BIDANG MANAJEMEN

JIMM UNIKOM
Jurnal Ilmiah Magister Manajemen UNIKOM

Analisis Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Superbtex Divisi *Non Woven* Rancaekek Sumedang

Taufik Nugraha

vick.nugraha@ymail.com

Abstrak

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Superbtex Divisi Non Woven Rancaekek Sumedang, baik secara parsial maupun simultan.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Superbtex Divisi Non Woven Rancaekek Sumedang, baik secara parsial maupun simultan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dibawah level supervisor, yaitu level 1, level 2, level 3 dan kontrak.

Teknik sampel yang digunakan yaitu teknik sampel Slovin, didapat jumlah sampel sebanyak 155.

Metode pengumpulan datanya berupa angket dan studi dokumentasi. Model analisis yang digunakan yaitu multiple linear regression, menggunakan software SPSS.

Hasil penelitian menunjukan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

The formulation of the problem in this study is whether the training and work motivation affect to the performance of the employees at PT. Superbtex Non Woven Division Rancaekek Sumedang.

The purpose of the study was fatherly determine the effect of training on the performance and work motivation of employees at PT. Superbtex Non Woven Division Rancaekek Sumedang, either partially or simultaneously.

The population in this study were employees below the supervisory level, it namely level 1, level 2, level 3, contracts and leaders.

The samples taken are using the technique of Slovin samples, it obtained a total sample of 155.

The methods of data collection in the form is questionnaires and documentation study. The analysis model used is multiple linear regression, using SPSS software.

The research results showed that training and motivation affect the performance of employees with positive direct and significance affect, either partially or simultaneously.

Keywords: Human Resources, Training, Work Motivation and Employees Performance

1. Pendahuluan

Masalah perekonomian dan pembangunan merupakan masalah yang tiada batasnya. Indonesia merupakan salah satu dari 3 negara Asia, disamping China dan India yang tetap tumbuh positif saat Negara lain terpuruk akibat krisis finansial global.Ini merupakan suatu prestasi dan optimisme bagi masa depan perekonomian Indonesia. Dengan kondisi ini, pemerintah telah mengadakan *ASEAN-China Free Trade Agreement* (ACFTA) guna menghadapi persaingan global. Persiapan Indonesia dalam menghadapi ACFTA merupakan salah satu bentuk kerja sama liberalisasi ekonomi yang banyak dilakukan Indonesia dalam 10 tahun terakhir ini. Awal Januari 2010, sudah disepakati pemberlakuan mengenai *ASEAN-China Free Trade Agreement* (ACFTA). Ini merupakan perang mutu, harga, kuantitas akan suatu pelayanan barang dan jasa serta industri pasar global China.

Dalam menghadapi polemik tersebut, setiap perusahaan haruslah mampu berjuang untuk dapat bersaing dengan negara-negara lain yang memiliki tingkat inovasi produk dan jasa yang tinggi terutama China yang dikenal dengan produknya yang murah. Untuk dapat ikut dalam persaingan tersebut, maka setiap perusahaan haruslah dapat menciptakan karyawan-karyawan dengan kemampuan kinerja yang tinggi demi tercapainya tujuan perusahaan serta secara langsung mengembangkan perusahaan. Setiap perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku utama dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan pengevaluasian seluruh kegiatan yang terjadi di dalam suatu perusahaan agar mendapatkan manfaat dari semua aspek kegiatan yang dilaksanakan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Suatu perusahaan dalam mencapai tujuan utamanya tidak hanya tergantung pada peralatan dan perlengkapan yang canggih, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan pencapaian tujuan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja setiap karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem di bidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan. Peningkatan kemampuan, *skill*, perubahan sikap, perilaku korelasi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas melalui pelatihan dan motivasi dari pimpinan atau perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu kinerja perusahaan. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja perusahaan, dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik.

PT. Superbtex Divisi *Non Woven* Rancaekek merupakan salah satu perusahaan dalam negeri yang saat ini menjadi pelopor dunia tekstil bukan tenun di Indonesia dan secara langsung terlibat dalam persaingan antar perusahaan yang ada, baik itu dengan perusahaan negara anggota ASEAN, maupun dengan China secara langsung.

Dalam mengikuti persaingan yang ada, PT. Superbtex Divisi *Non Woven* Rancaekek haruslah mampu bersaing baik secara kualitas maupun kuantitas dari segi produk yang dibuat. Hal tersebut haruslah ditunjang dengan kualitas sumber daya manusia yang berkompetensi. Peningkatan kinerja yang

ada dapat dilakukan dengan beberapa cara, diantaranya dengan pelatihan dan motivasi kerja.

Kinerja karyawan bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya Pelatihan dan pengembangan. Kinerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berbentuk gaji dan perlakuan yang adil dari pemimpinnya.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih menanamkan sikap dan rasa tanggung jawab yang baik atas pekerjaan mereka, karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan, pelatihan dan pengembangan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka di lapangan. Sedangkan dengan motivasi akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyalurkan ego individu dan memperkuat komitmen karyawan pada perusahaan.

Penilaian atas pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan karyawan atau sering disebut sebagai penilaian kerja atau penilaian prestasi kerja juga mutlak dilakukan untuk melihat sejauh mana keberhasilan pelatihan dan pemberian motivasi kepada karyawan tersebut. Sistem penilaian kinerja karyawan ini merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya yang tentunya mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan sebagai instrumen untuk mengukur, menilai, mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, mengendalikan perilaku karyawan, termasuk tingkat ketidakhadiran, hasil kerja, membuat keputusan-keputusan yang berkaitan dengan kenaikan gaji, pemberian bonus, promosi dan penempatan karyawan pada posisi yang sesuai.

Notoatmojo (1998: 10) mengemukakan bahwa manusia sebagai salah satu komponen perusahaan merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil dalam mencapai misi dan tujuan perusahaan.

Armstrong (1997: 507) menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program pelatihan yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut. Secara umum tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa organisasi mempunyai orang-orang yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi untuk meningkatkan kinerja dan pertumbuhan.

Program pelatihan yang dilakukan oleh PT. Superbtex Divisi *Non Woven* Rancaekek Sumedang bertujuan untuk meningkatkan apa yang telah menjadi bekal para karyawannya, perusahaan telah memiliki sistem tersendiri mengenai pelatihan karyawan melalui jadwal rutin kegiatan perusahaan. Untuk karyawan level 1, level 2, level 3, kontrak dan leader.

Motivasi kerja adalah suatu dorongan dari dalam diri yang menimbulkan berbagai kebutuhan dan sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan yang merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan sehingga bekerja dengan mental yang siap, fisik yang sehat, memahami situasi dan kondisi serta

berusaha keras mencapai target kerja yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Sejalan dengan uraian diatas, PT. Superbtex Divisi *Non Woven* Rancaekek Sumedang yang bergerak di bidang tekstil bukan tenun dan merupakan salah satu pelopor industri tekstil *Non Woven* di Indonesia, harus terus menerus dan berkesinambungan dalam melaksanakan pelatihan dan memotivasi karyawan agar keterampilan, kecakapan dan sikap karyawan meningkat sehingga setiap pekerjaan akan lebih mudah diselesaikan tepat watu dan tepat sasaran yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan yang secara langsung meningkatkan produktivitas dan profitabilitas perusahaan.

Tinggi rendahnya pengetahuan, keterampilan dan motivasi kerja karyawan di PT. Superbtex Divisi *Non Woven* Rancaekek Sumedang dalam meningkatkan kinerjanya dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitasnya. Pengetahuan, keterampilan dan motivasi ini merupakan nilai-nilai yang harus disosialisasikan kepada seluruh karyawan agar karyawan menyadari bahwa mereka adalah tenaga-tenaga kerja yang terampil yang dibutuhkan untuk kemajuan perusahaan.

2. Kajian Pustaka

2.1. Pelatihan

Pelatihan menurut *Gary Dessler (2009: 263)* adalah Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. Sedangkan menurut John R. Schermerhorn, Jr. (1999: 323), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang memberikan kesempatan untuk mendapatkan dan meningkatkan ketrampilan yang berkaitan dengan pekerjaan. Sejumlah butir penting yang diuraikan dalam pelatihan (*training*) adalah sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seorang/ sekelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu pegawai untuk menguasai keterampilan dan kemampuan (kompetensi) yang spesifik untuk berhasil dalam pekerjaannya.

Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam organisasi. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Smith mengemukakan bahwa pelatihan memiliki peran yang sangat penting bagi organisasi dan memberi kontribusi pada tiga permasalahan utama (Irianto, 2001: 6), yaitu:

1) Pelatihan dan pengembangan memberikan dampak yang potensial dalam meningkatkan produktivitas karyawan.
2) Pelatihan dan pengembangan dapat memperbaiki kualitas dari hasil kinerja karyawan. Karyawan yang diberikan bekal pelatihan yang tinggi, tidak hanya menjadikan karyawan tersebut lebih kompeten dalam pekerjaan, tetapi juga peduli terhadap tingkah laku dia yang signifikan di perusahaan.
3) Pelatihan dan pengembangan dapat memperbaiki kemampuan dari organisasi dalam mengatasi perubahan, keberhasilan pelaksanaan perubahan secara teknis (dalam bentuk teknologi

baru), strategis organisasi dalam membuat produk baru, pasar baru, dan lain-lain bergantung pada keterampilan anggota organisasi.

Menurut Moekijat (1991: 55) tujuan umum dari pada pelatihan adalah:

1) Untuk mengembangkan keahlian sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.
2) Untuk mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
3) Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kerja sama dengan teman-teman pegawai dan pimpinan.

Menurut Hersey dan Blanchart (1992: 5), paling tidak terdapat tiga bidang kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan proses manajemen, yaitu:

1) Kemampuan teknis (*technical and skill*), kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas tertentu yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan dan training.
2) Kemampuan sosial (*human atau social skill*), kemampuan dalam bekerja dengan melalui orang lain, yang mencakup pemahaman tentang motivasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif.
3) 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 diatas 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.

2.2. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti mendorong atau menggerakkan. Jadi motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan psikologis dari dalam diri seseorang yang menyebabkan ia berprilaku secara tertentu,
terutama di dalam lingkungan pekerjaan.

Motivasi membahas mengenai bagaimana cara atau prosedur mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif. Motivasi berkaitan erat dengan kebutuhan seseorang. Oleh karena itu, seorang pemimpin dituntut harus mengetahui kebutuhan para bawahannya.

Secara fisiologis, aspek yang sangat penting dalam kepemimpinan kerja adalah sejauh mana pimpinan mampu mempengaruhi motivasi kerja sumber daya manusia yang dimiliki agar mampu bekerja produktif dengan penuh tanggung jawab. Hal tersebut didasari oleh beberapa alasan, yaitu:

1) Karyawan harus senantiasa didorong untuk bekerjasama dalam organisasi.
2) Karyawan harus senantiasa didorong untuk bekerja dan berusaha sesuai dengan tuntutan kerja.
3) Motivasi karyawan merupakan aspek yang sangat penting dalam memelihara dan mengembangkan sumber daya manusia dalam organisasi.

Teori motivasi dipahami agar pimpinan mampu mengidentifikasi apa yang menjadi motivasi karyawan dalam bekerja, hubungan perilaku bekerja dengan motivasinya, dan mengapa karyawan berprestasi tinggi. Teori motivasi dalam penelitian ini didasarkan pada teori berprestasi (*Achievement Theory*).

Prof. DR. David C. McClelland (Mangkunegara, 2006: 110) seorang ahli psikologi bangsa Amerika dari Universitas Harvard, dalam teori motivasinya mengemukakan bahwa produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh virus mental yang ada pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal. Virus mental yang dimaksud terdiri dari tiga dorongan kebutuhan, yaitu:

1) Kebutuhan untuk berprestasi (*Need of Achievement*), merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempatan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerjaan dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.
2) Kebutuhan afiliasi (*Need for Affiliation*), merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.
3) Kebutuhan kekuatan (*Need for Power*), merupakan kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi situasi dan orang lain agar menjadi dominan dan pengontrol. Kebutuhan ini menyebabkan orang yang bersangkutan kurang memperdulikan perasaan orang lain.

Berdasarkan teori McClelland tersebut, menerangkan bahwa sangat penting dibinanya virus mental manajer dengan cara mengembangkan potensi karyawan melalui lingkungan kerja secara efektif agar terwujudnya produktivitas perusahaan yang berkualitas tinggi dan tercapainya tujuan utama organisasi. Atas dasar *McClelland's Achievement Motivation Theory* tersebut, dapat disimpulkan bahwa ada tiga faktor atau dimensi dari motivasi, yaitu motif, harapan dan insentif. Ketiga dimensi dari motivasi tersebut diuraikan secara singkat pada bahasan berikut:

1) Motif
Motif merupakan suatu perangsang keinginan dan daya pengerak kemauan bekerja. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Suatu dorongan di dalam diri setiap orang, tingkatan alasan atau motif-motif yang menggerakkan tersebut menggambarkan tingkat untuk menempuh sesuatu.
2) Harapan
Harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu. Seorang karyawan dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya tinggi bila karyawan meyakini upaya tersebut akan menghantarkan ke suatu penilaian kinerja yang baik. Suatu penilaian yang baik akan mendorong ganjaran-ganjaran organisasional (memberikan harapan kepada karyawan) seperti bonus, kenaikan gaji, atau promosi, serta ganjaran itu akan memuaskan tujuan pribadi karyawan.
3) Insentif
Insentif yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap motivasi dan produktivitas kerja. Hal ini sesuai dengan Edwin Locke (Mangkunegara, 2009: 101) yang menyimpulkan bahwa insentif berupa uang jika pemberiannya dikaitkan dengan tujuan pelaksanaan tugas sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Pimpinan perlu membuat perencanaan pemberian insentif dalam bentuk uang yang memadai agar karyawan termotivasi kinerjanya dan mampu mencapai produktivitas maksimal.

2.3. Kinerja (*Performance*)

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi, baik itulembaga pemerintahan maupun lembaga swasta. Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang merupakan prestasi kerja atau prestasi

sesungguhnya yang dicapai seseorang. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja berasal dari akar kata *"to performance"* dan menurut *The Scibner Bantam English Dictionary* yang dikutip Widodo (2005: 78) mengartikan sebagai berikut:

1) *To do or carry out; execute* (Melakukan, menjalankan, melaksanakan).
2) *To discharge or fulfill; as a vow* (Memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar).
3) *To portray, as a character in a play* (Menggambarkan suatu karekter dalam suatu permainan).
4) *To render by the voice or a musical instrument* (Menggambarkannya dengan suara atau alat musik).
5) *To execute or complete an undertaking* (Melaksanakan atau menyempurnakan tanggungjawab).
6) *To act a part in a play* (Melaksanakan suatu kegiatan dalam suatu permainan).
7) *To perform music* (Memainkan/pertunjukan musik).
8) *To do what is expected of a person or machine* (Melakukan suatu yang diharapkan oleh seorang atau mesin).

Senada dengan pendapat tersebut, Fustino Cardosa Gomes mengungkapkan bahwa kinerja karyawan sebagai "Ungkapan seperti output, efisien serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktifitas" (Fustino Cardosa Gomes dalam Mangkunegara, 2009: 9). Pendapat tersebut menyatakan bahwa kinerja suatu pegawai tidak lepas dari hasil yang dicapai, serta efektif dalam meningkatkan produktivitas. Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara dalam bukunya yang berjudul Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia definisi kinerja karyawan adalah "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya" (Mangkunegara, 2009: 9). Pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas. Di bawah ini akan disebutkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat para ahli yaitu:

1) Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta (Stolovitch and Keeps, 1992: 100).
2) Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja. (Griffin, 1987: 96).
3) Kinerja dipengaruhi oleh tujuan (Mondy and Premeaux, 1993: 15).
4) Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Donnelly, Gibson and Ivancevich, 1994: 166).

Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan

tanggungjawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi serta organisasi. Pada dasarnya pengertian kinerja berkaitan dengan tanggung jawab individu atau organisasi dalam menjalankan apa yang menjadi wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pada dasarnya kebutuhan hidup manusia tidak hanya berupa material, tetapi juga bersifat non-material, seperti kebanggaan dan kepuasan kerja. Tiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal yang mungkin tidak diduga sebelumnya di dalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman, seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya. Seseorang dapat dilihat bagaimana kinerjanya adalah dalam proses bekerja tersebut.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005: 14).

Menurut Nawawi (1997: 54), kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik *(*material) maupun non fisik (non material) dalam suatu tenggang waktu tertentu. Berdasarkan pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja diartikan sebagai hasil pelaksanaan pekerjaan dalam periode tertentu merupakan prestasi yang dicapai oleh karyawan terhadap target atau sasaran yang telah ditentukan dengan berbagai persyaratannya, yang dibebankan kepada karyawan tersebut, dan untuk mengetahui prestasi atau hasil yang telah dicapai oleh karyawan tersebut, tentunya harus dilaksanakan penilaian kinerja, yaitu dengan membandingkan kinerja aktual dengan standar-standar yang telah ditetapkan.

3. Metode

Dalam pelaksanaannya, peneliti menganalisis mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Superbtex Divisi *Non Woven* Rancaekek Sumedang. Analisis yang digunakan adalah *Multiple Linear Regression*, pengujian asumsi klasik dan pengujian hipotesis melalui uji t dan F. Metode yang digunakan adalah metode analisis dekriptif dan verifikatif dengan pendekatan kualitatif dan kuantitatif.

Data responden yang berhasil dikumpulkan oleh peneliti dari penelitian ini adalah sebanyak 155 responden, dengan 155 kuesioner diberikan kepada seluruh karyawan PT.Superbtex Divisi *Non Woven* Rancaekek Sumedang.Berikut ini disajikan hasil analisis yang diperoleh berdasarkan jawaban yang diberikan oleh responden atas dasar pertanyaan dalam kuesioner. Dalam penelitian ini digunakan 4 item sebagai data identitas responden, data-data tersebut adalah responden berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan.

4. Hasil dan Pembahasan Deskriptif

4.1. Deskriptif Variabel Pelatihan

Berikut adalah tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan yang diajukan mengenai dimensi *Skill*.

Tabel 4.1. Rekapitulasi Skor Jawaban Responden Mengenai *Skill*

No.	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
1	Pengetahuan Bahan Baku (majun)	556	775	71,74%	Baik
2	Kemampuan menimbang & mendata hasil sortir	560	775	72,26%	Baik
3	Kemampuan memisahkan waste	562	775	72,52%	Baik
4	Kemampuan menjalankan mesin cutting felt, starcut & bale press	582	775	75,10%	Baik

5	Kemampuan membuat kawat	573	775	73,94%	Baik
6	Kemampuan menjahit karung	580	775	74,84%	Baik
7	Kemampuan mengoperasikan timbangan digital & sigmat digital	582	775	75,10%	Baik
Total		**3995**	**5425**	**73,64%**	**Baik**

Berdasarkan persentase total skor tanggapan responden yang bernilai 73,64%, maka dapat disimpulkan bahwa dimensi *skill* termasuk dalam kategori **baik**.

Berikut adalah tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan yang diajukan mengenai dimensi Sikap.

Tabel 4.2. Rekapitulasi Skor Jawaban Responden Mengenai Sikap

No.	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
1	Patuh terhadap atasan	577	775	74,45%	Baik
2	Mudah memahami perintah	611	775	78,84%	Baik
3	Tanggung jawab terhadap pekerjaan	605	775	78,06%	Baik
4	Mampu memenuhi target	593	775	76,52%	Baik
Total		**2386**	**3100**	**76,97%**	**Baik**

Berdasarkan persentase total skor tanggapan responden yang bernilai 76,97%, maka dapat disimpulkan bahwa dimensi sikap termasuk dalam kategori **baik**.

4.2. Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

Berikut adalah tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan yang diajukan mengenai dimensi Motif.

Tabel 4.3. Rekapitulasi Skor Jawaban Responden Mengenai Motif

No.	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
1	Kebtuhan ekonomis	558	775	72,00%	Baik
2	Kepuasan dalam melakukan pekerjaan	558	775	72,00%	Baik
3	Penghargaan atas hasil kerja	554	775	71,48%	Baik
4	Kemudahan mendapatkan fasilitas dalam bekerja	619	775	79,87%	Baik
5	Mengembangkan diri untuk memperoleh Kemajuan	565	775	72,90%	Baik
6	Kerjasama tim	578	775	74,58%	Baik
Total		**3432**	**4650**	**73,81%**	**Baik**

Berdasarkan persentase total skor tanggapan responden yang bernilai 73,81%, maka dapat disimpulkan bahwa dimensi Motif termasuk dalam kategori **baik**.

Berikut adalah tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan yang diajukan mengenai dimensi harapan.

Tabel 4.4. Rekapitulasi Skor Jawaban Responden Mengenai Harapan

No.	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
1	Keterlibatan dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan	622	775	80,26%	Baik
2	Jabatan yang sesuai	571	775	73,68%	Baik
3	Adanya kebijakan atasan	589	775	76,00%	Baik
4	Kondisi pekerjaan yang baik	576	775	74,32%	Baik
5	Adanya Penghargaan atas prestasi kerja	625	775	80,65%	Baik
6	Pengembangan karir	577	775	74,45%	Baik
Total		**3560**	**4650**	**76,56%**	**Baik**

Berdasarkan persentase total skor tanggapan responden yang bernilai 76,56%, maka dapat disimpulkan bahwa dimensi harapan termasuk dalam kategori **baik**.

Berikut adalah tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan yang diajukan mengenai dimensi insentif.

Tabel 4.5. Rekapitulasi Skor Jawaban Responden Mengenai Insentif

No.	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
1	Imbalan yang pantas dan wajar	577	775	74,45%	Baik
2	Sistem penggajian yang baik	571	775	73,68%	Baik
3	Pemberian bonus	577	775	74,45%	Baik
4	Adanya promosi dan kenaikan jabatan	595	775	76,77%	Baik
5	Adanya asuransi/ jaminan ketenagakerjaan	577	775	74,45%	Baik
6	Jaminan asuransi kecelakaan kerja	570	775	73,55%	Baik
Total		**3467**	**4650**	**74,56%**	**Baik**

Berdasarkan persentase total skor tanggapan responden yang bernilai 74,56%, maka dapat disimpulkan bahwa dimensi insentif termasuk dalam kategori **baik**.

4.3. Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Berikut adalah tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan yang diajukan mengenai dimensi efisiensi.

Tabel 4.6. Rekapitulasi Skor Jawaban Responden Mengenai Efisiensi

No.	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
1	Ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan	607	775	78,32%	Baik
2	Kelancaran jalan mesin	555	775	71,67%	Baik
3	Peningkatan efisiensi produksi	576	775	74,32%	Baik
Total		**1738**	**2325**	**74,75%**	**Baik**

Berdasarkan persentase total skor tanggapan responden yang bernilai 74,75%, maka dapat disimpulkan bahwa dimensi efisiensi termasuk dalam kategori **baik**.

Berikut adalah tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan yang diajukan mengenai dimensi jumlah produksi

Tabel 4.7. Rekapitulasi Skor Jawaban Responden Mengenai Jumlah Produksi

No.	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
1	Jumlah bale(s) produksi yang dicapai	590	775	76,13%	Baik
2	Memenuhi target produksi	603	775	77,81%	Baik
Total		**1193**	**1550**	**76,97%**	**Baik**

Berdasarkan persentase total skor tanggapan responden yang bernilai 76,97%, maka dapat disimpulkan bahwa dimensijumlah produksi termasuk dalam kategori **baik**.

5.1. Hasil dan Pengujian Hipotesis

5.1.1. Analisis Validitas dan Reliabilitas Pelatihan (X_1)

Hasil uji validitas dan Reliabilitas terhadap butir pernyataan pada variabel pelatihan dapat dilihat pada tabel 4.8.

Tabel 4.8. Analisis Reliabilitas Variabel Pelatihan (X_1) Iterasi Pertama

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,656	11

Tabel 4.9. Analisis Validitas Variabel Pelatihan (X_1) Iterasi Pertama

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
skill1	37,7564	22,211	-,143	,712
skill2	37,7244	17,853	,377	,620
skill3	37,7051	17,564	,474	,603
skill4	37,5705	21,343	,015	,673
skill5	37,6218	19,230	,229	,648
skill6	37,5705	20,143	,109	,669
skill7	37,5513	16,713	,590	,579
sikap8	37,5769	16,104	,651	,563
sikap9	37,3526	19,443	,223	,649
sikap10	37,3846	18,664	,255	,645
sikap11	37,4551	15,811	,622	,564

Berdasarkan pada tabel diatas, menunjukan bahwa dari ke-11 butir pertanyaan yang terdapat pada variabel pelatihan, hanya 5 butir yang menunjukan koefisien korelasi ≥ 0.300 artinya bisa dikatakan valid yaitu skill2, skill3, skill7, sikap8 dan sikap11. Sedangkan 6 butir lainnya dinyatakan tidak valid karena nilai koefisien korelasi < 0.300 yaiu skill1, skill4, skill5, skill6, sikap9 dan sikap10. Untuk itu perlu dilakukan iterasi kedua untuk menaikkan nilai koefisien korelasi butir lainnya, meskipun nilai alpha 0.656 > 0.60 yang menunjukan bahwa variabel pelatihan memiliki konsistensi reliabilitas internal yang baik.

Tabel 4.10. Analisis Reliabilitas Variabel Pelatihan (X_1) Iterasi Kedua

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,853	5

Tabel 4.11. Analisis Validitas Variabel Pelatihan (X_1) Iterasi Kedua

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
skill2	15,0192	9,503	,557	,851
skill3	15,0000	9,523	,631	,832
skill7	14,8462	8,854	,763	,798
sikap8	14,8718	8,654	,766	,796
sikap11	14,7500	8,898	,629	,834

Berdasarkan pada tabel diatas, menunjukan bahwa dari ke-5 butir pertanyaan yang terdapat pada variabel pelatihan, semua

menunjukan koefisien korelasi ≥ 0.300 artinya bisa dikatakan valid yaitu skill2, skill3, skill7, sikap8 dan sikap11. Nilai alpha 0.853 > 0.60 yang menunjukan bahwa variabel pelatihan memiliki konsistensi reliabilitas internal yang baik.

Motivasi Kerja (X_2)
Hasil uji validitas terhadap butir pernyataan pada variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel 4.12.

Tabel 4.12. Analisis Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,977	18

Tabel 4.13. Analisis Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
motif12	65,7885	594,878	,675	,977
motif13	65,7821	590,210	,753	,977
motif14	65,8013	585,993	,794	,976
motif15	65,3782	592,856	,650	,977
motif16	65,7179	585,210	,749	,976
motif17	65,6282	583,345	,798	,976
harapan18	65,3397	574,123	,864	,975
harapan19	65,6603	573,929	,811	,976
harapan20	65,5385	570,289	,772	,976
harapan21	65,6154	568,380	,770	,976
harapan22	65,2949	567,254	,852	,975
harapan23	65,5962	561,829	,857	,975
insentif24	65,5897	550,695	,930	,974
insentif25	65,6218	546,662	,935	,974
insentif26	65,5641	543,228	,940	,974
insentif27	65,4551	540,121	,944	,974
insentif28	65,5641	536,235	,948	,974
insentif29	65,5833	532,451	,953	,974

Berdasarkan pada tabel diatas, menunjukan bahwa dari ke-18 butir pertanyaan yang terdapat pada variabel motivasi kerja, semua butir yang berjumlah 18 butir menunjukan koefisien korelasi ≥ 0.300 artinya bisa dikatakan valid yaitu motif12, motif13, motif14, motif15, motif16, motif17, harapan18, harapan19, harapan20, harapan21, harapan22, harapan23, harapan24, insentif25, insentif26, insentif27, insentif28 dan insentif29. dengan nilai alpha 0.977 > 0.60 yang menunjukan bahwa variabel motivasi kerja memiliki konsistensi reliabilitas internal yang baik.

Kinerja (Y)
Hasil uji validitas terhadap butir pernyataan pada variabel pelatihan dapat dilihat pada tabel 4.14.

Tabel 4.14. Analisis Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,988	5

Tabel 4.15. Analisis Validitas Variabel Kinerja (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
efisiensi30	15,9551	91,798	,984	,983
efisiensi31	16,2692	90,379	,946	,987
efisiensi32	16,0962	90,139	,937	,989
jumlahproduksi33	15,9359	87,764	,975	,983
jumlahproduksi34	15,9744	86,051	,983	,982

Berdasarkan pada tabel diatas, menunjukan bahwa dari ke-5 butir pertanyaan yang terdapat pada variabel kinerja, semua menunjukan koefisien korelasi ≥ 0.300 artinya bisa dikatakan valid yaitu efisiensi30, efisiensi31, efisiensi32, jumlahproduksi33,dan jumlahproduksi34. Nilai alpha 0.988 > 0.60 yang menunjukan bahwa kinerja memiliki konsistensi reliabilitas internal yang baik.

5.1.2. Uji Normalitas

Tabel 4.16. Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Pelatihan	,082	155	,012	,986	155	,108
Motivasi	,063	155	,200*	,986	155	,115
Pelatihan_Motivasi	,057	155	,200*	,986	155	,134

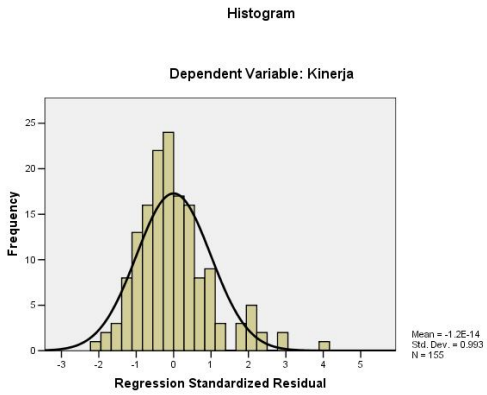
*. This is a lower bound of the true significance.
a. Lilliefors Significance Correction

Uji sampel normalitas menggunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov* menghasilkan besaran statistik dan taraf kepercayaan (*Significance Level*) ditemukan nilai sebesar antara 0.012-0.200 atau lebih besar dari taraf kepercayaan yang ditentukan (0.05) untuk semua variabel independen pada

penelitian pelatihan, motivasi kerja, serta pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama. Besaran signifikansi tersebut menunjukan bahwa data sampel tersebut ada yang berdistribusi normal dan tidak, dimana sig. > 0.05 sampel berdistribusi normal dan sebaliknya sig. < 0.05 sampel tidak berdistribusi normal.

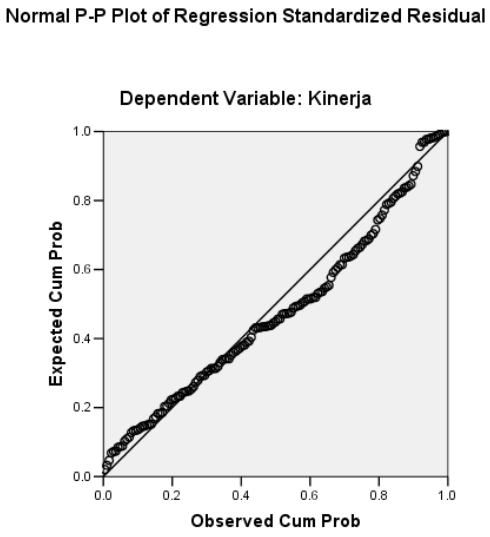
Banyak para peneliti kesulitan untuk melakukan uji regresi linear berganda dengan alasan datanya tidak berdistribusi normal.Kesulitan terjadi disebabkan mereka melakukan pengujian normalitas pada data per variabel. Tentunya itu sangat sulit sebab sebenarnya untuk regresi linear berganda, asumsi normalitas tidak pada per variabel, melainkan pada residual.

Jadi seharusnya asumsi normalitas akan mudah dicapai apabila kita mengikuti aturan yang benar, yaitu melakukan pengujian normalitas pada residual. Apabila tidak normal, maka dengan transformasi biasanya residual berubah menjadi normal.



Gambar 4.1. Histogram Uji Normalitas

Pada output SPSS gambar 4.1. dapat dilihat bahwa diagram Histogram membentuk lengkung kurva normal, maka residual dinyatakan normal dan asumsi normalitas terpenuhi.



Gambar 4.2. Diagram Normal P-Plot

Dapat dilihat pula pada gambar 4.8. diagram Normal P-P Plot, dikatakan memenuhi asumsi normalitas jika diagram menunjukkan plot-plot mengikuti alur garis lurus. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa residual pada regresi liner berganda dalam penelitian ini berdistribusi normal.

5.1.3. Uji Homogenitas

Untuk melakukan pengujian homogenitas populasi penelitian diperlukan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : Data Populasi bervarians homogen

H_a : Data Populasi tidak bervarians homogen

Mengacu pada kriteria pengujian jika nilai *Significancy* < 0.05 maka H_0 ditolak, sedangkan jika nilai > 0.05 maka H_0 diterima. Apabila nilai *Significancy* > alpha 0.05 yang ditetapkan, maka dapat dinyatakan bahwa data tersebut berasal dari populasi yang bervarians homogen (Sudarmanto, 2005: 114; Amir, 2006, 73).

Tabel 4.17. Uji Homogenitas Variabel Pelatihan

Test of Homogeneity of Variance

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Pelatihan	Based on Mean	,013	1	308	,909
	Based on Median	,247	1	308	,620
	Based on Median and with adjusted df	,247	1	299,786	,620
	Based on trimmed mean	,019	1	308	,889

Tabel 4.18. Uji Homogenitas Variabel Motivasi

Test of Homogeneity of Variance

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Motivasi	Based on Mean	,039	1	308	,843
	Based on Median	,047	1	308	,829
	Based on Median and with adjusted df	,047	1	303,819	,829
	Based on trimmed mean	,027	1	308	,870

Tabel 4.19. Uji Homogenitas Variabel Pelatihan dan Motivasi

Test of Homogeneity of Variance

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Pelatihan_Motivasi	Based on Mean	,001	1	308	,981
	Based on Median	,185	1	308	,667
	Based on Median and with adjusted df	,185	1	300,695	,667
	Based on trimmed mean	,003	1	308	,954

Hasil uji homogenitas tabel diatas menunjukan bahwa data yang terdapat pada butir-butir pernyataan pelatihan, motivasi kerja, serta pelatihan dan motivasi secara bersama-sama berasal dari populasi yang bervarian homogen karena nilai signifikansi pelatihan 0.909 > nilai alpha 0.05, nilai signifikansi motivasi 0.843 > nilai alpha 0.05 serta signifikansi pelatihan dan motivasi secara bersama-sama 0.981 > nilai alpha 0.05 sehingga statistik parametrik dalam hal ini teknik analisis data secara regresi dapat digunakan, dengan kata lain, data populasi bervarians homogen.

5.1.4. Uji Linearitas Garis Regresi

Untuk melakukan uji Linearitas garis regresi juga diperlukan hipotesis. Hipotesis digunakan untuk menguji Linearitas garis regresi tersebut dinyatakan sebagai berikut:
H_0 : model regresi berbentuk linier.
H_a: model regresi berbentuk non-linier.

Untuk menyatakan apakah garis regresi tersebut linier atau non-linier, bisa dilakukan dengan uji hipotesis. Ada 2 alternatif ukuran yang dapat digunakan, seperti yang telah dijelaskan sebelumnya. Pengujian linearitas garis regresi pada penelitian ini dengan menggunakan harga koefisien signifikansi untuk menolak atau menerima H_0 yang dibandingkan dengan nilai alpha.
Koefisien alpha yang digunakan adalah sebesar 0.05, maka simpulan yang harus diambil yaitu H_0 diterima jika nilai signifikansi dari *Deviation from Linearity*> alpha yang ditetapkan. Sebaliknya, H_0 ditolak jika nilai signifikansi dari *Deviation from Linearity* < alpha yang ditetapkan.

Tabel 4.20. Uji Linearitas Garis Regresi Variabel Kinerja – Pelatihan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Pelati	Between Groups	(Combined)	922,912	21	424,901	8,720	,000
		Linearity	784,253	1	7784,253	159,755	,000
		Deviation from Lin	138,659	20	56,933	1,168	,291
	Within Groups		480,591	133	48,726		
	Total		403,503	154			

Tabel 4.21. Uji Linearitas Garis Regresi Variabel Kinerja – Motivasi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Motiv	Between Groups	(Combined)	488,925	30	382,964	12,131	,000
		Linearity	721,110	1	10721,110	339,607	,000
		Deviation from Line	767,815	29	26,476	,839	,702
	Within Groups		914,578	124	31,569		
	Total		403,503	154			

Tabel 4.22. Uji Linearitas Garis Regresi Variabel Kinerja – Pelatihan dan Motivasi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Pelatihan_Motiv	Between Groups	(Combined)	763,865	43	296,834	12,482	,000
		Linearity	076,234	1	11076,234	465,769	,000
		Deviation from Line	687,631	42	40,182	1,690	,016
	Within Groups		639,638	111	23,781		
	Total		403,503	154			

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai sig. *Deviation from Linearity* dalam uji linearitas garis regresi untuk pelatihan adalah sebesar 0.291, motivasi kerja sebesar 0.702 serta pelatihan dan motivasi kerja secara bersamaan sebesar 0.016, nilai sig. *Deviation from Linearity* > alpha 0.05 menandakan bahwa yang berarti H_0 diterima, artinya model regresi berbentuk linier. Kesimpulannya, model regresi diatas sudah benar dan layak.

5.1.5. Uji Multikolinieritas

Dalam metode ini, cara yang ditempuh adalah dengan meregresikan setiap variabel independen dengan variabel independen lainnya, dengan tujuan untuk mengetahui nilai koefisien r^2 untuk setiap variabel yang diregresikan. Selanjutnya nilai r^2 tersebut dibandingkan dengan nilai koefisien determinasi R^2. Kriteria pengujian yaitu jika $r^2 > R^2$ maka terjadi multikolinearitas dan jika $r^2 < R^2$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.23. Uji Multikolinearitas Antar Variabel Independen

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,710[a]	,504	,501	7,06591

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,879[a]	,773	,771	4,78444

a. Predictors: (Constant), Pelatihan_Motivasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,851[a]	,724	,721	5,28579

a. Predictors: (Constant), Pelatihan_Motivasi, Pelatihan

Langkah selanjutnya mencari nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu dengan meregresikan pelatihan, motivasi serta pelatihan dan motivasi secara bersamaan terhadap kinerja.

Tabel 4.24. Uji Multikolinearitas Antar Variabel Pelatihan, Motivasi, Pelatihan_Motivasi Terhadap Variabel Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,960[a]	,921	,921	2,81409

a. Predictors: (Constant), Pelatihan_Motivasi

Tabel 4.25. Ringkasan Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Variabel Independen	Nilai r square (r^2)
Pelatihan	Motivasi	.504
Pelatihan	Pelatihan & Motivasi	.779
Motivasi	Pelatihan & Motivasi	.724
Nilai R^2		**.921**

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien antar variabel independen r^2 yang diperoleh seluruhnya bernilai lebih kecil dari pada nilai koefisien determinasi (R^2). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas pada model regresi.

5.1.6. Uji Autokorelasi

Ada tidaknya korelasi dideteksi dengan menggunakan uji *Durbin-Watson*. Ukuran yang digunakan untuk menyatakan ada tidaknya autokorelasi yaitu apabila nilai statistik *Durbin-Watson* mendekati 2, maka data tidak memiliki autokorelasi (Sudarmanto, 2005: 143).

Tabel 4.26. Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,851[a]	,724	,721	5,28579	1,813

a. Predictors: (Constant), Pelatihan_Motivasi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas, nilai Durbin-Watson sebesar 1,813 nilai tersebut mendekati 2, maka tidak memiliki autokorelasi (Sudarmanto, 2005: 143), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi diantara data pengamatan.

5.2. Analisis Data

Analisis data dilakukan untuk mengetahui besar korelasi yang terjadi diantara variabel dependen dan independen dalam penelitian yang dilakukan.

Tabel 4.27. Koefisien Nilai Beta Antar Variabel

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,847	2,417		3,991	,000					
	Pelatihan	,213	,102	,213	2,085	,039	,711	,187	,089	,173	5,787
	Motivasi	,120	,098	,122	1,232	,220	,733	,100	,052	,185	5,403
	Pelatihan_Motivasi	1,141	,157	1,141	7,246	,000	,846	,508	,308	,073	13,710

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 4.28. Koefisien Nilai Korelasi Antar Variabel

Correlations

		Pelatihan	Motivasi	Pelatihan_ Motivasi	Kinerja
Pelatihan	Pearson Correlation	1	,650**	,879**	,711**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	155	155	155	155
Motivasi	Pearson Correlation	,650**	1	,870**	,733**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	155	155	155	155
Pelatihan_Motivasi	Pearson Correlation	,879**	,870**	1	,848**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	155	155	155	155
Kinerja	Pearson Correlation	,711**	,733**	,848**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	155	155	155	155

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

5.2.1. Analisis Korelasi Variabel Pelatihan (X_1) Terhadap Motivasi Kerja (X_2)

Hubungan antara variabel Pelatihan (X_1) Terhadap Motivasi Kerja (X_2) sebesar r_{x1y} = 0,650 tergolong kuat (Riduwan, 2005: 109). Jika dilihat dari besaran koefisien korelasi menunjukan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Pelatihan (X_1) Terhadap Motivasi Kerja (X_2) (Amir, 2006: 135). Ini berarti pelatihan memiliki pengaruh yang kuat terhadap motivasi kerja begitupun sebaliknya, hal tersebut dikarenakan responden berpendapat bahwa dengan pelatihan karyawan dapat mewujudkan motivasi yang diberikan oleh perusahaan atau atasan langsung. Begitupun sebaliknya, dengan adanya motivasi, karyawan akan semangat untuk mengikuti pelatihan yang ada di perusahaan demi mewujudkan kinerja yang baik dan sesuai dengan yang perusahaan harapkan.

Untuk menyatakan besarnya kontribusi variabel pelatihan (X_1) terhadap Motivasi Kerja (X_2) atau koefisien determinasi:

r^2 x 100% = $(0,650)^2$ x 100% = 42,25%

Sedangkan sisanya 57,75% ditentukan oleh variabel lain. Signifikansi X_1 dengan X_2 dihitung dengan rumus uji t sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0,650\sqrt{155-2}}{\sqrt{1-(0,650)^2}} = 10,500$$

Kriteria pengujian jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka korelasi X_1 dengan X_2 adalah signifikan (maka signifikansi = data sampel dapat digeneralisasikan ke data populasi). Berdasarkan pada perhitungan diatas, dengan ketentuan $\alpha = 0.05$; dk = n-2 = 155-2 = 153, sehingga didapat nilai t_{tabel} = 1,645. dapat dilihat ternyata nilai jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 10,580 > 1,645, maka signifikan. Ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap motivasi kerja, begitupun sebaliknya.

5.2.2. Analisis Korelasi Variabel Pelatihan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hubungan antara variabel Pelatihan (X_1) Terhadap Kinerja (Y) sebesar r_{x1y} = 0,711 tergolong kuat (Riduwan, 2005: 109). Jika dilihat dari besaran koefisien korelasi menunjukan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel Pelatihan (X_1) Terhadap Kinerja (Y) (Amir, 2006: 135). Ini berarti pengaruh pelatihan berhubungan kuat terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dikarenakan responden berpendapat bahwa pelatihan dapat membantu karyawan dalam pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang berkaitan dengan suatu pekerjaan, dan sekaligus dapat meningkatkan kinerja mereka.

Untuk menyatakan besarnya kontribusi variabel pelatihan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) atau koefisien determinasi:

r^2 x 100% = $(0,711)^2$ x 100% = 50,55%

Sedangkan sisanya 49,45% ditentukan oleh variabel lain. Signifikansi X_1dengan Y dihitung dengan rumus uji t sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0,711\sqrt{155-2}}{\sqrt{1-(0,711)^2}} = 12,507$$

Kriteria pengujian jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka korelasi X_1 dengan Y adalah signifikan (maka signifikansi = data sampel dapat digeneralisasikan ke data populasi). Berdasarkan pada perhitungan diatas, dengan ketentuan $\alpha = 0.05$; dk = n-2 = 155-2 = 153, sehingga didapat nilai t_{tabel} = 1,645.

dapat dilihat ternyata nilai jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 12,507 > 1,645, maka signifikan. Ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

5.2.3. Analisis Korelasi Variabel Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hubungan antara variabel Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja (Y) sebesar r_{x1y} = 0,33 tergolong kuat (Riduwan, 2005: 109). Jika dilihat dari besaran koefisien korelasi menunjukan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja (Y) (Amir, 2006: 135). Ini berarti pengaruh motivasi kuat terhadap kinerja karyawan, hal tersebut terjadi karena responden merasakan motivasi sebagai kondisi atau energi yang menggerakan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai kinerja maksimal.

Untuk menyatakan besarnya kontribusi variabel motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) atau koefisien determinasi:

$r^2 \times 100\% = (0{,}733)^2 \times 100\% = 53{,}73\%$

Sedangkan sisanya 46,27% ditentukan oleh variabel lain. Signifikansi X_2 dengan Y dihitung dengan rumus uji t sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0{,}733\sqrt{155-2}}{\sqrt{1-(0{,}733)^2}} = 13{,}329$$

Kriteria pengujian jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka korelasi X_2 dengan Y adalah signifikan. Berdasarkan pada perhitungan diatas, dengan ketentuan $\alpha = 0.05$; dk = n-2 = 155-2 = 153, sehingga didapat nilai t_{tabel} = 1,645. dapat dilihat ternyata nilai jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 13,329 > 1,645, maka signifikan. Ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

5.2.4. Analisis Korelasi Variabel Pelatihan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh secara simultan antara variabel Pelatihan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y) diperoleh harga koefisien korelasinya adalah R = 0,848 tergolong sangat kuat (Riduwan, 2005: 109). Jika dilihat dari besaran koefisien korelasi menunjukan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel Pelatihan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y) (Amir, 2006: 135).

Untuk menyatakan besarnya kontribusi variabel Pelatihan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y) atau koefisien determinasi:

$R^2 \times 100\% = (0{,}848)^2 \times 100\% = 71{,}91$

Sedangkan sisanya 28,09% ditentukan oleh variabel lain. Signifikansi X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap Y dihitung dengan rumus uji F sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)} = \frac{(0{,}848)^2/10}{(1-(0{,}848)^2)/(155-10-1)} = 36{,}865$$

Kriteria pengujian signifikansi uji F:
Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka signifikan
Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak signifikan
Mencari rumus F_{tabel} menggunakan tabel F dengan rumus:

F_{tabel} = F(1-α){(dk = k),(dk = n - k - 1)}
= F(1 - 0,05){(dk = 10),(dk = 155 – 10 - 1)}
= F(0,95) (10,144)
= 2,5379

Ternyata F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} atau dengan kata lain 36,865 > 2,5379, maka signifikan. Hasil uji F ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 secara bersamaan terhadap variabel Y, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Superbtex Divisi *Non Woven* Rancaekek Bandung.

5.3. Interpretasi Hasil Pengujian Hipotesis

Melakukan interpretasi hasil analisis penelitian, yaitu melakukan penafsiran terhadap pengujian hipotesis. Walaupun hasil analisis statistik itu sendiri sudah merupakan suatu kesimpulan, tetapi belum memadai tanpa ada interpretasi yang dikaitkan dengan perumusan masalah. Interpretasi dan pengujian hipotesis diuraikan sebagai berikut:

5.3.1. Ada Pengaruh yang Signifikan Antara Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial

Berdasarkan pada pembahasan sebelumnya, didapat bahwa nilai korelasi antara variabel pelatihan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,711. Hal ini menunjukan pengaruh yang kuat diantara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang peneliti tuliskan sebelumnya.

Berikut digambarkan persamaan regresi antara pelatihan terhadap kinerja karyawan:

$$\hat{Y} = \beta_0 + \beta_1 X_1 = 9{,}647 + 0{,}213X_1$$

Dimana:
X_1 = Pelatihan
$\hat{Y}$ = Kinerja Karyawan

Konstanta sebesar 9,647 menyatakan bahwa jika nilai variabel pelatihan (X_1) adalah nol, maka nilai kinerja karyawan adalah 9,647. Nilai korelasi koefisien regresi sebesar 0,213 (bernilai positif) menyatakan arah perubahan yang searah. Dengan kata lain apabila terdapat kenaikan nilai variabel pelatihan, maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan pula.

Uji t untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel dependen (kinerja karyawan). Kriteria uji koefisien regresi dari variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:
H_0 : Pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
H_a : Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhada kinerja karyawan

Hipotesis dalam bentuk statistik:
$H_0 : r_{X1Y} = 0$
$H_a : r_{X1Y} \neq 0$

Dasar pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} sebagai berikut:
H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya koefisien regresi signifikan.
H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya koefisien regresi tidak signifikan.

Nilai t_{hitung} untuk X_1 = 12,507
Nilai t_{tabel} (α = 0.05; dk = n – 2 = 155 – 2 =153), didapat nilai sebesar 1.645

Keputusan: $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 12,507 > 1,645, maka H_0 ditolak, artinya koefisien regresi signifikan. Atau dengan kata lain, pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pada hasil pengolahan dan analisis data, dapat ditarik suatu kesimpulan, bahwa pelatihan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Gery Dessler, 2009: 263).

5.3.2. Ada Pengaruh yang Signifikan Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial

Berdasarkan pada pembahasan sebelumnya, didapat bahwa nilai korelasi antara variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,733. Hal ini menunjukan pengaruh yang kuat diantara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang peneliti tuliskan sebelumnya.

Berikut digambarkan persamaan regresi antara pelatihan terhadap kinerja karyawan:

$$\hat{Y} = \beta_0 + \beta_2 X_2 = 9{,}647 + 0{,}120X_2$$

Dimana:
X_2 = Motivasi Kerja

$\hat{Y}$ = Kinerja Karyawan

Konstanta sebesar 9,647 menyatakan bahwa jika nilai variabel motivasi kerja (X_2) adalah nol, maka nilai kinerja karyawan adalah 9,647. Nilai korelasi koefisien regresi sebesar 0,120 (bernilai positif) menyatakan arah perubahan yang searah. Dengan kata lain apabila terdapat kenaikan nilai variabel motivasi kerja, maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan pula.

Uji t untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel dependen (kinerja karyawan). Kriteria uji koefisien regresi dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

H_0 : motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
H_a : motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhada kinerja karyawan

Hipotesis dalam bentuk statistik:
$H_0 : r_{X1Y} = 0$
$H_a : r_{X1Y} \neq 0$

Dasar pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} sebagai berikut:
H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya koefisien regresi signifikan.
H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya koefisien regresi tidak signifikan.

Nilai t_{hitung} untuk X_2 = 13,329
Nilai $t_{tabel}(\alpha = 0.05; dk = n - 2 = 155 - 2 = 153)$, didapat nilai sebesar 1.645

Keputusan: $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 12,296 > 1,645, maka H_0 ditolak, artinya koefisien regresi signifikan. Atau dengan kata lain, motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pada hasil pengolahan dan analisis data, dapat ditarik suatu kesimpulan, bahwa motivasi kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan (David McClelland, 1953: 150).

5.3.3. Ada Pengaruh yang Signifikan Antara Pelatihan dan Motivasi Kerja Secara Bersamaan Terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan

Berdasarkan analisis data sebelumnya, nilai kontribusi variabel Pelatihan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y) atau koefisien determinasi (R^2) adalah 71,91% yang menandakan kontribusi variabel pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, Sedangkan sisanya 28,09% ditentukan oleh variabel lain. koefisien determinasi (R^2) berkisar antara 0 sampai dengan 1, dengan catatan semakin kecil angka koefisien determinasi (R^2), semakin lemah pula hubungan hubungan variabel tersebut. Begitupun sebaliknya, jika semakin besar angka koefisien determinasi (R^2), semakin kuat pula hubungan hubungan variabel tersebut

Berikut bentuk persamaan *multiple linear regression*:

$$\hat{Y} = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 (X_1 X_2) + e$$
$$\hat{Y} = 9{,}647 + 0{,}213 X_1 + 0{,}120 X_2 + 1{,}141 (X_1 X_2) + e$$

Kaidah pengujian signifikansi *multiple linear regression*:
H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya koefisien regresi signifikan.
H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ artinya koefisien regresi tidak signifikan.

Nilai F_{hitung} untuk X_1X_2 = 36,865
F_{tabel} = F(1 - α){(dk = k),(dk = n - k - 1)}
= F(1 - 0,05){(dk = 10),(dk = 155 – 10 - 1)}
= F(0,95) (10,144)
= 2,5379

Keputusan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau 36,865 > 2,5379, maka H_0 ditolak, artinya koefisien regresi signifikan. Atau dengan kata lain, pelatihan dan motivasi kerja secara

bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan. Persamaan *multiple linear regression*:

$$\ddot{Y} = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 (X_1 X_2) + e$$

$$\ddot{Y} = 9{,}647 + 0{,}213 X_1 + 0{,}120 X_2 + 1{,}141 (X_1 X_2) + e$$

6. Kesimpulan dan Saran

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil suatu kesimpulan, yaitu:

1. Pelatihan, motivasi kerja dan kinerja karyawan PT. Superbtex Divisi *Non Woven* Rancaekek Sumedang sudah baik. Penelitian menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan merupakan gabungan antara variabel pelatihan dan motivasi kerja yang secara bersama-sama yang memiliki pengaruh sangat kuat diantara variabel lainnya.
2. Penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Superbtex Divisi *Non Woven* Rancaekek Sumedang. Dengan dihasilkannya regresi yang memiliki pengaruh kuat dan signifikan, serta nilai koefisien regresi bernilai positif yaitu + 0,213, yang menyatakan arah perubahan yang searah antara pelatihan dan kinerja karyawan.
3. Penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Superbtex Divisi *Non Woven* Rancaekek Sumedang. Dengan dihasilkannya regresi yang memiliki pengaruh kuat dan signifikan, serta nilai koefisien regresi yang bernilai positif yaitu + 0,120, yang menyatakan arah perubahan yang searah antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.
4. Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Superbtex Divisi *Non Woven* Rancaekek Sumedang. Dengan dihasilkannya regresi yang memiliku berpengaruh sangat kuat dan signifikan, serta nilai koefisien regresi yang bernilai positif yaitu + 1,141, yang menyatakan arah perubahan yang searah antara pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

.

6.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diambil dari penelitian yang dilakukan penulis, saran yang dapat diberikan adalah:

1. Pelatihan di PT. Superbtex Divisi *Non Woven* Rancaekek Sumedang menunjukan variabel yang memiliki regresi yang paling besar. Untuk itu, demi tercapainya kinerja karyawan yang lebih baik, maka perusahaan haruslah selalu menerapkan pelatihan yang sudah ada, dengan dibarengi oleh perbaikan prosedur dari semua aspek pekerjaan dengan mengikuti perkembangan yang ada, baik itu peralatan, mesin, maupun pengetahuan para karyawan itu sendiri dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, demi tercapainya kinerja karyawan yang baik dengan produktivitas yang tinggi.
2. Motivasi kerja di PT. Superbtex Divisi *Non Woven* Rancaekek Sumedang menunjukan variabel yang memiliki regresi yang paling rendah diantara variabel lainnya. Untuk itu, demi tercapainya kinerja karyawan yang lebih baik, maka perusahaan atau atasan langsung haruslah memperbaiki motivasi yang sudah ada, agar kinerja menjadi baik dan demi meningkatkan gairah dan energi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
3. Untuk penelitian lanjutan, dalam pemilihan responden sebaiknya perlu adanya analisis yang membahas informasi mengenai seberapa besar pengaruh karakteristik setiap responden terhadap hasil jawaban angket yang disebar, baik itu dari segi

usia, pendidikan, masa kerja dan jenis kelamin. Karena hal tersebut akan berpengaruh terhadap hasil akhir dari penelitian yang dilakukan.

4. Perlu ditambahkannya sampel yang lebih banyak dari responden, agar data lebih menggambarkan kinerja karyawan secara keseluruhan.
5. Pelatihan hendaknya harus selalu diberikan baik kepada karyawan baru maupun kepada karyawan yang sudah bekerja di perusahaan saat ini, dengan tujuan agar karyawan memahami dan terampil dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab yang mereka emban. Pelatihan pun harus selalu ditingkatkan, baik dari segi prosedur maupun metode yang ada dengan mengikuti perkembangan yang ada, agar setiap karyawan tidak ketinggalan informasi dan kurang terampil. Pelatihan terhadap karyawan lama pun harus tetap diberikan, dengan tujuan agar produktivitas tidak menurun.
6. Pelaksanaan motivasi yang diberikan oleh pimpinan dan perusahaan selama ini harus dilaksanakan secara konsisten dan berkesinambungan. Pimpinan dan perusahaan harus menaruh pengetahuan dan perhatian yang serius pada perilaku karyawan pada semua permasalahan kebutuhan, baik dengan memberikan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

Daftar Pustaka

A. A. Anwar Prabu, Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.

A. A. Anwar Prabu, Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosda.

Amir, Faisal M. 2006. *Mengolah dan Membuat Interpretasi Hasil Olahan SPSS Untuk Penelitian Ilmiah*. Jakarta: Edsa Mahkota.

Cornellius, Trihendradi. 2005. *SPSS 13.0 Analisis Data Statistik*. Yogyakarta: Andi.

Dharma, Surya. 2009. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Dessler, Gery. 2009. *Human Resources Management*. New Jersey: John Wiley and Sons.

Donelly, Gibson. 1996. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Erlangga.

Donelly, Gibson, dan Ivancevich. 1994. *Manajemen Edisi Sembilan Jilid I*. Alih Bahasa Zuhad Ichyaudin. Jakarta: Erlangga.

Griffin, R. W., Noe, R. M., Premeaux, S. R. 1993. *Human Resource Mangement (5rded)*. Massachussets: Allyn and Bacon.

Gunawan, Sudarmanto. 2005. *Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Hadari Nawawi. 1997. *Kinerja Teori Penilaian dan Penelitian*. Depok: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI.

Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.

Hariandja, Marihot T. E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.

Hasibuan, Malayu S. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Hersey P., & K. Blanchard. 1992. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Terjemahan Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.

Husein, Umar. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Irianto, J. 2001. *Tema-tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Insan Cendikia.

Irawan, Prasetya. 2006. *Penelitian Kualitatif & Kuantitatif Untuk Ilmu-ilmu Sosial*. Depok: Departemen Ilmu Administrasi FISIP UI.

John R. Schermerhorn. 2002. *Management.* New York: John Willey.

Kotler, Philip & Gary Amstrong. 1997. *Dasar-dasar Pemasaran.* Edisi Bahasa Indonesia Jilid 1 & 2. Jakarta: Prenhallindo.

Manullang, M. 2009. *Manajemen Personalia.* Edisi 3. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

McClelland, David C. 1953.*The Achievement Motive.* New York: Appleton-Century-Crofts, Inc.

Moekijat. 1991. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Bandung: PT. Mandar Maju.

Mustafa, Zainal. 2009. *Mengurai Variabel Hingga Instrumentasi.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Notoatmodjo, Soekidjo. 1998. *Dasar-dasar Pendidikan dan Pelatihan.* Jakarta: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia

Prawira Budi, Triton. 2006. *SPSS 12.0 Terapan Riset Statistik Parametrik.* Yogyakarta: CV. Andi Offset.

Riduwan. 2006. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian.* Bandung: Alfabeta.

Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Simamora, Henry. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Kedua Cetakan Kedua. Yogyakarta: STIE YKPN.

Soeprihanto, John. 2009. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan.* Yogyakarta: BPFE.

Stolovitch, Harold D., and Keeps, Erica J. 1992. *Handbook of Human Performance Technology A Comprehensive Guide For Analysis and Solving Performing Problem in Organizations.* San Francisco: Jersey-Bass Publisher.

Sudjana. 2005. *Metode Statistika.* Bandung: Tarsito.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D).* Bandung: Alfabeta.

Veithzal Rivai & Ahmad Fawzi Mohd. Basri. 2005. *Performance Appraisal Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Widodo, Joko. 2005. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja.* Malang: Bayumedia Publishing