat.
 - b) Keterampilan: kecakapan dan kepribadian.
- 2) Faktor Motivasi
 - a) Kondisi sosial: organisasi formal dan informal, kepemimpinan.
 - b) Serikat kerja kebutuhan individu, fisiologi, social dan egoistic.
 - c) Kondisi fisik: lingkungan kerja

Dari berbagai pendapat ahli tersebut, maka sesuai dengan penelitian ini, maka kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu variabel organisasi dan individual. Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja SDM pada dasarnya terdiri dari dua faktor, yaitu dari faktor internal diri karyawan seperti kemampuan, keahlian, motivasi, dan kepribadian. Kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan salah satunya ditentukan kecerdasan yang dimilikinya. Faktor yang kedua adalah faktor eksternal, baik yang berasal dari internal organisasi itu sendiri seperti kepemimpinan, iklim organisasi,

dan lainnya, maupun dari eksternal organisasi seperti krisis ekonomi dan inflasi.

3. Penilaian Kinerja Karyawan

Untuk mengukur kinerja seorang karyawan, Bernadin (1993; dalam Trihandini, 2005) menjelaskan bahwa terdapat lima kriteria yang dihasilkan dari pekerjaannya, yaitu:

- a. Kualitas, Kualitas merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan.
- b. Kuantitas, Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan jumlah siklus yang dihasilkan.
- c. Ketepatan waktu, Tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan.
- d. Efektifitas, Efektifitas merupakan tingkat pengetahuan sumber daya organisasi dengan maksud menaikkan keuntungan.
- e. Kemandirian, Karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa bantuan dari orang lain.

Mangkunegara (2010) menjelaskan aspek-aspek standar pekerjaan yang terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif.

- a. Aspek kuantitatif meliputi:
 - 1) Proses kerja dan kondisi pekerjaan

- 2) Waktu yang digunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan
 - 3) Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan
 - 4) Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.
- b. Sedangkan aspek kualitatif meliputi:
- 1) Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan
 - 2) Tingkat kemampuan dalam bekerja
 - 3) Kemampuan menganalisis data, menggunakan mesin.
 - 4) Kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen).

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia dapat diukur dari kualitas pekerjaan yang dihasilkan, kuantitas (jumlah) pekerjaan yang dapat diselesaikan, ketepatan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, dan efektifitas karyawan menggunakan sumber daya organisasi.

4. Langkah-Langkah Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja terdiri dari tiga langkah:

- a. Mendefinisikan pekerjaan, berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan sepakat tentang tugas-tugas dan standart jabatan.
- b. Menilai kinerja, berarti membandingkan kinerja actual bawahan dengan standart-standart yang telah ditentukan ini mencakup beberapa jenis formulir penilaian.

- c. Penilaian kinerja biasanya menuntut satu atau lebih untuk umpan balik disini kinerja dan kemajuan bawahan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut.

5. Manfaat Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2003) terdapat beberapa manfaat dari pada kinerja tersebut, yaitu:

- a. Peningkatan prestasi, dengan adanya penilaian baik manajer maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka.
- b. Kesempatan kerja yang adil, adanya penilaian kinerja yang akurat dapat menjamin karyawan untuk memperoleh kesempatan menempati posisi pekerja sesuai dengan kemampuannya.
- c. Kebutuhan Peatihan dan Pengembangan, melalui penilaian prestasi kerja akan dideteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
- d. Penyesuaian Kompensasi, penilaian prestasi kerja dapat membantu para manajer untuk mengambil kepuasan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, insentif dan sebagainya.
- e. Keputusan Promosi dan Demosi, hasil penilaian prestasi kerja terhadap karyawan dapat digunakan untuk mengambil keputusan

dalam rangka mempromosikan dan mendemosikan karyawan yang prestasi kerjanya kurang baik.

Menurut Mulyadi dan Sohny dalam Siagian (2000) penilaian kinerja dapat digunakan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya dan untuk merangsang serta untuk menegakan perilaku yang semestinya yang diinginkan melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta memberikan penghargaan baik bersifat intristik maupun ekstristik. Ada beberapa alasan untuk penilaian kinerja:

- a. Penilaian memberikan informasi tentang dilakukannya promosi dan penetapan gaji.
- b. Penilaian memberikan suatu peluang bagi atasan dan bawahan untuk meninjau yang berhubungan dengan kinerja bawahan.

6. Pengukuran Kinerja

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang diantara lain termasuk:

- a. Kuantitas.
- b. Kualitas.
- c. Jangka waktu.
- d. Kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif.

Sedangkan menurut Umar (2003) ada beberapa data atau sumber pengukuran perusahaan terhadap kinerja antara lain:

- a. Kualitas pekerjaan.
- b. Kejujuran karyawan.
- c. Inisiatif.
- d. Kehadiran dan pengetahuan tentang pekerjaan.
- e. Sikap dan tanggung jawab.
- f. Kerja sama dan keandalan.

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Mathis yaitu:

- a. Kuantitas: merupakan banyaknya pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja.
- b. Kualitas: ketaatan karyawan sesuai prosedur, disiplin dan dedikasinya terhadap organisasi.
- c. Keandalan: kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang mencakup konsistensi kinerja serta keandalan dalam pelayanan, akurat, benar, dan tepat.
- d. Kehadiran: keyakinan karyawan untuk masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja yang sudah ditetapkan.
- e. Kemampuan bekerja sama: kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil yang maksimal.

D. Penelitian Terdahulu

Untuk menunjang penelitian yang dilakukan, berikut disajikan beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai pendukung penelitian yang dilakukan saat ini. Diantaranya penelitian tentang "Pelaksanaan Training dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan" (Studi kasus pada CV Gama Indonesia Kalpataru Malang) yang dilakukan oleh (Hidayah, 2008). Adapun metode yang diterapkan yaitu *experiential learning* (belajar melalui pengalaman). Karena dengan belajar dari sebuah pengalaman dijadikan sarana yang menyenangkan. Dengan diterapkan *Outbond Training* kinerja karyawan menjadi lebih baik. Hal ini dapat dilihat dari beberapa dimensi kerja yaitu kemampuan atau keterampilan karyawan, semangat kerja karyawan, variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Training (X) dan Kinerja (Y).

Penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2008), tentang Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, menyimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan yang selama ini mampu meningkatkan kinerja. Disamping itu, motivasi yang diberikan oleh pimpinan atau perusahaan juga memiliki peran penting untuk meningkatkan semangat kerja dan komitmen karyawan terhadap perusahaan yang akhirnya juga berhasil meningkatkan kinerja karyawan.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pelatihan (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y).

Penelitian yang dilakukan oleh Amalia (2009), tentang Analisis Evaluasi Efektivitas Program Pelatihan (Studi Pada Karyawan Unit Produksi PT. Petrokimia Gresik) menyimpulkan bahwa menurut persepsi karyawan Unit Produksi PT. Petrokimia Gresik bahwa pelatihan yang telah diselenggarakan adalah sangat efektif. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah evaluasi (X1), efektivitas (X2), dan pelatihan karyawan (Y).

Penelitian yang dilakukan Ferdous dan Razzak (2012) menyimpulkan bahwa ada pengaruh kebutuhan pelatihan yang positif dalam sektor perbankan di Bangladesh. Penelitian ini menggunakan survei yang kemudian dibuat grafik dan disimpulkan dari berbagai pernyataan, diantaranya dukungan manajemen terhadap penelitian, masukan karyawan, tentang pelatihan, program keterampilan dan pengetahuan yang cocok, jaminan manajemen atas kebutuhan pelatihan, pelatihan terkait dengan tujuan organisasi dan pribadi, keadilan dalam persetujuan program pelatihan, kepuasan karyawan pada konten & frekuensi, informasi tentang program pelatihan, evaluasi yang memadai pelatihan, dan pelatihan meningkatkan daya saing.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Dewa dan Zakaria (2012) pada perbankan syariah adanya keterbatasan pengetahuann

sehingga memotivasi kebutuhan karyawan agar dapat menjalani program pelatihan dan pengembangan.

E. Hipotesis Penelitian

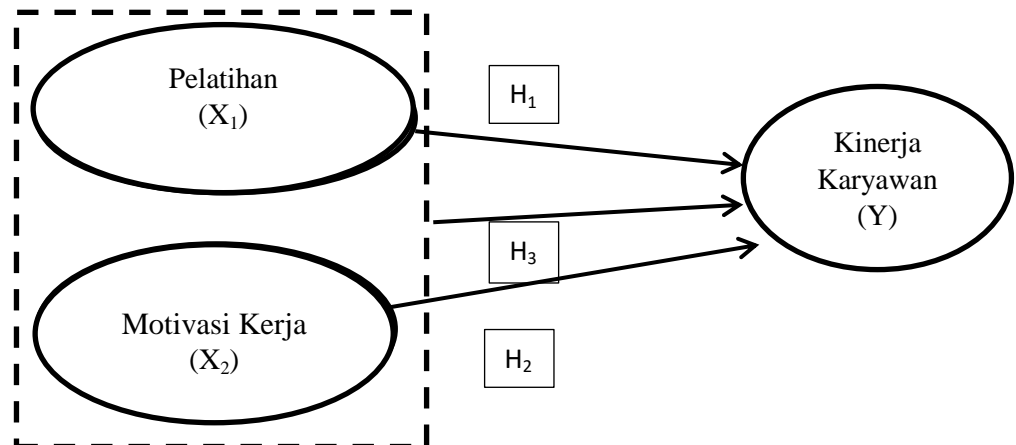
Menurut Arikunto (2006), Hipotesis berasal dari penggalan kata: "Hypo" yang berarti "dari bawah" dan "thesa" yang berarti "kebenaran". Jadi Hipotesis merupakan anggapan dasar mengenai suatu teori yang bersifat sementara, yang kebenarannya masih perlu diuji dibawah kebenaran atau dapat diuji bila dibuktikan benar atau tidaknya penelitian perlu mengadakan penelitian.

Dari keterangan teori dan kerangka pemikiran yang diuraikan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁: Diduga Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- H₂: Diduga Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- H₃: Diduga Pelatihan dan Motivasi berpengaruh secara serentak terhadap Kinerja Karyawan.

F. Model Penelitian

Untuk memudahkan melakukan analisis dalam penelitian ini maka dibuat model penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1 : Model Penelitian

Pada gambar 2.1 menggambarkan bahwa hubungan dari variabel independen, dalam hal ini adalah pelatihan (X₁) dan motivasi (X₂) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Sehingga dapat diketahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta baik secara parsial (masing-masing) yaitu H₁ dan H₂ maupun secara simultan (bersama-sama) yaitu H₃.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Objek Penelitian

Pengertian objek penelitian yang dikemukakan oleh Umar (2007), menyatakan bahwa objek penelitian adalah objek penelitian menjelaskan tentang apa atau siapa yang menjadi objek penelitian dilakukan. Bisa juga ditambahkan hal-hal lain jika dianggap perlu.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa objek penelitian merupakan sasaran ilmiah dengan tujuan dan kegunaan tertentu untuk mendapatkan data tertentu. Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Kantor Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta yang bersangkutan dan subjek penelitian adalah Karyawan Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta.

B. Deskripsi Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi diartikan sebagai sekumpulan unsur atau elemen yang menjadi obyek penelitian. Elemen populasi ini biasanya merupakan satuan analisis. Populasi merupakan himpunan semua hal yang ingin diketahui. Dapat berupa kumpulan semua kota, semua wanita, semua instansi. Populasi dalam penelitian dapat pula diartikan sebagai keseluruhan unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga. Unit analisis

adalah unit/satuan yang akan diteliti atau dianalisis. Populasi dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah Karyawan Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta yaitu sejumlah 280 orang.

1. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Jika populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari seluruh yang ada di populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Sampel yang akan diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif atau dapat mewakili.

Pengambilan sampel dari penelitian ini menggunakan metode *convenience sampling*, yaitu sering disebut juga dengan *incidental sampling* dan *accidental sampling*. *Convenience sampling* artinya pengambilan sampel pada ketersediaan elemen dan kemudahan untuk mendapatkannya.

Dalam hal ini sampel diambil khusus pada populasi karyawan di Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta, yaitu sebanyak 50 orang karyawan. Menurut pendapat Roscoe (1975), menentukan ukuran sampel sebanyak 30 dan kurang dari 500 adalah tepat untuk kebanyakan penelitian.

A. Jenis Data

Jenis-jenis data menurut cara memperolehnya yang digunakan penulis adalah sebagai berikut :

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh secara *survey* lapangan atau langsung pada sumber data dengan cara pengamatan dan pengukuran dengan membagikan kuisisioner. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil data secara langsung pada sumbernya yaitu Karyawan Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data-data yang diperoleh dari situs-situs terkait dan telah dipublikasikan kepada masyarakat pengguna internet dan juga diperoleh dari literatur dari berbagai penulis, jurnal-jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

B. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Angket (*Questionnaire*)

Angket atau kuesioner adalah sebuah cara atau teknik yang digunakan seorang peneliti untuk mengumpulkan data dengan menyebarkan sejumlah lembar kertas yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab oleh para responden. Pada metode ini, pertanyaan-pertanyaan masalah ditulis dalam format kuesioner, lalu

disebarkan kepada responden untuk dijawab, kemudian dikembalikan kepada peneliti. Dari jawaban responden tersebut, peneliti dapat memperoleh data seperti pendapat dan sikap responden terhadap masalah yang sedang diteliti.

2. Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah cara pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak yang dikerjakan secara sistematis dan berlandaskan tujuan penelitian (Marzuki, 2005). Wawancara dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan, dan merupakan cara memperoleh data yang bersifat langsung.

3. Metode Observasi/Pengamatan (*Observation*)

Menurut Indriantoro (2002), metode observasi yaitu metode yang mengumpulkan data primer dalam penelitian ilmiah. Proses pencatatan pola perilaku subjek (orang), objek (benda) atau kejadian yang sistematis dilakukan tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti. Peneliti menggunakan teknik observasi langsung yaitu melakukan pengamatan langsung dilapangan mengenai objek tujuan.

4. Dokumentasi (*Documentation*)

Menurut Saryono (2011) Dokumentasi adalah metode pengumpulan data dan informasi dengan kegiatan mencari data atau variabel dan mempelajari dokumen yang tertulis serta dokumen yang berhubungan langsung dengan objek penulisan laporan tugas akhir

dari sumber lainnya seperti buku catatan, jurnal, surat kabar, transkrip, majalah, dan lain sebagainya.

C. Definisi Operasional Variabel

Defenisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut.

1. Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja.

2. Variabel Bebas

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pelatihan dan Motivasi.

Tabel 3.1
Definisi Operasional dan Instrumen Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber
Pelatihan (X1)	Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana pegawai non	1. Tujuan 2. Sasaran 3. Pelatih 4. Materi 5. Metode 6. Peserta Pelatihan	Mangkunegara (2007)

	manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.		
Motivasi (X2)	Motivasi adalah suatu perangsang keinginan, daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prestasi kerja 2. Pengakuan 3. Tanggung jawab 4. Pengembangan 5. Kesempatan 	Yusuf (2015)
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah kontribusi yang diberikan karyawan untuk perusahaan yang dapat diidentifikasi dari hasil kerja karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Kehandalan 4. Kehadiran 5. Kemampuan bekerja sama 	Mathis dan Jackson (2006)

D. Uji Kualitas Instrumen

1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur itu mengukur sesuatu serta dapat melakukan fungsinya dengan benar dan mencerminkan variabel yang diukur. Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu item pernyataan (Sunyoto, 2012).

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat mengukur apa yang ingin diukur (Umar, 2003).

Sedangkan Kuncoro (2003) mengartikan uji validitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang diukur atau dengan kata lain apakah alat ukur tersebut telah tepat untuk mengukur objek yang diteliti.

Sedangkan Sugiyono (2010) menjelaskan instrumen yang *valid* berarti alat ukur yang digunakan untuk mengukur itu *valid*. *Valid* berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrument penelitian dikatakan *valid* apabila memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 5% atau 0.05 (Azwar, 1997). Arikunto (2006) menyatakan bahwa rumus yang digunakan untuk mengukur validitas instrumen adalah Korelasi Pearson Product Moment :

$$r_{xy} = \frac{n(\Sigma xy) - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{[n \cdot \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2][n \cdot \Sigma y^2 - (\Sigma y)^2]}}$$

Keterangan:

r = Korelasi untuk masing – masing variabel independen

n = Jumlah sampel

x = Variabel independen (Persepsi Pelatihan dan Motivasi Kerja)

y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Jika alat ukur telah dinyatakan valid, selanjutnya reliabilitas alat ukur tersebut diuji. Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama (Umar, 2003). Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Sedangkan Sekaran (2003) mengemukakan reliabilitas (*reliability*) suatu pengukur menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari suatu alat ukur (instrumen) yang mengukur suatu konsep. Besarnya tingkat reliabilitas ditunjukkan oleh nilai koefisiennya, yaitu koefisien reliabilitas. Bila alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama hasil yang diperoleh konsisten, maka alat ukur tersebut dapat dikatakan reliabel.

Metode pengukuran reliabilitas yang sering digunakan adalah metode *Cronbach Alpha*. Koefisien *Cronbach Alpha* menunjukkan sejauh mana kekonsistenan responden dalam menjawab instrumen yang dinilai.

Rumus Reliabilitas :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S^2 j}{S^2 x} \right)$$

Keterangan :

α = koefisien reliabilitas *alpha* S_j = varians responden untuk item

k = jumlah item pertanyaan S_x = jumlah varians skor total

Seperti yang dikutip oleh Sunyoto (2012), Sujarweni (2007) mengatakan bahwa suatu variabel dikatakan reliabel apabila hasil $\alpha > 0,6$ dan tidak

reliabel apabila hasil $\alpha < 0,6$. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS *versi 20.0 for windows*.

G. Analisis Data dan Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan analisis data kuantitatif menggunakan statistik. Data hasil analisis selanjutnya disajikan dan diberikan pembahasan. Penyajian data dapat berupa tabel, tabel distribusi frekuensi, grafik garis, grafik batang, *piechart* (diagram lingkaran), dan piktogram. Pembahasan hasil penelitian merupakan penjelasan yang mendalam dan interpretasi terhadap data-data yang telah disajikan.

Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu antara variabel pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Ghozali, 2011).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X1 = Persepsi Pelatihan

X2 = Motivasi Kerja

b1 = Koefisien Regresi Pelatihan

b2 = Koefisien Regresi Motivasi Kerja

2. Uji Hipotesis

Hasil persamaan regresi tersebut kemudian dianalisis dengan menggunakan beberapa uji.

a. Uji t (Uji parsial atau uji secara individu)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independent yaitu persepsi pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu kinerja (Y) secara parsial. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan adalah 5%.

- 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel pelatihan (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
- 2) Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antara variabel motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Uji F (Uji simultan atau uji secara serentak)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011). Hipotesis nol (H_0) menyatakan bahwa semua variabel independen yang dimasukkan dalam model tidak mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen, sedangkan Hipotesis alternatif (H_a) menyatakan bahwa semua variabel independen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Uji F (uji secara serentak) dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan merumuskan hipotesis nol dan hipotesis alternatif. Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) H_0 diterima dan H_a ditolak apabila nilai signifikansi $> 0,05$ (5%). Hal ini berarti bahwa suatu variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) H_0 ditolak dan H_a diterima apabila nilai signifikansi $< 0,05$ (5%). Hal ini berarti bahwa suatu variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

c. Uji Koefisien Determinasi (*R Square*)

Koefisien determinasi merupakan ukuran yang dapat dipergunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Bila koefisien determinasi (*R Square*) = 0, berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh sama sekali (= 0%) terhadap variabel tidak bebas. Sebaliknya, jika koefisien determinasi (*R Square*) = 1, berarti variabel tidak bebas 100% dipengaruhi oleh variabel bebas. Karena itu letak (*R Square*) berada dalam selang (interval) antara 0 dan 1, secara aljabar dinyatakan $0 \leq (\text{R Square}) \leq 1$, secara sederhana merupakan suatu ukuran kemajuan ditinjau dari sudut pengurangan kesalahan total (total error). (*R Square*) menunjukkan pengurangan atas kesalahan total ketika diplot sebuah garis regresi. Analisis-*analisis* diatas akan dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta

1. Sejarah Berdirinya Dinas Sosial DIY

Akibat perang mempertahankan kemerdekaan yang terjadi dari tahun 1945 hingga tahun 1948 maka permasalahan sosial semakin bertambah jumlahnya. Kementerian Sosial menyadari bahwa untuk menanggulangi permasalahan sosial tersebut diperlukan mitra kerja dari unsur masyarakat. Oleh sebab itu, maka pada bulan Juli 1949 di kota Yogyakarta Kementerian Sosial mengadakan Penyusunan Sosial bagi tokoh-tokoh masyarakat dan Kursus Bimbingan Sosial bagi Calon Sosiawan atau Pekerja Sosial, dengan harapan dapat menjadi mitra bagi pemerintah dalam menanggulangi permasalahan sosial yang sedang terjadi.

Para Sosiawan atau Pekerja Sosial telah bekerja dengan baik, jiwa dan semangat kebersamaan, kegotongroyongan, kekeluargaan serta kerelaan berkorban tanpa pamrih yang telah tumbuh di dalam masyarakat dapat diperkokoh, sehingga masyarakat dapat menanggulangi dan mengatasi permasalahan sosial yang timbul saat itu dalam rangka mencapai kesejahteraan sosial bagi masyarakat.

Oleh sebab itu untuk melestarikan dan memperkokoh nilai-nilai kesetiakawanan sosial yang telah tumbuh didalam masyarakat dan untuk meningkatkan kinerja serta mempersatukan para Sosiawan atau Pekerja Sosial, maka Kementerian Sosial membuat Lambang Pekerjaan Sosial dan Kode Etik atau Sikap Sosiawan. Lambang Pekerjaan Sosial dan Kode Etik Sosiawan diciptakan pada tanggal 20 Desember 1949, tepat satu tahun dari peristiwa bersejarah bersatunya seluruh lapisan masyarakat dalam mempertahankan kedaulatan negara, yaitu pada tanggal 20 Desember 1948, sehari setelah tentara kolonial Belanda menyerbu dan menduduki ibukota negara yang pada saat itu Yogyakarta. Hari tanggal tersebut dinamakan sebagai Hari Sosial.

Peringatan Hari Sosial atau Hari Kesetiakawanan Sosial Nasional (HKSAN) tersebut merupakan upaya untuk mengenang, menghayati dan meneladani semangat persatuan, kesatuan, kegotongroyongan dan kekeluargaan rakyat Indonesia yang secara bahu membahu mempertahankan kedaulatan bangsa atas pendudukan kota Yogyakarta sebagai Ibu Kota Republik Indonesia oleh tentara Belanda pada tahun 1948.

Dinas Sosial Propinsi DIY adalah unsur pelaksana Pemerintah Daerah di bidang kesejahteraan sosial, yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Propinsi DIY Nomor 3 Tahun 2004 tentang Pembentukan dan Organisasi Dinas Daerah di Lingkungan Pemerintah Propinsi DIY. Sebelumnya bernama Dinas Kesehatan dan Kesejahteraan

Sosial yang merupakan gabungan antara Dinas Kesehatan dan Dinas Sosial yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Propinsi DIY Nomor 5 Tahun 2001.

Sebagai pelaksanaan Perda Nomor 3 tahun 2004, telah ditetapkan pula Keputusan Gubernur Nomor 96 Tahun 2004 tentang Uraian Tugas dan Tata Kerja Dinas Sosial Propinsi DIY sebagai pengganti Keputusan Gubernur Nomor 102 Tahun 2001 tentang Uraian Tugas dan Tata Kerja Dinas Kesehatan dan Kesejahteraan Sosial Propinsi DIY.

2. Visi dan Misi Serta Kebijakan Dinas Sosial DIY

a. Visi

‘Penggerak dan Penyelenggara Pembangunan Bidang Kesejahteraan Sosial yang Profesional guna Mewujudkan Masyarakat yang Sejahtera, Mandiri, Berkarakter, dan Berbudaya.

b. Misi

Untuk mewujudkan Visi Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta, maka misi yang akan dijalankan adalah :

- 1) Menyelenggarakan perlindungan sosial, bantuan dan jaminan sosial, serta rehabilitasi sosial.
- 2) Menanggulangi kemiskinan dengan melakukan pengembangan dan pemberdayaan sosial.
- 3) Mengembangkan partisipasi masyarakat, lembaga atau organisasi sosial dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial.

- 4) Mengembangkan dan memperkuat nilai-nilai keperintisan, kepahlawanan dan kesetiakawanan sosial.

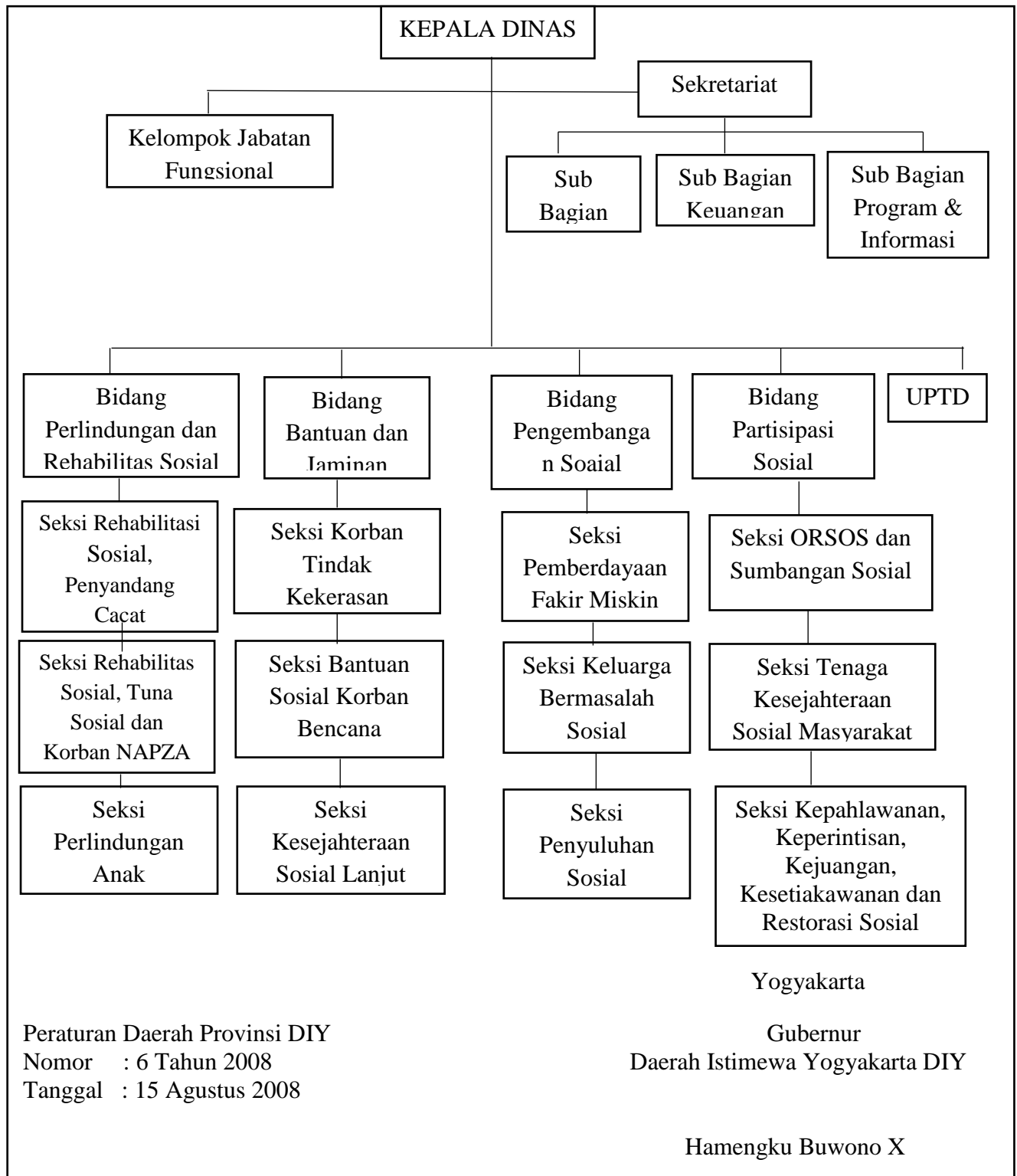
c. Kebijakan

- 1) Memberikan kesempatan dan kemudahan bagi PMKS untuk memperoleh akses pelayanan hak-hak dasar.
- 2) Mengembangkan profesionalisme sumber daya manusia, sistem, prosedur, serta sarana dan prasarana dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial.
- 3) Memberikan fasilitas kepada PSKS untuk berperan aktif.
- 4) Meningkatkan kapasitas kelembagaan dan memperkuat budaya semangat dan jiwa K2KS secara sinergis, terarah, terencana dan berkelanjutan:
 - a) Meningkatkan partisipasi masyarakat untuk optimalisasi pendayagunaan dan pelestarian nilai-nilai K2KS dalam tatanan kehidupan masyarakat.
 - b) Menggali, mendayagunakan dan melestarikan NK2KS.
- 5) Meningkatkan kesiapsiagaan dan penanganan bencana.

3. Struktur Organisasi Dinas Sosial DIY

Struktur Organisasi di Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta di pimpin oleh Drs. Untung Sukaryadi sebagai pimpinan tertinggi dengan pangkat Kepala Dinas. Struktur Organisasi Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta dibawah Kepada Dinas terdapat sekretaris. Setiap bagian

maupun departemen juga memiliki kepala bagian yang mengatur Bagiannya.



Gambar 4.1 Bagan Struktur Organisasi Dinas Sosial DIY

Berdasarkan Struktur Organisasi di atas dapat diketahui Pejabat Struktural di Dinas Sosial DIY yaitu sebagai berikut :

- a. Kepala Dinas (Drs. Untung Sukaryadi, MM)
- b. Sekretaris (Dra. Endang Iriyanti, MA)
 - 1) Kasubag Umum (Dra. Setiawati Sujono)
 - 2) Kasubag Keuangan (Fariq, SE)
 - 3) Kasubag Program dan Informasi (Kondang Aris Samiyanto, AKS)
- c. Kabid Rehabilitasi Sosial (Drs. Pramujaya Hadi Prianto, M.Si)
 - 1) Kasi Rehsos Penyandang Disabilitas dan Rehabilitasi Sosial Anak (Lilis Sulistiyowati, S.Sos., M.Si)
 - 2) Kasi Rehsos Tuna Sosial & Korban Narkotika, Psikotropika, dan Zat Aditif lainnya, Korban Tindak Kekerasan dan Korban Perdagangan Orang (Widiyanto, S.Sos., MP)
- d. Kabid Perlindungan dan Jaminan Sosial (Peni Sumarwati, S.Psi)
 - 1) Kasi Jaminan Sosial dan Perlindungan Lanjut Usia (Mulyana, AKS)
 - 2) Seksi Penanganan Korban Bencana Alam dan Bencana Sosial (Ir. Baried Wibawa)
- e. Kabid Penanganan Fakir Miskin (Agus Setyanto, SE, MA)
 - 1) Kasi Penanganan Fakir Miskin Perdesaan, Perkotaan dan Pesisir (Ignatius Sukamto, AKS., M.Si)
 - 2) Kasi Penyuluhan Sosial (Budhi Wibowo, AKS., M.Si)

- f. Kabid Pemberdayaan Sosial (Dra.Retno Basundari, MM)
 - 1) Kasi Pemberdayaan Sosial Perorangan, Keluarga, Kelembagaan Masyarakat dan Sumber Dana Sosial (Suparmin, MPSSp)
 - 2) Kasi Kepahlawanan, Keberintisan, Kejuangan, Kesetiakawanan Sosial dan Restorasi Sosial (Drs. Junaedi)
- g. UPTD / Balai
 - 1) Kepala BRSPA (Dra.R.Aj. Isnawangsih Anggarani, MA)
 - 2) Kepala BPSBR (Drs. Fatchan, M.Si)
 - 3) Kepala BRSBKL (Hinukoro Aji, SH)
 - 4) Kepala BPSTW (Gatot Yulianto, SH)
 - 5) Kepala BPRSW (Dra. Sri Suprapti)
 - 6) Kepala BRTPD (Sigit Alifianto, SE, MM)

4. Tugas Pokok dan Fungsi/Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 72 Tahun 2018 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata kerja Dinas Sosial, di Bab III Pasal 4 dan 5 , Tugas dan Fungsi Dinas yaitu:

a. Tugas (Pasal 4)

Dinas mempunyai tugas mebantu Gubernur melaksanakan urusan Pemerintah Daerah di bidang sosial.

b. Fungsi (Pasal 5)

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada pasal 4, Dinas mempunyai fungsi :

- 1) Penyusunan program kerja dinas.
- 2) Perumusan kebijakan teknis bidang sosial.
- 3) Penyelenggaraan rehabilitasi sosial, perlindungan dan jaminan sosial, penanganan fakir miskin, serta pemberdayaan masyarakat.
- 4) Pemberian fasilitasi penyelenggaraan kesejahteraan sosial Kabupaten/Kota.
- 5) Pelaksanaan pelayanan umum sesuai dengan kewenangannya.
- 6) Pemberdayaan sumberdaya dan mitra kerja bidang Sosial.
- 7) Penguatan, pengembangan dan pemanfaatan, nilai-nilai, norma dan tradisi luhur dalam penanganan masalah sosial.
- 8) Pengembangan program bidang sosial.
- 9) Pelaksanaan kegiatan kesekretatiatan;
- 10) Pelaksanaan dekonsentrasi dan tugas pembantuan.
- 11) Pemantauan, pengevaluasian, dan pelaporan pelaksanaan kebijakan bidang sosial.
- 12) Pelaksanaan koodinasi, pembinaan dan pengawasan urusan pemerintah bidang sosial yang menjadi kewenangan Kabupaten/Kota.
- 13) Penyusunan laporan pelaksanaan tugas Dinas, dan
- 14) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsi Dinas.

5. Strategi

- a. Peningkatan kapabilitas manajemen aparatur artinya bahwa peningkatan penyelenggaraan kesejahteraan sosial dilakukan dengan SDM yang profesional, sarana dan prasarana yang memadai.
- b. Pemantapan koordinasi artinya bahwa peningkatan penyelenggaraan kesejahteraan sosial dilakukan dengan mendayagunakan koordinasi sebagai unsur yang sangat strategis.
- c. Peningkatan kualitas pelayanan artinya bahwa peningkatan penyelenggaraan kesejahteraan sosial dilakukan dengan memberikan pelayanan, perlindungan, jaminan dan rehabilitasi sosial yang prima.
- d. Peningkatan keswadayaan artinya bahwa peningkatan penyelenggaraan kesejahteraan sosial dilakukan dengan mengutamakan penumbuhan keswadayaan dan atau kemandirian.
- e. Pemantapan aksesibilitas artinya bahwa peningkatan penyelenggaraan kesejahteraan sosial dilakukan dengan membangun kelembagaan keuangan di masyarakat rawan sosial.
- f. Peningkatan keberdayaan PMKS (Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial) artinya bahwa setiap upaya penanganan PMKS berorientasi pada peran aktif PMKS sebagai subyek.
- g. Pemberian advokasi sosial kepada PMKS artinya setiap upaya penanganan PMKS berorientasi kepada perlindungan, penyadaran hak dan kewajiban, pembelaan dan pemenuhan hak seseorang, keluarga, kelompok dan atau masyarakat yang dilanggar haknya.

- h. Peningkatan jejaring kemitraan artinya bahwa peningkatan penyelenggaraan kesejahteraan sosial dilakukan dengan peran aktif dan partisipasi stakeholder.
- i. Peningkatan kelembagaan maksudnya bahwa dalam kesiapsiagaan penanggulangan bencana dengan keterlibatan da peran masyarakat.
- j. Peningkatan keterpaduan artinya bahwa peningkatan penyelenggaran kesejahteraan sosial dilaksanakan dengan memadukan dan mensinergikan berbagai kekuatan PSKS (Potensi Sumber Kesejahteraan Sosial).
- k. Penguatan kelembagaan artinya peningkatan penyelenggaraan kesejahteraan sosial dilakukan melalui pendayagunaan kelembagaan yang telah berkembang dan atau dibentuk.
- l. Pemantapan upaya berkelanjutan artinya bahwa peningkatan penyelenggaraan kesejahteraan sosial dilakukan secara simultan, terus menerus, terarah dan terencana.
- m. Peningkatan kemitraan artinya bahwa peningkatan penyelenggaraan kesejahteraan sosial dilakukan dengan peran aktif dan partisipasi stakeholder.
- n. Peningkatan fungsi TMP/MPN dan tempat sejarah bangsa artinya upaya pelestarian NK2KS dilakukan atau dilaksanakan TMP/MPN sebagai wahana penanaman, pengenalan NK2KS kepada masyarakat.

B. Deskripsi Responden

Sebelum masuk dalam tahap pengujian disini peneliti terlebih dahulu akan melakukan gambaran karakteristik-karakteristik biografi responden, disini tujuannya untuk mengumpulkan informasi-informasi yang bersifat relevan yang terkandung dalam data tersebut. Deskriptif responden memberikan gambaran mengenai karakteristik responden yang menunjukkan besarnya presentasi umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja dan status kepegawaian yang diterima pada Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta.

Berikut rangkuman data mengenai deskripsi karakteristik responden yang ditampilkan pada Tabel 4.1

Tabel 4.1
Deskripsi Karakteristik Responden

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Umur		
	a. < 30 tahun	10	20%
	b. 30-40 tahun	10	20%
	c. 40-50 tahun	20	40%
	d. > 50 tahun	10	20%
	Jumlah	50	100%
2	Jenis kelamin		
	a. Pria	10	20%
	b. Wanita	40	80%
	Jumlah	50	100%
3	Pendidikan terakhir		
	a. SD	-	
	b. SLTP	-	
	c. SMA	3	6%
	d. D3	12	24%
	e. S1	10	20%
	f. S2	20	40%
	g. S3	5	10%

	Jumlah	50	100%
4	Lama bekerja		
	a. < 5 tahun	8	16%
	b. 5-10 tahun	20	40%
	c. 11-15 tahun	14	28%
	d. > 15 tahun	8	16%
	Jumlah	50	100%
5	Status kepegawaian		
	a. Tetap	40	80%
	b. Tidak Tetap	10	20%
	Jumlah	50	100%

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden penelitian ini terlihat bahwa karyawan Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta, umur < 30 tahun yaitu 10 karyawan atau 20%, kemudian berumur 30-40 tahun yaitu 10 karyawan atau 20%, lalu yang berumur 40-50 tahun yaitu 20 karyawan atau 40%, dan yang berumur >50 tahun yaitu 10 karyawan atau 20%. Karyawan wanita yaitu 40 karyawan atau 80% dan pria yaitu 10 karyawan atau 20%. Begitu juga sebagian besar karyawan berpendidikan S2 ada 20 karyawan atau 40%, lalu D3 ada 12 karyawan atau 24%, S1 ada 10 karyawan atau 20%, S3 ada 5 karyawan atau 10%, dan SMA ada 3 karyawan atau 6%. Waktu lama bekerja <5 tahun yaitu 8 karyawan atau 16%, kemudian 5-10 tahun yaitu 20 karyawan atau 40%, yang 11-15 tahun yaitu 14 karyawan atau 28%, dan yang >15 tahun yaitu 8 karyawan atau 16%. Untuk status kepegawaian yang menjadi karyawan tetap sebanyak 40 karyawan atau 80% dan yang tidak tetap sebanyak 10 karyawan atau 20%.

C. Hasil Uji Kualitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validasi data berguna untuk mengetahui apakah ada pernyataan-pernyataan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Validasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *moment product correlation* atau yang lebih dikenal dengan nama *person correlation*. Penelitian ini menggunakan semua sampel sejumlah $(n) = 50$, maka besarnya $df = 50 - 2 = 48$. Dengan $\alpha = 0,05$. Berikut ukuran validitas tiap butir-butir pernyataan setiap variabel dalam penelitian ini.

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Pelatihan

Item Pernyataan	Nilai Koefisien	Sig	Keterangan
1	0,820	0,000	Valid
2	0,885	0,000	Valid
3	0,881	0,000	Valid
4	0,804	0,000	Valid
5	0,876	0,000	Valid
6	0,729	0,000	Valid

Berdasarkan pada Tabel 4.2 menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel pelatihan adalah valid dengan tingkat signifikansi untuk semua item yang lebih kecil dari 0,05 (5%).

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Motivasi

Item Pernyataan	Nilai Koefisien	Sig	Keterangan
1	0,847	0,000	Valid
2	0,811	0,000	Valid
3	0,853	0,000	Valid
4	0,862	0,000	Valid
5	0,661	0,000	Valid

Berdasarkan pada Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel motivasi adalah valid dengan tingkat signifikansi untuk semua item yang lebih kecil dari 0,05 (5%).

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Kinerja

Item Pernyataan	Nilai Koefisien	Sig	Keterangan
1	0,802	0,000	Valid
2	0,824	0,000	Valid
3	0,853	0,000	Valid
4	0,889	0,000	Valid
5	0,858	0,000	Valid

Berdasarkan pada Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel kinerja adalah valid dengan tingkat signifikansi untuk semua item yang lebih kecil dari 0,05 (5%).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Untuk ukuran reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien *Cronbach Alpha* > 0,6 menunjukkan suatu konstruk atau variabel tersebut reliabel.

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha (α)</i>	Kesimpulan	Keterangan
Pelatihan (X_1)	0,908	> 0,6	Reliabel
Motivasi (X_2)	0,857	> 0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,897	> 0,6	Reliabel

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang terkait dalam penelitian ini yaitu variabel Pelatihan (X_1), Motivasi (X_2) Kinerja Karyawan (Y) dapat dinyatakan reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha (α)* menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,6 atau 60%.

D. Hasil Penelitian

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear pada dasarnya untuk mengestimasi dan memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel independen yang diketahui. Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Berdasarkan hasil analisis data menggunakan regresi linear berganda di peroleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.6
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Standardized Coefficients (Beta)	T	Sig.
Pelatihan (X_1)	0,323	2,649	0,011
Motivasi (X_2)	0,473	3,878	0,000
F hitung		22,211	0,000

Berdasarkan tabel 4.6 diatas diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel pelatihan (X_1) sebesar 0,323 dan nilai koefisien regresi variabel motivasi (X_2) sebesar 0,473. Dengan demikian, persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,323 X_1 + 0,473 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Pelatihan

X_2 = Motivasi

Berdasarkan hasil persamaan regresi berganda diatas dapat dijelaskan bahwa :

- a. Koefisien regresi Pelatihan (X_1) mempunyai nilai sebesar 0,323 yang menunjukkan besarnya pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan, yang berarti apabila variabel Pelatihan (X_1) bertambah satu satuan

akan menambah pengaruh sebesar 0,323 terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

- b. Koefisien regresi Motivasi (X_2) mempunyai nilai sebesar 0,473 menunjukkan besarnya pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, yang berarti apabila variabel Motivasi (X_2) bertambah satu satuan akan menambah pengaruh sebesar 0,473 terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (t-hitung)

Berdasarkan Uji Parsial pada Tabel 4.6 maka hasil dari perhitungan koefisien regresi menggunakan program SPSS versi 20 adalah sebagai berikut :

- 1) Hasil pengujian pengaruh Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan regresi linear berganda yang disajikan pada Tabel 4.6 diketahui nilai signifikansi variabel Pelatihan (X_1) kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,011 yang berarti bahwa hasil pengujian signifikan pada taraf 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_1 yang menyatakan Pelatihan (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diterima.

2) Hasil pengujian pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan regresi berganda yang disajikan pada Tabel 4.6 diketahui nilai signifikansi variabel Motivasi (X_2) kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 yang berarti bahwa hasil pengujian signifikan pada taraf 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan H_2 yang menyatakan Motivasi (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat H_2 diterima.

b. Uji Simultan (F-hitung)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas (Pelatihan dan Motivasi) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja.

Berdasarkan hasil dari Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa F-hitung (*F-statistic*) sebesar 22,211 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan H_3 yang menyatakan Pelatihan dan Motivasi secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

c. Koefisien Korelasi(R)

Analisis korelasi (R) ini merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menguji ada atau tidaknya hubungan serta arah

hubungan dari dua variabel atau lebih yang sifatnya kuantitatif. Hasil uji R dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7

Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,697 ^a	,486	,464	2,04952

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan pengujian regresi pada Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,697 yang menunjukkan adanya hubungan yang positif antara X_1 dan X_2 dengan Y.

d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan suatu model dalam menerangkan variasi variabel dependennya.

Dari hasil analisis pada Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa nilai *R Square* pada analisis regresi tersebut sebesar 0,486 yang berarti bahwa variabel independen yaitu Pelatihan dan Motivasi mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja sebesar 48,6% sedangkan sisanya sebesar 51,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

E. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji kualitas instrumen, menunjukkan bahwa uji validitas terhadap kuesioner penelitian yang masing-masing variabel terdiri dari 5 item pernyataan, ketiga variabel dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen atau alat ukur penelitian karena memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 atau $< 0,05$. Kemudian untuk hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut dinyatakan *reliable* dan tidak ada variabel yang hilang. Variabel Pelatihan (X_1) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,908, variabel Motivasi (X_2) sebesar 0,857 dan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,897 tersebut $> 0,6$.

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, persamaan regresinya menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel pelatihan (X_1) bertanda positif dan koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_2) juga bertanda positif. Dengan demikian terdapat hubungan yang positif antara X_1 dengan Y dan hubungan positif antara X_2 dengan Y yang dapat diartikan, apabila koefisien variabel pelatihan (X_1) dan koefisien variabel motivasi kerja (X_2) dinaikkan maka kinerja karyawan (Y) juga akan naik atau cenderung meningkat. Sebaliknya apabila koefisien variabel pelatihan (X_1) dan koefisien variabel motivasi kerja (X_2) diturunkan maka kinerja karyawan (Y) juga akan menurun. Hal ini mengindikasikan asumsi awal peneliti terbukti benar yang menganggap bahwa ketika kondisi Pelatihan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) diperhatikan secara baik dan benar hal tersebut akan

mampu meningkatkan kinerja karyawan (Y) pada kantor Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta.

Berdasarkan hasil uji t untuk variabel Pelatihan (X_1) menunjukkan nilai signifikansi 0,011 dimana nilai tersebut kurang dari 0,05. Dengan demikian hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini diterima, yaitu variabel Pelatihan (X_1) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hidayah (2008) tentang Pelaksanaan Training dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi kasus pada CV Gama Indonesia Kalpataru Malang). Adapun metode yang diterapkan yaitu *experiential learning* (belajar dari pengalaman). Artinya dapat dikatakan bahwa dengan belajar dari sebuah pengalaman dalam mengikuti Pelatihan yang baik dapat memengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Berdasarkan hasil uji t untuk variabel Motivasi (X_2) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai tersebut $< 0,05$. Dengan demikian hipotesis kedua (H_2) dalam penelitian ini diterima, yaitu variabel Motivasi (X_2) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lubis (2008) tentang Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Pesero) Medan. Artinya Motivasi yang diberikan oleh pimpinan atau perusahaan juga memiliki

peran penting untuk meningkatkan semangat kerja dan komitmen karyawan terhadap perusahaan yang akhirnya juga berhasil meningkatkan Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji F, dapat diketahui bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel independen dapat berpengaruh secara serentak dan signifikan terhadap variabel dependen apabila memiliki nilai signifikan $<0,05$. Dalam penelitian ini diketahui hasil dari uji F variabel Pelatihan (X_1) dan Motivasi (X_2) yaitu sebesar 0,000 atau $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel independen yaitu Pelatihan (X_1) dan Motivasi (X_2) jika diterapkan secara bersama-sama atau serentak dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji korelasi menunjukkan nilai R sebesar 0,697. Nilai tersebut berarti bahwa Pelatihan (X_1) dan Motivasi (X_2) menunjukkan adanya hubungan yang positif dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji determinasi (*R Square*) menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,486. Nilai tersebut berarti bahwa nilai sebesar 48,6% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel Pelatihan (X_1) dan Motivasi (X_2), sedangkan sisanya sebesar 51,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini seperti lingkungan kerja dan kompensasi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta, maka peneliti dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t variabel pelatihan (X_1) menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan di Dinas Sosial DIY sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima.
2. Berdasarkan hasil uji t variabel motivasi (X_2) menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di Dinas Sosial DIY sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima.
3. Berdasarkan hasil uji F variabel Pelatihan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara serentak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Dinas Sosial DIY sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima.
4. Berdasarkan hasil uji determinasi (*R Square*) variabel independen yaitu Pelatihan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) memiliki kontribusi sebesar 48,6% untuk mempengaruhi variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 51,4% dipengaruhi oleh variabel lain seperti lingkungan kerja dan kompensasi.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini maka peneliti memiliki saran untuk Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta sebagai berikut:

1. Disarankan Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta lebih mempertahankan Pelatihan karyawan, karena dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta. Seperti pelatihan lintas divisi, pengembangan personal, dengan tujuan mengembangkan pengetahuan dan kemampuan karyawan secara keseluruhan dimana masing-masing divisi bisa memberikan informasi yang dimiliki dan saling mempelajari.
2. Disarankan Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta lebih memperhatikan bagaimana cara memotivasi karyawan, karena dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta. Seperti memberikan apresiasi berupa bonus tahunan, insentif bulanan, maupun kenaikan jabatan jika memang kinerjanya sangat bagus.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, Mohammad Faisal. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan: Konsep dan Penelitian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Mitra Wacana.
- Davis, K dan Newstrom, John,W. 2002. *Organizational Behaviour At Work*, 11 Edition, New York: Mc Graw – Hill.
- Gibson, Ivanvevich dan Donelly. 2002. *Organisasi*, Edisi kedelapan, Jilid 2. Binarupa Akasara: Jakarta
- Ghozali. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Kedua, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Personalian dan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua Belas, Yogyakarta: BPFE.
- Hersey, Paul and Blanchard, Keeneth H. 1992. *Manajemen Organizational Behavior, Utilizing Home Resources, Englewood Cliffs*, New Jersey: Prentice-Hall, Inc
- Ivancevich, M dan Konopaske. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi* (Alih Bahasa Gina Gania), Edisi Tujuh, Jakarta: Erlangga.
- Kuncoro. 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Lubis, K.A. 2008. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan*. Tesis (online)
- Mahsun, Muhammad. 2014, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manulang, M. 1990. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Marzuki. 2005. *Metodologi Riset*, Yogyakarta: Ekonisia.
- Mathis L Robert, Jhon. H. Jackson. 2006. *Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta : PT Salemba Empat.
- Moekijat, 1991. *Pengantar Sistemem Informasi Manajemen*, Bandung: Remaja Rosda Karya
- Panggabean, 2004. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan Pertama, Jakarta: PT. Raja Grafindo.

- Saryono. 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif Dalam Kesehatan*, Yogyakarta: Nuha Medika.
- Sedarmayanti. 2003. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Penerbit Ilham Jaya.
- Sekaran. 2003, *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*, (3rdED.), New York : Jhon Wiley & Sons, Inc.
- Siagian P, Sondang. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama, Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Simamora, Henry. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Simanjuntak. 2005. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Soeprihanto Jhon. 1997. *Manajemen Modal Kerja*. BPFE: Yogyakarta
- Sujarweni. 2007. *Belajar Mudah Menggunakan SPSS*, Yogyakarta: Ardana Media.
- Sunyoto. 2012, *Analisis Validitas dan Asumsi Klasik*, Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Toha, Miftah. 2011. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya* Jakarta: Rajawali Pers.
- Trihandini. 2005. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi Kasus di Hotel Horison Semarang), Tesis Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro, Semarang (diakses dari <http://eprints.undip.ac.id/15539/1/Fabiola.pdf>), diakses pada 02 April 2018 pukul 21.30.
- Umar. 2003. *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta: Gramedia
- Usmara.A. 2006. *Motivasi Kerja: Proses, Teori, dan Praktis*, Yogyakarta: Amara Books.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Yusuf, Barhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali pers.

LAMPIRAN I

Kuesioner



**KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS SOSIAL
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

Responden yang saya hormati,

Bersama ini, saya:

Nama : Stevania Nona Erlin
NIM : 15001017
Program Studi : Manajemen Administrasi Perkantoran
Perguruan Tinggi : Akademi Manajemen Administrasi YPK
Yogyakarta

Sedang menyelesaikan Program Diploma 3 (D3) di AMA YPK Yogyakarta, dan ingin melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta” melalui instrumen penelitian berupa kuesioner ini.

Kuesioner penelitian ini hanya merupakan kajian ilmiah yang tidak memberikan konsekuensi apapun terhadap diri bapak/ibu, baik secara pribadi maupun institusional. Oleh karena itu, dalam mengisi jawaban dari seluruh pertanyaan yang ada dalam kuesioner ini, saya mohon agar diisi sesuai dengan kondisi yang dirasakan Bapak/Ibu.

Atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Stevania Nona Erlin

Tulis dan pilihlah satu Jawaban yang sesuai dengan memberikan tanda silang (×) pada kolom Identitas Responden.

I. IDENTITAS RESPONDEN

1	Jenis Kelamin	a. Laki-laki b. Perempuan
2	Usia	a. < 30 Tahun b. 30 – 40 Tahun c. 41 – 50 Tahun d. > 50 Tahun
3	Pendidikan Terakhir	a. SD b. SLTP c. SMA Sederajat d. Diploma e. S1 f. S2 g. S3
4	Lama Kerja	a. < 5 Tahun b. 5 – 10 Tahun c. 11 – 15 Tahun d. > 15 Tahun
5	Status Kepegawaian	a. Tetap b. Tidak Tetap

II. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Bacalah dengan teliti setiap pertanyaan dan seluruh kemungkinan jawaban.
2. Pilihlah jawaban yang paling sesuai menurut Anda dan jawablah dengan sejujur-jujurnya.
3. Berilah tanda centang (✓) pada pilihan jawaban yang disediakan (pilih satu jawaban saja).
4. Peneliti sangat mengharapkan setiap pertanyaan dapat dijawab dan tidak ada yang terlewatkan.
5. Kuesioner ini semata-mata untuk keperluan penelitian.

Keterangan :

- STS : Sangat Tidak Setuju (Skor 1)
- TS : Tidak Setuju (Skor 2)
- N : Netral (Skor 3)
- S : Setuju (Skor 4)
- SS : Sangat Setuju (Skor 5)

A. DAFTAR PERNYATAAN VARIABEL PELATIHAN

No	Daftar Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Program pelatihan yang saya dapatkan untuk mendukung tujuan departemen dan organisasi.					
2	Pelatihan yang diselenggarakan memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat .					
3	Pelatih program pelatihan adalah seseorang yang benar-benar menguasai baik secara teori maupun pelaksanaan di lapangan.					
4	Materi pelatihan yang saya ikuti sangat sesuai dengan tugas dan pekerjaan lapangan.					
5	Metode pelatihan yang digunakan sangat menentukan keberhasilan peserta pelatihan.					
6	Pelatihan yang saya ikuti pada dasarnya bertujuan untuk memberikan ketrampilan dan pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan.					

B. DAFTAR PERNYATAAN VARIABEL MOTIVASI KERJA

No	Daftar Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Perusahaan memberi imbalan atas prestasi dalam bentuk bonus atau insentif kepada pegawai.					
2	Pengakuan atas prestasi kerja mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.					
3	Saya melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.					
4	Saya ingin mengembangkan kemampuan dan ketrampilan saya selama bekerja di perusahaan ini.					
5	Promosi kerja dan kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan atas kemampuan dan prestasi pegawai.					

C. DAFTAR PERNYATAAN VARIABEL KINERJA KARYAWAN

No	Daftar Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.					
2	Saya menegrjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti.					
3	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu menguasai bidang tugas yang saya kerjakan dengan hasil yang baik.					
4	Saya selalu hadir tepat waktu pada awal jam kerja dan setelah jam istirahat					
5	Saya siap membantu rekan kerja saya apabila ada yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.					

LAMPIRAN II

**Data Jawaban
Responden**

Pelatihan (X1)

No	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	X1
1	4	4	5	5	4	4	26
2	4	4	4	3	4	4	23
3	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	4	4	24
6	3	4	3	4	3	4	21
7	4	4	4	3	4	4	23
8	4	4	4	4	3	4	23
9	4	4	4	4	4	4	24
10	4	4	4	4	4	4	24
11	4	4	3	4	3	3	21
12	3	3	3	4	3	3	19
13	4	4	4	4	4	4	24
14	4	4	4	4	4	4	24
15	4	4	3	3	3	4	21
16	2	2	2	2	2	2	12
17	5	5	4	4	4	4	26
18	4	4	4	3	4	4	23
19	4	4	4	5	4	5	26
20	4	3	3	3	3	3	19
21	4	4	4	4	4	4	24
22	4	4	3	4	4	4	23
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	4	4	3	4	3	22
27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	4	4	4	4	4	24
29	5	4	4	4	4	4	25
30	4	4	4	3	4	4	23
31	4	4	4	5	4	5	26
32	4	4	4	4	4	4	24
33	4	3	4	4	3	5	23
34	4	4	4	4	3	4	23
35	4	4	3	3	3	4	21
36	4	4	4	4	4	4	24
37	4	4	4	5	3	4	24
38	2	3	2	3	3	5	18
39	4	4	4	4	4	2	22
40	1	4	4	3	3	4	19
41	3	3	4	4	3	4	21

42	4	4	4	4	4	4	24
43	1	1	1	1	1	1	6
44	3	3	3	4	3	3	19
45	4	4	4	4	4	4	24
46	4	4	4	4	4	4	24
47	4	4	5	4	5	4	26
48	4	4	4	4	4	4	24
49	4	4	4	4	4	4	24
50	4	4	4	4	4	4	24

Motivasi (X2)

No	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	X2
1	4	5	5	5	5	24
2	3	3	4	4	4	18
3	4	4	4	4	4	20
4	4	3	4	4	4	19
5	4	4	4	4	4	20
6	4	3	2	2	5	16
7	5	5	4	4	4	22
8	4	4	4	4	4	20
9	2	2	3	3	5	15
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	4	4	20
12	4	4	4	4	4	20
13	4	5	4	4	4	21
14	4	4	4	4	4	20
15	4	4	4	4	5	21
16	4	4	4	4	4	20
17	4	4	4	4	4	20
18	3	4	4	4	4	19
19	4	5	4	5	4	22
20	4	2	4	4	4	18
21	4	4	4	4	5	21
22	4	4	4	4	4	20
23	4	4	4	4	4	20
24	4	4	4	5	5	22
25	5	5	4	4	4	22
26	3	3	4	4	4	18
27	5	5	5	4	4	23
28	4	1	4	4	4	17
29	4	3	4	4	4	19
30	4	3	4	4	4	19

31	4	4	4	4	4	20
32	4	4	4	4	4	20
33	5	5	4	5	5	24
34	4	4	4	4	4	20
35	3	4	4	4	4	19
36	5	5	5	4	5	24
37	5	4	5	5	4	23
38	5	5	5	4	4	23
39	5	4	4	4	4	21
40	5	4	4	5	5	23
41	4	4	4	5	4	21
42	5	5	5	5	5	25
43	1	1	1	1	1	5
44	5	5	5	5	5	25
45	4	4	4	4	3	19
46	4	4	4	4	5	21
47	5	5	4	5	4	23
48	5	2	4	4	5	20
49	5	5	4	5	5	24
50	4	4	4	4	3	19

Kinerja (Y)

No	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Y
1	4	3	4	4	4	19
2	4	4	3	4	4	19
3	3	3	4	3	4	17
4	4	3	3	4	4	18
5	4	4	4	4	4	20
6	4	4	5	4	5	22
7	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	4	4	20
9	3	3	4	4	4	18
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	4	4	20
12	2	2	4	4	4	16
13	4	4	4	4	4	20
14	4	4	4	4	4	20
15	4	4	4	4	4	20
16	4	4	3	3	3	17
17	3	3	3	3	3	15
18	3	3	3	3	3	15
19	4	4	4	4	4	20

20	4	3	3	3	2	15
21	4	4	5	4	4	21
22	4	4	4	4	4	20
23	3	4	5	4	4	20
24	3	4	4	4	4	19
25	4	3	4	4	4	19
26	4	4	3	4	4	19
27	3	4	4	4	4	19
28	4	2	3	4	4	17
29	4	4	4	4	4	20
30	4	3	4	4	4	19
31	4	4	5	5	5	23
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	5	4	21
34	4	5	4	4	4	21
35	4	4	4	4	4	20
36	4	4	4	4	4	20
37	4	4	4	4	4	20
38	4	5	4	4	4	21
39	5	5	5	5	5	25
40	4	4	4	4	3	19
41	4	4	4	4	4	20
42	4	4	4	4	4	20
43	1	1	1	1	1	5
44	4	5	4	4	4	21
45	4	4	5	4	4	21
46	4	4	4	3	4	19
47	4	4	4	4	4	20
48	3	3	3	3	4	16
49	4	4	4	4	4	20
50	4	4	5	4	4	21

LAMPIRAN III

Data Karakteristik Responden

No	Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja	Status Kepegawaian
1	<30	Laki-laki	SMA	5-10 thn	Tidak Tetap
2	<30	Perempuan	D3	<5 thn	Tidak Tetap
3	30-40	Perempuan	S1	<5 thn	Tidak Tetap
4	>50	Laki-laki	D3	>15 thn	Tetap
5	<30	Perempuan	S2	5-10 thn	Tetap
6	>50	Perempuan	S3	>15 thn	Tetap
7	30-40	Perempuan	SMA	<5 thn	Tidak Tetap
8	40-50	Perempuan	S1	5-10 thn	Tetap
9	<30	Perempuan	D3	5-10 thn	Tetap
10	<30	Perempuan	D3	5-10 thn	Tetap
11	40-50	Perempuan	S2	5-10 thn	Tetap
12	30-40	Perempuan	D3	<5 thn	Tetap
13	30-40	Perempuan	S2	<5 thn	Tetap
14	>50	Laki-laki	S1	11-15 thn	Tetap
15	<30	Perempuan	S2	5-10 thn	Tetap
16	40-50	Laki-laki	D3	11-15 thn	Tidak Tetap
17	40-50	Perempuan	S2	11-15 thn	Tetap
18	<30	Perempuan	S1	5-10 thn	Tetap
19	>50	Laki-laki	S2	>15 thn	Tetap
20	40-50	Perempuan	S1	11-15 thn	Tetap
21	<30	Perempuan	S2	5-10 thn	Tetap
22	40-50	Perempuan	D3	11-15 thn	Tidak Tetap
23	<30	Perempuan	S2	5-10 thn	Tetap

24	40-50	Perempuan	S1	11-15 thn	Tetap
25	40-50	Perempuan	S2	>15 thn	Tetap
26	>50	Perempuan	D3	11-15 thn	Tetap
27	40-50	Laki-laki	S2	5-10 thn	Tetap
28	>50	Perempuan	S1	11-15 thn	Tetap
29	40-50	Perempuan	S2	>15 thn	Tetap
30	<30	Perempuan	SMA	5-10 thn	Tidak Tetap
31	40-50	Perempuan	S3	11-15 thn	Tetap
32	30-40	Perempuan	S1	<5 thn	Tidak Tetap
33	40-50	Perempuan	S2	11-15 thn	Tetap
34	40-50	Perempuan	S1	5-10 thn	Tetap
35	30-40	Perempuan	S2	11-15 thn	Tetap
36	30-40	Laki-laki	D3	<5 thn	Tidak Tetap
37	40-50	Perempuan	S2	5-10 thn	Tetap
38	>50	Perempuan	S1	11-15 thn	Tetap
39	40-50	Laki-laki	S2	>15 thn	Tetap
40	30-40	Perempuan	S2	5-10 thn	Tetap
41	40-50	Perempuan	S3	5-10 thn	Tetap
42	>50	Perempuan	S2	11-15 thn	Tetap
43	40-50	Laki-laki	S2	>15 thn	Tetap
44	30-40	Perempuan	D3	<5 thn	Tidak Tetap
45	40-50	Perempuan	S2	11-15 thn	Tetap
46	>50	Perempuan	S2	5-10 thn	Tetap
47	30-40	Perempuan	S2	5-10 thn	Tetap

48	40-50	Perempuan	S3	5-10 thn	Tetap
49	40-50	Perempuan	S2	5-10 thn	Tetap
50	>50	Laki-laki	S3	>15 thn	Tetap

LAMPIRAN IV

Output Frekuensi
Karakteristik Responden

Statistics

		SK	UMUR	JK	PT	LB
N	Valid	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0

UMUR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<30 tahun	10	20,0	20,0	20,0
	>50 tahun	10	20,0	20,0	40,0
	30-40 tahun	10	20,0	20,0	60,0
	40-50 tahun	20	40,0	40,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

JK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	10	20,0	20,0	20,0
	Perempuan	40	80,0	80,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

PT

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	10	20,0	20,0	20,0
	S1	10	20,0	20,0	40,0
	S2	22	44,0	44,0	84,0
	S3	5	10,0	10,0	94,0
	SMA	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

LB

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<5 thn	8	16,0	16,0	16,0
>15 thn	8	16,0	16,0	32,0
Valid 11-15 thn	14	28,0	28,0	60,0
5-10 thn	20	40,0	40,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

SK

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tetap	40	80,0	80,0	80,0
Valid Tidak Tetap	10	20,0	20,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

LAMPIRAN V

**Hasil Uji Validitas dan
Reliabilitas**

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	X1
P1	Pearson Correlation	1	,725**	,644**	,574**	,706**	,413**	,820**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,003	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
P2	Pearson Correlation	,725**	1	,747**	,609**	,782**	,588**	,885**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
P3	Pearson Correlation	,644**	,747**	1	,670**	,813**	,535**	,881**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
P4	Pearson Correlation	,574**	,609**	,670**	1	,567**	,578**	,804**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
P5	Pearson Correlation	,706**	,782**	,813**	,567**	1	,525**	,876**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
P6	Pearson Correlation	,413**	,588**	,535**	,578**	,525**	1	,729**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1	Pearson Correlation	,820**	,885**	,881**	,804**	,876**	,729**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,908	6

Correlations

		M1	M2	M3	M4	M5	X2
M1	Pearson Correlation	1	,611**	,668**	,640**	,491**	,847**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
M2	Pearson Correlation	,611**	1	,599**	,595**	,324*	,811**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,022	,000
	N	50	50	50	50	50	50
M3	Pearson Correlation	,668**	,599**	1	,790**	,443**	,853**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,001	,000
	N	50	50	50	50	50	50
M4	Pearson Correlation	,640**	,595**	,790**	1	,506**	,862**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
M5	Pearson Correlation	,491**	,324*	,443**	,506**	1	,661**
	Sig. (2-tailed)	,000	,022	,001	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50
X2	Pearson Correlation	,847**	,811**	,853**	,862**	,661**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,857	5

Correlations

		K1	K2	K3	K4	K5	Y
K1	Pearson Correlation	1	,691**	,499**	,664**	,550**	,802**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
K2	Pearson Correlation	,691**	1	,604**	,591**	,539**	,824**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
K3	Pearson Correlation	,499**	,604**	1	,728**	,755**	,853**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
K4	Pearson Correlation	,664**	,591**	,728**	1	,813**	,889**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
K5	Pearson Correlation	,550**	,539**	,755**	,813**	1	,858**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50
Y	Pearson Correlation	,802**	,824**	,853**	,889**	,858**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,897	5

LAMPIRAN VI

Hasil Uji Regresi

Linear Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,697 ^a	,486	,464	2,04952

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	186,596	2	93,298	22,211	,000 ^b
	Residual	197,424	47	4,201		
	Total	384,020	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,541	2,222		2,044	,047
	X1	,262	,099	,323	2,649	,011
	X2	,428	,110	,473	3,878	,000

a. Dependent Variable: Y