PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA *HOME* INDUSTRI ROTI KACANG TIDAR KEDIRI

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

pada Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri

OLEH :

DEBORA ADELIA S

NPM. 12.1.02.02.0037

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2016

Skripsi oleh:

DEBORA ADELIA SUNARTO

NPM: 12.1.02.02.0037

Judul:

PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN *HOME* INDUSTRI ROTI KACANG TIDAR KEDIRI

Telah disetujui untuk diajukan Kepada

Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri

Tanggal: 23 Juli 2016

Dosen Pembimbing I	Dosen Pembimbing II
Dr.H.Samari, SE.,M.M.	Edy Djoko S. S.E,. M.M.
NIDN. 0712026201	NIDN. 0715106203

Skripsi oleh:

DEBORA ADELIA SUNARTO

NPM: 12.1.02.02.0037

Judul:

PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA *HOME* INDUSTRI ROTI KACANG TIDAR KEDIRI

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri

Pada tanggal: 12 Agustus 2016

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : (Dr.H.Samari,SE.,M.M.) _____
2. Penguji I : (Bambang Agus Sumantri., S.IP., M.M.) _____
3. Penguji II : (Edy Djoko S. SE, M.Pd, M.M.) _____

Mengetahui,
Dekan FE

Dr. Subagyo, M.M.
NIDN. 1910301044

PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA *HOME* INDUSTRI ROTI KACANG TIDAR KEDIRI

Debora Adelia S.
12.1.02.02.0037
Fakultas Ekonomi – Program Studi Manajemen
Debby.siimoo@gmail.com
Dr. H. Samari, S.E., M.M. dan Edy Djoko S. S.E,. M.M.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi bahwa mengingat pentingnya pelatihan , motivasi kerja dan kepuasaan karyawan guna mempertahankan kelangsungan operasional perusahaan dalam menghadapi persaingan usaha. Adapun tujuandari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan dan manfaat penelitian ini adalah sebagai bahan pertimbangan Home Industri Roti Kacang Tidar Kediri dalam pengelolaan SDM yang melingkupi tentang pelatihan kerja, motivasi kerja serta kepuasan kerja terhadap kinerja karayawan secara keseluruhan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi 32 responden karyawan, dengan menggunakan teknik random sampling.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pelatihan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket) dalam bentuk skala linkert. Teknis analisis yang digunakan adalah analasis regresi linear berganda, dengan syarat mempertimbangkan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Pengujian hipotesis yang digunakan adalah uji statistik secara parsial (uji T) dan uji statistik secara simultan (uji F) dianalisis dengan menggunakan *software SPSS* versi 20.

Hasil dari uji T (secara parsial) menunjukan bahwa variabel pelatihan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F (secara simultan) menunjukkan variabel bebas (pelatihan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai *adjusted r square* sebesar 0,941 yang berarti variabel bebas mampu menjelaskan variasi perubahan variabel terikat sbesar 94,1% dan sisanya sebesar 5,9 % dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

Kata kunci : kinerja karyawan, pelatihan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

I. LATAR BELAKANG

Dalam era perkembangan globalisasi saat ini dimana situasi pasar dan sumber daya manusia yang semakin kompetetif serta penuh dengan ketidak pastian, tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya. Oleh karena itu dalam hal ini perusahaan dituntut kemampuan dalam mengelola sumber-sumber daya secara terencana, terutama sumber daya manusia sebagai tenaga pelaksana operasional perusahaan untuk menghasilkan daya guna dan hasil guna dalam setiap kegiatan perusahaan agar tetap mampu bersaing dengan produk dalam negeri maupun luar negeri. Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem dibidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan. Peningkatan pengetahuan, *skill*, perubahan sikap, perilaku, koreksi tentang kekurangan - kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas melalui pelatihan, motivasi dari pimpinan atau perusahaan dan kepuasan kerja karyawan. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun untuk masa mendatang dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan, keahlian sedangkan dengan motivasi akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyalurkan ego individu dan memperkuat komitmen karyawan pada perusahaan. Mengingat pentingnya pelatihan kerja , motivasi kerja, dan kepuasaan karyawan guna mempertahankan kelangsungan operasional perusahaan dalam menghadapi persaingan usaha,maka penulis mengambil judul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasaan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada *Home* Industri Roti Kacang Tidar Kediri.”

II. METODE

1. Jenis Penelitian

Teknik penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *survey*.Teknik *Survey* digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang almiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan

dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya(perlakuan tidak seperti dalam eksperimen). Sugiyono (2011:6)

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang dimaksud untuk mendikripsikan penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penmpilan dari hasilnya.

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada sample filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara *random*, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, Sugiyono (2011:7).

3. Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada home industri Roti Kacang Tidar Kediri, yang berlokasi di Jl Gajah Mada 99. Desa kwadungan kec.Ngasem Kab. Kediri. Alasan meneliti di perusahaan ini karena mendapat rekomendasi dari teman, karena dekat dengan tempat tinggal, dan karena persyaratan meniliti di perusahaan ini tidak ribet.

4. Waktu Penelitian

Penelitian ini secara keseluruhan dilaksanakan selama 4 bulan.

5. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011:80). Sesuai dengan pembatasan masalah yang telah ditetapkan pada bab 1, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan home industri roti kacang Tidar Kediri yang berjumlah 60 karyawan.

6. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011:81) Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan teknik random sampling.

Menurut Sugiyono (2010:126) random sampling adalah teknik sampling yang dinyatakan simple (sederhana) karena pengambilan sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sejumlah 32 Karyawan..

III. HASIL DAN KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh antara pelatihan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya sesuai dengan pelatihan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja yang baik di perusahaan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Berikut ini penjelasan dari setiap variabel yaitu :

1. **Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja Karyawan**

   Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian menggunakan analisis regrsi linier berganda, diperoleh t hitung sebesar 4,199 lebih besar dari t tabel yaitu sebesar 1,694 atau nilai signifikansi sebesar 0, 000 lebih kecil dari 0,05, artinya pelatihan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan dari sini juga dapat kita simpulkan semakin sesuainya pelatihan kerja yang dilaksanakan semakin meningkat kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu oleh Elie Yulianti (2015), yang menyatakan bahwa pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. **Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan**

   Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian menggunakan analisis regresi linier berganda, diperoleh t hitung sebesar 14,060 lebih besar dari ttabel sebesar 1,694 atau nilai signifikansi sebesar 0, 000 lebih kecil dari 0,05,sehingga membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik motivasi kerja yang diberikan dalam perusahaan tresebut ,maka menjadikan home industri roti kacang Tidar Kediri semakin memiliki kinerja karyawan yang tinggi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu oleh Pratiwi (2014), yang menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. **Pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan**

   Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian menggunakan analisis regrsi linier berganda, diperoleh t

hitung sebesar 1,405 atau nilai sig. lebih besar dari ttabel sebesar 1,694 atau nilai signifikansi sebesar 0, 039 lebih besar dari 0,05, sehingga membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin semakin kepuasan karyawan meningkat, maka menjadikan home industri roti kacang Tidar Kediri memiliki kinerja karyawan yang tinggi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu oleh AT Saputra (2016), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh pelatihan kerja, motivasi Kerja, dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian menggunakan analisis Regresi Linear Berganda, di peroleh nilai F hitung sebesar 166,927 lebih besar dari F tabel yaitu 4,419 atau nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa pelatihan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan home industri roti kacang Tidar Kediri. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu oleh Vidianingtyas (2012), yang menyatakan bahwa pelatihan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan dari hasil penelitian mengenai pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan home industri roti kacang Tidar Kediri adalah sebagai berikut :

1. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada *home* industri roti kacang Tidar .
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada *home* industri roti kacang Tidar Kedir.
3. Kepuasaan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada *home* industri roti kacang Tidar Kediri.
4. Secara simultan pelatihan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada *home* industri roti kacang Tidar Kediri.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*

untuk Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

Dessler, Gary. 2011. *ManajemenSumberDayaManusia*. Index ; Jakarta

Gouzali Saydam, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung

Hasibuan, Malayu S.P., 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

Kasmir dan Jakfar, 2012. *Studi Kelayakan Bisnis*, Edisi Revisi.Jakarta: Kencana.

Marwansyah, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia(2ed)*, Bandung Alfabeta.

Rivai, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Gratindo Persada.

Rivai, Veithzal. Sagala, Jauvani, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan(2ed)*. Jakarta: Raja Gratindo Persada.

Susilo, Martoyo S.E., 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke Enam*, Yogyakarta: BPFE.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitaif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kecana Prenada Media Group.

Yuniarsih, Tjotjo, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia teori*, Bandung Alfabeta.