

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dalam persaingan dan perkembangan kemajuan saat ini yang terus meningkat, menuntut setiap perusahaan harus meningkatkan *performance* atau kinerja karyawan di bidangnya masing – masing secara efektif dan efisien serta perusahaan/organisasi perlu membekali karyawan dengan pengetahuan dan ketrampilan melalui sebuah program pelatihan, ini dimaksudkan untuk mengurangi masalah dan mendapat nilai tambah bagi karyawan yang bersangkutan sehingga mampu mengembangkan kemampuan kerja, mengetahui keahlian baru, mendapat inovasi – inovasi baru yang berhubungan dengan pekerjaan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pelatihan adalah proses untuk mempertahankan atau memperbaiki ketrampilan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif (Wilson Bangun, 2012 : 201). Tantangan bagi perusahaan di era modern adalah menyiapkan diri untuk menghadapi globalisasi perekonomian serta mengurangi kerugian dari persaingan global melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Kualitas sumber daya manusia ditentukan sejauh mana sumber daya manusia dapat menunjang dan memuaskan keinginan karyawan dan perusahaan. Untuk dapat menunjang peningkatan kualitas sumber daya manusia, perusahaan harus tanggap dalam menyikapi hal – hal yang negatif yang mungkin saja timbul. Perusahaan juga harus meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya dengan

cara memberikan pelatihan untuk karyawan sehingga karyawan dapat memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan itu sendiri.

Salah satu penyebab turunnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan/organisasi, adalah adanya ketidaksesuaian antara tingkat kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, dengan tingkat perkembangan kebutuhan yang dibutuhkan oleh perusahaan dalam mengatasi dinamika permasalahan yang dihadapi oleh dunia kerja yang semakin kompetitif.

Bengkel adalah bisnis jasa, untuk melakukan suatu kegiatan dengan arah dan tujuan yang pasti dalam mencapai hasil yang optimal. Pengertian bengkel secara umum tempat (bangunan atau ruangan) untuk perawatan/pemeliharaan, perbaikan, modifikasi alat dan mesin (*alsin*), tempat pembuatan bagian mesin dan perakitan *alsin*. Di dalam bengkel harus terdapat alat – alat dan bahan – bahan yang menunjang kegiatan – kegiatan yang dilakukan di bengkel tersebut. Perkakas bengkel hampir selalu tersedia pada setiap satuan kehidupan. Bahkan di rumah tangga biasa pun kebanyakan akan ditemukan peralatan bengkel minimal, yang digunakan untuk perawatan dan perbaikan barang – barang keperluan rumah tangga. Juga di kantor – kantor, banyak pekerjaan perawatan kecil yang lebih efisien jika dilakukan sendiri oleh karyawan kantor tersebut. Pekerjaan perbengkelan selalu dibutuhkan oleh setiap unit kehidupan. Hal tersebut disebabkan oleh sifat alami barang – barang perlengkapan kehidupan yang selalu membutuhkan perawatan serta mengalami kerusakan dari waktu ke waktu. Dapat dikatakan, bahwa pekerjaan perbengkelan hampir selalu menyertai setiap pemilikan barang. Bengkel Mobil merupakan jenis usaha yang bergerak dalam bidang jasa.

Bengkel Mobil Aman merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perbaikan mobil yang berlokasi di Jalan Sutan Syahrir No. 57 Palembang.

Agar pelatihan dapat berjalan secara efektif dan efisien, Bengkel Mobil Aman Di Kota Palembang perlu melakukan analisis kebutuhan, metode dan jenis pelatihan, serta melakukan *follow up* termasuk evaluasi atas pelatihan, bengkel mobil perlu mengidentifikasi permasalahan usaha perbengkelan atau mungkin kesenjangan kemampuan kerja yang berpengaruh terhadap masalah yang terjadi di dalam bengkel. Permasalahan yang terjadi dalam Bengkel Mobil Aman Di Kota Palembang ini, meliputi rendahnya produktivitas karyawan, kurang adanya kesesuaian antara kemampuan yang diharapkan dunia usaha dan dunia kerja. Bengkel Mobil Aman Di Kota Palembang telah mengadakan kegiatan pelatihan bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuan karyawan itu sendiri. Berikut tabel di bawah ini, merupakan jenis – jenis pelatihan yang diikuti oleh karyawan Bengkel Mobil Aman Di Kota Palembang.

Tabel 1.1

## Jenis – Jenis Pelatihan Karyawan Bengkel Mobil Aman Di Kota Palembang

Tahun 2015 – 2016

No.	Tahun	Jenis – Jenis Pelatihan	Tempat Pelaksanaan	Jumlah Peserta
1.	2015	Pelatihan Teknik : 1. Mekanik Mesin 2. Pemindah Daya ( <i>Power Train</i> ) 3. <i>Chasis</i> 4. Kelistrikan 5. Dasar – Dasar Servis 6. Pemanasan dan Sistem AC 7. Pemeriksaan dan Perawatan 8. <i>Body Repair</i>	Palembang	30
2.	2016	Pelatihan Operasional Bengkel : 1. Pelatihan Lingkungan, Kesehatan, dan Keselamatan Kerja (LK <sub>3</sub> )	Palembang	15
Jumlah				45

Sumber : Bengkel Mobil Aman Di Kota Palembang

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, menunjukkan jenis – jenis pelatihan yang diikuti oleh karyawan Bengkel Mobil Aman Di Kota Palembang selama tahun 2015 sampai dengan tahun 2016.

Pelatihan tersebut dilakukan di tahun yang berbeda – beda, sehingga karyawan yang belum mengikuti pelatihan dapat berpartisipasi dalam pelatihan tersebut. Pada tahun 2015 jumlah peserta yang mengikuti pelatihan sebanyak 30 peserta dan pada tahun 2016 jumlah peserta yang mengikuti pelatihan sebanyak 15 peserta. Berikut tabel di bawah ini, merupakan data jumlah karyawan Bengkel Mobil Aman Di Kota Palembang.

**Tabel 1.2**  
**Data Jumlah Karyawan Bengkel Mobil Aman Di Kota Palembang**  
**Tahun 2015 – 2016**

Divisi	Tahun 2015	Tahun 2016
Wakil Pimpinan	2	2
Administrasi/Keuangan	10	12
Logistik	2	2
Pembelian	2	2
Mekanik	30	35
Bongkar Pasang/Penyetelan	20	24
Las Ketok	14	15
Pendempulan	28	30
Pengecatan	7	8
Pemolesan/Finishing	7	8
Gudang	8	8
Satpam	8	8
<i>Service Advisor</i>	6	8
Jumlah	144	159

*Sumber : Bengkel Mobil Aman Di Kota Palembang*

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, menunjukkan karyawan yang bekerja dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2016. Pada tahun 2015 Bengkel Mobil Aman Di Kota Palembang memiliki jumlah karyawan sebanyak 144 orang. Karyawan divisi bagian Wakil Pimpinan sebanyak 2 orang, divisi bagian Administrasi/Keuangan sebanyak 10 orang, divisi bagian Logistik sebanyak 2 orang, divisi bagian Pembelian sebanyak 2 orang, divisi bagian Mekanik sebanyak 30 orang, divisi bagian Bongkar Pasang/Penyetelan sebanyak 20 orang, divisi bagian Las Ketok sebanyak 14 orang, divisi bagian Pendempulan sebanyak 28 orang, divisi bagian Pengecatan sebanyak 7 orang, divisi bagian Pemolesan/Finishing sebanyak 7 orang, divisi bagian Gudang sebanyak 8 orang, divisi bagian Satpam sebanyak 8 orang, divisi bagian Satpam

sebanyak 8 orang, divisi bagian *Service Advisor* sebanyak 6 orang. Pada tahun 2016 mengalami pertambahan karyawan sebanyak 15 orang menjadi 159 orang. Pada tahun 2016 ini mengalami penambahan karyawan divisi bagian Administrasi/Keuangan sebanyak 2 orang, divisi bagian Mekanik sebanyak 5 orang, divisi bagian Bongkar Pasang/Penyetelan sebanyak 4 orang, divisi bagian Las Ketok sebanyak 1 orang, divisi bagian Pendempulan sebanyak 2 orang, divisi bagian Pengecatan sebanyak 1 orang, divisi bagian Pemolesan/Finishing sebanyak 1 orang, dan divisi bagian *Service Advisor* sebanyak 2 orang.

Bengkel Mobil Aman Di Kota Palembang, mempunyai karyawan yang latar belakang tingkat pendidikannya berbeda – beda antara karyawan 1 dengan karyawan yang lainnya. Mereka yang membawa keberhasilan dalam usaha perbengkelan sehingga keahlian dan profesionalisme mereka sangat penting bagi bengkel tersebut. Berikut tabel di bawah ini, merupakan data jumlah karyawan berdasarkan latar belakang tingkat pendidikan karyawan Bengkel Mobil Aman Di Kota Palembang.

**Tabel 1.3**  
**Data Tingkat Pendidikan Formal Karyawan Bengkel Mobil Aman Di Kota**  
**Palembang**  
**Tahun 2015 – 2016**

Tingkat Pendidikan	Tahun 2015	Tahun 2016
SD	20	30
SMP	39	45
SMA	45	46
SMK	30	30
Strata (S1)	10	8
Jumlah	144	159

*Sumber : Bengkel Mobil Aman Di Kota Palembang*

Berdasarkan tabel 1.3 di atas, menunjukkan karyawan yang bekerja di Bengkel Mobil Aman Di Kota Palembang pada tahun 2015 sampai dengan tahun 2016. Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan Sekolah Dasar (SD) di tahun 2015 sebanyak 20 orang. Pada tahun 2016 mengalami penambahan karyawan sebanyak 10 orang, tingkat pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) tahun 2015 sebanyak 39 orang, pada tahun 2016 mengalami penambahan karyawan sebanyak 15 orang, tingkat pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) tahun 2015 sebanyak 45 orang, pada tahun 2016 mengalami penambahan karyawan sebanyak 1 orang, tingkat pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) pada 2 tahun berturut – turut memiliki jumlah yang sama yaitu sebanyak 30 orang, dan tingkat pendidikan Strata (S1) tahun 2015 sebanyak 10 orang, pada tahun 2016 mengalami penurunan sebanyak 2 orang.

Berikut tabel di bawah ini, merupakan hasil penilaian kinerja karyawan Bengkel Mobil Aman Di Kota Palembang.

Tabel 1.4

**Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Bengkel Mobil Aman Di Kota Palembang  
Tahun 2015 – 2016**

Skor Penilaian	Predikat Penilaian Kerja	Tahun 2015	Tahun 2016
91 – 100	Sangat Baik	36	37
76 – 90	Baik	40	33
61 – 75	Cukup Baik	27	34
51 – 60	Kurang Baik	25	30
< 50	Buruk	16	25
Jumlah	-	144	159

*Sumber : Bengkel Mobil Aman Di Kota Palembang*

Berikut tabel di bawah ini, merupakan aspek – aspek yang dinilai karyawan Bengkel Mobil Aman Di Kota Palembang.

No.	Aspek – Aspek Yang Dinilai
1.	Kuantitas Pekerjaan ( <i>Quantity of work</i> )
2.	Ketepatan Waktu ( <i>Promptness</i> )
3.	Kehadiran ( <i>Attendance</i> )
4.	Kemampuan ( <i>Capability</i> )
5.	Komunikasi ( <i>Communication</i> )
6.	Inisiatif ( <i>Initiative</i> )
7.	Tanggung Jawab ( <i>Responsibility</i> )

*Sumber : Bengkel Mobil Aman Di Kota Palembang*

Berdasarkan tabel 1.4 di atas, menunjukkan bahwa kriteria 91 – 100 dikategorikan dalam penilaian sangat baik, 76 – 90 dikategorikan dalam penilaian baik, 61 – 75 dikategorikan dalam penilaian cukup baik, 51 – 60 dikategorikan dalam penilaian cukup baik, < 50 dikategorikan dalam penilaian buruk.

Aspek – aspek yang dinilai dalam kinerja karyawan Bengkel Mobil Aman Di Kota Palembang, yaitu : kuantitas pekerjaan (*quantity of work*), ketepatan waktu

(*promptness*), kehadiran (*attendance*), kemampuan (*capability*), komunikasi (*communication*), inisiatif (*initiative*), dan tanggung jawab (*responsibility*).

Untuk dapat melihat kinerja karyawan dapat dilihat dari absensi karyawan yang ada di perusahaan. Menurut (Wilson Bangun, 2012 : 231), Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Berikut tabel di bawah ini, merupakan data absesnsi karyawan pada tahun 2015 sampai dengan tahun 2016 pada perusahaan Bengkel Mobil Aman Di Kota Palembang.

**Tabel 1.5**

**Daftar Absensi Karyawan Bengkel Mobil Aman Di Kota Palembang**

**Tahun 2015 – 2016**

Tahun	Jumlah Karyawan	Keterangan Absensi			Total Hari Kerja Yang Hilang	Total Hari Kerja	Persentase Tingkat Absensi
		Sakit	Izin	Alpha			
2015	144	20	36	50	106	298	2,47%
2016	159	45	25	55	130	265	3,08%

*Sumber : Bengkel Mobil Aman Di Kota Palembang*

Berdasarkan tabel 1.5 di atas, menunjukkan tingkat absensi karyawan Bengkel Mobil Aman Di Kota Palembang tahun 2015 sampai dengan tahun 2016. Pada tahun 2015 sebanyak 144 karyawan dan tahun 2016 sebanyak 159 karyawan. Total kerja yang hilang pada tahun 2015 sebanyak 106 hari dan tahun 2016 sebanyak 130 hari. Menurut

(Robert L. Mathis – John H. Jackson, 2006 : 123) secara keseluruhan absensi karyawan pada tahun 2015 adalah 298 hari dan tahun 2016 adalah 265 hari. Dengan rumus :

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah hari kerja yang hilang karena ketidakhadiran kerja selama periode}}{(\text{rata – rata jumlah karyawan}) \times (\text{jumlah hari kerja})} \times 100\%$$

Pada tahun 2015 tingkat persentasenya sebesar 2,47% dan tahun 2016 tingkat persentasenya sebesar 3,08%. Ketidakhadiran dalam bekerja baik dengan alasan tertentu maupun tanpa keterangan yang jelas otomatis akan menghambat pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab karyawan, hal ini akan menyebabkan kinerja karyawan menjadi tidak maksimal.

Penelitian – penelitian sebelumnya yang menganalisis mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Berikut tabel di bawah ini, merupakan peneliti terdahulu mengenai Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.

**Tabel 1.6**

**Analisis Penelitian Terdahulu Mengenai Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Maria Ines Nandareslyta (2016)	“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Divisi <i>Maintenance</i> Dan <i>Operational</i> Pada PT. Titis Sempurna Prabumulih.”	Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi <i>Maintenance</i> dan <i>Operational</i> PT. Titis Sempurna Prabumulih.
2.	Dian Natalia (2011)	“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian <i>Marketing</i> PT. Coin Jaya Sentosa Kota Wisata Cibubur.”	Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian <i>Marketing</i> PT. Coin Jaya Sentosa Kota Wisata Cibubur.

---

3.	Florensia Des Tandy (2013)	“Pengaruh Pelatihan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.”	Ada pengaruh antara pelatihan terhadap efektivitas kerja PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.
4.	Muhammad Arief De Putra (2010)	“Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. PLN	Pelatihan ternyata memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Selatan Jambi dan Bengkulu.

---

---

5.	Bernadeta Yustina Tyas Kristiani (2012)	“Pengaruh Pelatihan Dan Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Karya Asih Charitas Palembang.”	<p>1. Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan Rumah Sakit Karya Asih Charitas Palembang adalah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Rumah Sakit Karya Asih Charitas Palembang.</p> <p>2. Pengaruh pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan Rumah Sakit Karya Asih Charitas Palembang adalah bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Rumah Sakit Karya Asih Charitas Palembang.</p> <p>3. Pengaruh pelatihan dan pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan Rumah Sakit Karya Asih Charitas Palembang adalah secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Rumah Sakit Karya Asih Charitas Palembang.</p>
----	--	---	--

---

Penelitian – penelitian terdahulu di atas memiliki hasil yang berbeda – beda dan peneliti sebelumnya menyarankan untuk melakukan penelitian selanjutnya dengan memperluas tempat yang akan diteliti yang lebih baik.

Berdasarkan uraian permasalahan dan beberapa temuan dari penelitian sebelumnya, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BENGKEL AMAN DI KOTA PALEMBANG.”**

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka rumusan masalahnya adalah : “Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Bengkel Mobil Aman Di Kota Palembang?.”

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis “pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Bengkel Mobil Aman Di Kota Palembang.”

### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

#### 1. Bengkel Mobil Aman Di Kota Palembang

Bengkel Mobil Aman Di Kota Palembang, diharapkan untuk pihak bengkel, diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memperoleh masukan – masukan yang positif terhadap bengkel dan memberikan sumbangan pemikiran yang berguna untuk upaya peningkatan kinerja karyawan.

## 2. Peneliti

Peneliti, diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan serta mempertajam daya analisis dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pelatihan terhadap kinerja karyawan.

## 3. Peneliti Selanjutnya

Peneliti Selanjutnya, diharapkan dapat menambah bahan referensi atau masukan bagi peneliti lain yang mempunyai permasalahan yang serupa serta dapat dijadikan bahan penelitian lebih lanjut.

## **E. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2008 : 64).

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

$H_0$  = Tidak terdapat pengaruh yang positif antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

$H_1$  = Terdapat pengaruh yang positif antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian teknik *case study* atau studi kasus. Variabel dalam penelitian ini, adalah variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan Bengkel Mobil Aman Di Kota Palembang.

Menurut (Dr. Gendro Wiyono, M.M., 2011 : 135), Teknik studi kasus adalah salah satu teknik pengumpulan data yang dibutuhkan dengan cara menarik sampel tertentu yang berhubungan dan dipelajari secara lebih mendalam. Memang diakui bahwa suatu penelitian yang menggunakan teknik studi kasus hasilnya sulit dijadikan bahan untuk generalisasi, atau sebagai prediksi yang diberlakukan secara umum, akan tetapi dengan dasar pertimbangan tertentu dan penggunaan metode penarikan sampel yang tepat serta memiliki keseragaman dalam melakukan pengukuran dan penilaian, maka hasil studi diharapkan dapat memiliki nilai prediksi yang baik dalam penelitian. Paling tidak hasil prediksi dapat bermanfaat untuk membuat solusi yang sama dari peristiwa – peristiwa yang dipelajari di daerah yang bersangkutan. Penelitian yang bermaksud ingin mengetahui suatu peristiwa secara rinci dan bersifat mendalam pada umumnya memerlukan waktu yang relatif panjang dengan biaya besar. Disamping perlu juga monitoring secara terus – menerus terhadap subyek dan obyek yang diteliti agar dapat dihasilkan penelitian yang benar – benar dapat diandalkan kebenarannya.

## **2. Ukuran Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi adalah himpunan individu atau objek yang banyaknya terbatas dan tidak terbatas. Menurut (Dr. Gendro Wiyono, M.M., 2011 : 75), Populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda – benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek penelitian, akan tetapi meliputi seluruh karakteristik atau ciri – ciri yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Dalam penelitian bisnis, populasi didefinisikan sebagai kelompok subyek yang hendak dikenai generalisasi hasil dari penelitian. Kelompok subyek ini harus memiliki karakteristik

bersama yang membedakannya dari kelompok subyek yang lain. Semakin sedikit karakteristik populasi yang diidentifikasi, maka populasi akan semakin heterogen dikarenakan berbagai ciri subyek akan terdapat dalam populasi. Sebaliknya, semakin banyak ciri subyek yang disyaratkan sebagai populasi, yang berarti semakin spesifik karakteristik populasi maka, populasi itu akan menjadi semakin homogen.

Dalam sebuah penelitian, sebelum menentukan cara pengambilan sampel, terlebih dahulu menentukan karakteristik populasinya secara jelas, sehingga tingkat heterogenitas populasi dapat diketahui. Dengan semacam itu, maka akan diketahui siapa yang memenuhi syarat sebagai anggota populasi, seberapa besar sampel yang harus diambil, dan tahu persis kepada siapa generalisasi kesimpulan penelitiannya berlaku. Pada umumnya, suatu penelitian dilakukan dengan mempelajari sampel, bukan populasinya. Hal ini dilakukan karena penggunaan sampel dalam penelitian didasari pertimbangan efisiensi sumber daya yang meliputi *waktu*, *tenaga*, dan *dana*, di mana ketiga sumber dana ini biasanya terbatas.

Menurut (Prof. Dr. Sugiyono, 2010 : 116), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. 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. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul – betul representatif (mewakili).

Populasi yang ada dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Bengkel Mobil Aman Di Kota Palembang yang berjumlah 144 total keseluruhan karyawan.

Pengambilan sampel (*sampling*) adalah proses memilih sejumlah elemen secukupnya dari populasi, sehingga penelitian terhadap sampel dan pemahaman tentang sifat atau karakteristiknya akan membuat kita dapat menggeneralisasikan sifat atau karakteristik tersebut pada elemen populasi.

Sampel yang digunakan sebanyak 30 orang responden dilakukan dengan cara metode *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel di mana setiap anggota populasi mempunyai kesempatan (*probabilitas*) untuk dijadikan sampel (Suliyanto, SE., M.Si, 2006 : 113).

### **3. Subyek Penelitian**

Subyek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Bengkel Mobil Aman Di Kota Palembang.

### **4. Obyek Penelitian**

Obyek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Bengkel Mobil Aman Di Kota Palembang.

### **5. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini berlokasi di Jalan Sutan Syahrir No. 57 Palembang.

## 6. Jenis Data Penelitian

### a. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif adalah data yang tidak dapat diukur dalam skala numerik. Namun, karena dalam statistik semua data harus dalam bentuk angka, maka data kualitatif umumnya dikuantitatifkan agar dapat diproses lebih lanjut (Mudrajat Kuncoro, Ph.D, 2009 : 145 – 146). Data kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada 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, 2015 : 14).

### b. Sumber Data

Sumber data untuk penelitian ini adalah data primer. Menurut Dr. Gendro Wiyono, M.M., 2011 : 132 - 133), Data primer merupakan jenis data yang diperoleh dan digali dari sumber utamanya, baik berupa data kualitatif maupun data kuantitatif. Sesuai dengan asalnya, data ini sering disebut dengan data mentah (*raw data*). Para peneliti hanya menggali dan memperoleh jenis data ini dari sumber pertama, apakah respondennya masyarakat biasa, perusahaan – perusahaan, karyawan, dan lain – lain. Dengan demikian, data primer merupakan data murni yang diperoleh dari pengumpulan data secara langsung yang masih perlu pengolahan lebih lanjut agar dapat memiliki arti. Data primer sangat diperlukan jika penelitian yang dilakukan merupakan penelitian dasar atau kaji tindak (*action research*). Kebutuhan data primer dalam hal ini mutlak

karena yang hendak ditemukannya merupakan sesuatu yang benar – benar baru ataupun mempelajari sebab – akibat dari fenomena yang sedang dihadapi. Pada penelitian kaji tindak tidak selalu menghendaki penelitian yang baru, namun demikian jenis penelitian ini biasanya dimaksudkan untuk mencari sesuatu pemecahan atau solusi dari suatu permasalahan yang sedang dihadapi.

Pengumpulan data primer juga sangat tergantung pada kedalaman analisis yang diinginkan. Kalau seorang peneliti ingin mempelajari suatu peristiwa yang diamati secara mendalam, maka ia harus melakukan penelitian dengan cara mengumpulkan data primer. Umumnya, data publikasi yang telah tersedia tidak menyediakan informasi – informasi penggalian data lebih lanjut. Apalagi pada jenis penelitian kualitatif, pengumpulan data primer merupakan kegiatan penelitian yang tidak dapat dihindari. Lain halnya dengan penelitian kuantitatif, sebagian besar data sekundernya telah tersedia.

Data Bengkel Mobil Aman Di Kota Palembang ini, diperoleh melalui studi kepustakaan dan studi lapangan (wawancara atau *interview* dan kuisioner atau angket).

## **7. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

a. Studi Kepustakaan, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku – buku, artikel, serta bahan – bahan lainnya yang memiliki keterkaitan masalah yang akan dibahas khususnya yang berkaitan dengan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

b. Studi Lapangan

1. Wawancara atau *Interview*, digunakan sebagai teknik pengumpul data apabila : *Pertama*, peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti; *Kedua*, peneliti ingin mengetahui berbagai hal dari responden yang lebih mendalam, dengan catatan jumlah responden sedikit. Teknik pengumpulan data dengan teknik wawancara ini berdasarkan anggapan bahwa : *Pertama*, responden adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri; *Kedua*, yang dinyatakan dengan oleh responden adalah benar dan dapat dipercaya; *Ketiga*, interpretasi responden tentang pertanyaan yang diajukan peneliti adalah sama dengan apa yang dimaksudkan oleh peneliti. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur dan teknik pelaksanaannya dapat melalui tatap muka atau melalui telepon (Dr. Gendro Wiyono, M.M., 2011 : 136).

2. Menurut (Dr. Gendro Wiyono, M.M., 2011 : 144 – 146), Kuisisioner atau Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang diajukan kepada responden. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang paling efisien jika peneliti sudah mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan mengetahui persis apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuisisioner sangat cocok apabila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuisisioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup maupun terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau via *e-mail*. Prinsip – prinsip penulisan kuisisioner seperti yang disampaikan oleh Sekaran (2003).

#### 1. Isi dan Tujuan

Yang dimaksud dengan isi dan tujuan kuisisioner adalah tentang kejelasan dari kuisisioner ini apakah merupakan bentuk pengukuran atau bukan. Kalau berbentuk pengukuran, maka dalam membuat pertanyaan atau pernyataan harus teliti, setiap pertanyaan harus berbentuk skala pengukuran dan jumlah itemnya mencukupi untuk mengukur variabel yang akan diteliti.

## 2. Bahasa

Bahasa yang digunakan dalam penulisan kuisisioner harus disesuaikan dengan kemampuan berbahasa responden.

## 3. Tipe dan Bentuk

Tipe pertanyaan dapat terbuka maupun tertutup, dengan bentuk kalimat positif maupun negatif. Pertanyaan terbuka merupakan pertanyaan yang mengharapkan responden memberikan jawaban berbentuk uraian tentang sesuatu hal. Sebaliknya, pertanyaan tertutup merupakan pertanyaan yang mengharapkan jawaban singkat atau mengharapkan responden memilih salah satu alternatif jawaban yang sudah tersedia. Pertanyaan tertutup akan membantu responden untuk dapat menjawab dengan cepat.

## 4. Jelas

Setiap pertanyaan dalam kuisisioner jangan mendua sehingga menyulitkan responden untuk menjawab.

## 5. Bobot

Setiap pertanyaan dalam instrumen sebaiknya tidak menanyakan hal – hal yang sekiranya responden sudah lupa, atau pertanyaan yang memerlukan jawaban dengan berpikir berat.

#### 6. Arah

Pertanyaan dalam kuisisioner sebaiknya juga tidak menggiring pada jawaban yang baik saja atau kepada jawaban yang jelek saja.

#### 7. Singkat dan Padat

Pertanyaan dalam kuisisioner sebaiknya tidak terlalu panjang.

#### 8. Sistematis

Urutan pertanyaan dalam kuisisioner agar dibuat sedemikian rupa dari yang umum menuju yang lebih spesifik, atau dari yang mudah menuju yang lebih sulit. Hal ini perlu dipertimbangkan karena secara psikologis akan mempengaruhi semangat responden untuk menjawab.

Kuisisioner disebarakan langsung melalui karyawan Bengkel Mobil Aman Di Kota Palembang. Setiap kuisisioner yang didistribusikan kepada para responden disertai surat permohonan pengisian kuisisioner. Dalam surat permohonan pengisian kuisisioner dinyatakan identitas peneliti, tujuan penelitian, serta jaminan atas kerahasiaan responden.

Berikut skala pengukuran yang digunakan dalam Bengkel Mobil Aman Di Kota Palembang adalah skala likert's. Menurut (Prof. Dr. Sugiyono, 2010 : 132 – 133), Skala likert's digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala likert's, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi

indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item – item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Sedangkan skor yang diberikan adalah :

- a) Sangat Setuju : Diberi skor 5
- b) Setuju : Diberi skor 4
- c) Netral : Diberi skor 3
- d) Tidak Setuju : Diberi skor 2
- e) Sangat Tidak Setuju : Diberi skor 1

## **8. Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya**

Menurut (Dr. Gendro Wiyono, M.M., 2011 : 91 – 92), Pada dasarnya, sebuah penelitian adalah melakukan pengukuran terhadap variabel. Pengukuran sebagaimana telah disampaikan pada bab 4 adalah pemberian nilai properti dari suatu obyek. Pemberian nilai properti lebih mudah jika berkaitan dengan properti fisik, tetapi akan menjadi sulit jika berhubungan dengan konsep yang abstrak. Teknik yang dapat digunakan untuk mengukurnya adalah memecah konsep menjadi beberapa karakteristik yang dapat diobservasi. Pemecahan konsep menjadi bentuk yang dapat diukur disebut dengan pengoperasionalan konsep (*operationalizing the concept*). Untuk itu, diperlukan definisi operasi yang membantu menjelaskan karakteristik dari obyek yang abstrak tadi menjadi elemen – elemen atau indikator – indikator yang dapat diobservasi.

Perlu diperhatikan bahwa kesalahan terbesar yang dapat dilakukan oleh seorang peneliti adalah kesalahan dalam membuat definisi operasi yang akan mengakibatkan kesalahan dalam menentukan alat ukur dan metode pengukuran. Sehingga,

menyebabkan data yang ada tidak dapat diperbandingkan antara yang satu dengan yang lain. Bahkan lebih fatal lagi jika terjadinya kekeliruan dalam definisi yang menyebabkan kesalahan dalam menentukan dan memahami elemen – elemen atau indikator – indikator yang digunakan untuk menjelaskan konsep. Kesalahan semacam ini menjadikan penelitian tidak akan dapat memperoleh hasil sesuai dengan yang diharapkan.

Variabel – variabel penelitian sebenarnya merupakan kumpulan konsep mengenai fenomena yang diteliti. Pada umumnya, karena rumusan variabel itu masih bersifat konseptual, maka maknanya masih sangat abstrak walaupun mungkin secara intuitif sudah dapat dipahami maksudnya. Tetapi tentunya pemahaman itu akan berbeda – berbeda antara satu orang dengan yang lain sebagai akibat cara mempersepsi yang juga berlainan. Dalam pelaksanaan penelitian, batasan atau definisi variabel tidak dapat dibiarkan *ambiguous*, yakni memiliki makna ganda, atau tidak menunjukkan adanya indikator yang jelas. Hal itu disebabkan data mengenai variabel yang bersangkutan akan diambil melalui suatu prosedur pengukuran, sedangkan pengukuran yang valid hanya dapat dilakukan terhadap atribut yang sudah didefinisikan secara jelas dan tegas. Sekali lagi bahwa variabel yang masih berupa konsep teoritis belum atau tidak dapat diukur.

Dengan demikian, maka diperlukan definisi operasional yang memiliki arti tunggal dan diterima secara obyektif. Suatu konsep mengenai variabel dapat saja memiliki definisi operasional yang lebih dari satu dan berbeda – beda antara penelitian yang satu dengan penelitian yang lain, oleh karenanya peneliti harus dapat memilih dan

menentukan definisi operasional yang paling relevan dengan penelitiannya. Banyak cara untuk merumuskan definisi operasional, beberapa cara diantaranya yang disampaikan oleh Tuckman (1979) sebagai berikut ini :

#### 1. Berdasarkan Proses

Definisi operasional dapat dirumuskan berdasarkan *proses apa yang harus dilakukan agar variabel yang didefinisikan itu terjadi.*

Karena terbentuknya definisi operasional tergantung kepada manipulasi atau proses yang menyebabkan timbulnya variabel yang bersangkutan maka, cara definisi tipe ini sangat cocok untuk mengoperasionalkan variabel bebas.

#### 2. Berdasarkan Cara Kerja

Definisi operasional juga dapat dirumuskan berdasarkan *bagaimana cara kerja variabel yang bersangkutan, yaitu apa yang menjadi sifat dinamikanya.* Sifat dinamik manusia diperlihatkan dalam bentuk perilaku, oleh karena itu operasionalisasi dengan cara ini menggambarkan tipe manusia berdasarkan perilaku yang nyata dan dapat diamati yang berkaitan dengan tipe atau keadaan orang yang bersangkutan.

Karena cara pendefinisian variabel di dasarkan pada sifat dinamis yang ada pada subyeknya, maka cara operasionalisasi seperti ini sangat cocok untuk mendefinisikan variabel terikat.

#### 3. Berdasarkan Kriteria Pengukuran

Adapun definisi operasional yang dibuat berdasarkan *kriteria pengukuran yang diterapkan pada variabel*, menggunakan angka atau skor pada alat ukur dianggap representasi dari konsep mengenai variabel yang diukur.

Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel, yakni variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Variabel independen dalam penelitian ini, yaitu pelatihan. Sedangkan, variabel dependen dalam penelitian ini, yaitu kinerja karyawan. Berikut ini adalah uraian atau definisi secara konseptual dari masing – masing variabel penelitian :

a. Variabel Pelatihan

Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisasi. Selain itu pelatihan merupakan kegiatan yang dirancang untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui rangkaian kegiatan identifikasi, pengkajian serta proses belajar yang terencana. Atau dapat pula dikatakan, pelatihan adalah upaya pembelajaran yang diselenggarakan oleh organisasi untuk memenuhi kebutuhan atau untuk mencapai tujuan organisasi sehingga pelatihan dapat diartikan sebagai kegiatan edukatif untuk membawa keadaan perilaku peserta pelatihan saat ini kepada perilaku yang lebih baik sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi.

Variabel pelatihan (X) merupakan variabel bebas yang terdiri dari 5 sub variabel pertanyaan yang terdiri dari :

- 1) Kemampuan instruktur pelatihan
- 2) Materi (bahan) yang diberikan
- 3) Metode pelatihan

- 4) Tujuan diadakan pelatihan
- 5) Fasilitas/pendukung pelatihan

b. Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang. Sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. seorang pegawai dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik apabila hasil pekerjaannya dapat mencapai standar kinerja yang telah ditentukan oleh perusahaan untuk menilai kinerja pegawai, maka standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami. Variabel kinerja karyawan (Y) merupakan variabel terikat yang terdiri dari 5 sub variabel pernyataan yang terdiri dari :

- 1) Kuantitas pekerjaan (*quantity of work*)
- 2) Ketepatan waktu (*promptness*)
- 3) Kehadiran (*attendance*)
- 4) Kemampuan (*capability*)
- 5) Komunikasi (*communication*)
- 6) Inisiatif (*initiative*)
- 7) Tanggung jawab (*responsibility*)

Berdasarkan uraian di atas dan pokok permasalahan yang telah dirumuskan, maka variabel – variabel yang dianalisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.7**

**Definisi Operasional Variabel Dan Pengukurannya**

Variabel	Indikator	Definisi	Skala Pengukuran
Pelatihan (X)	1. Kemampuan instruktur pelatihan	Seseorang atau tim yang memberikan pelatihan pada peserta pelatihan serta menguasai metode dan materi pelatihan.	<i>Likert</i>
	2. Materi (bahan) yang diberikan	Dengan mengetahui kebutuhan akan pelatihan, sebagai hasil dari langkah pertama dapat ditentukan materi pelatihan yang harus diberikan.	<i>Likert</i>
	3. Metode pelatihan	Sesuai dengan materi pelatihan yang diberikan, maka ditentukanlah metode atau cara penyajian yang paling tepat. Penentuan atau pemilihan metode pelatihan tersebut didasarkan atas materi yang akan disajikan.	<i>Likert</i>
	4. Tujuan diadakan pelatihan	Memenuhi kebutuhan yang diinginkan perusahaan, membentuk tingkah laku yang diharapkan.	<i>Likert</i>
	5. Fasilitas/sarana pendukung pelatihan	Mengukur kelebihan suatu program, kelengkapan, dan kondisi yang merupakan umpan balik untuk menilai atau menghasilkan output yang sesuai.	<i>Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kuantitas pekerjaan ( <i>Quantity of work</i> )	Jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.	<i>Likert</i>
	2. Ketepatan waktu ( <i>Promptness</i> )	Sesuai atau tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang	<i>Likert</i>

	menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.	
3. Kehadiran ( <i>Attendance</i> )	Tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.	<i>Likert</i>
4. Kemampuan ( <i>Capability</i> )	Kemampuan untuk melaksanakan tugas, kemampuan seseorang bergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja atau pengetahuan karyawan dalam bidang yang sehubungan dengan pekerjaannya.	<i>Likert</i>
5. Komunikasi ( <i>Communication</i> )	Komunikasi dalam perusahaan selain memperlancar kerja juga merekatkan hubungan antar individu, komunikasi yang baik akan membuat karyawan merasa bahwa orang – orang dalam perusahaan adalah keluarganya, sehingga membuatnya semakin nyaman.	<i>Likert</i>
6. Inisiatif ( <i>initiative</i> )	Semangat untuk melaksanakan tugas – tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.	<i>Likert</i>
7. Tanggung jawab ( <i>Responsibility</i> )	Kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.	<i>Likert</i>

## 9. Instrumen Penelitian

Instrumen itu merupakan alat yang digunakan untuk melakukan sesuatu. Sedangkan penelitian memiliki arti pemeriksaan, penyelidikan, kegiatan pengumpulan, pengolahan, analisis, dan penyajian data secara sistematis dan objektif. Dengan masing – masing pengertian kata tersebut di atas, maka *instrumen penelitian* adalah semua alat yang digunakan untuk mengumpulkan, memeriksa, menyelidiki suatu masalah, atau mengumpulkan, mengolah, menganalisa, dan menyajikan data – data secara sistematis serta objektif dengan tujuan memecahkan suatu persoalan atau menguji suatu hipotesis. Jadi, semua alat yang bisa mendukung suatu penelitian bisa disebut instrumen penelitian. Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Dengan demikian, jumlah instrumen yang akan digunakan tergantung pada jumlah variabel yang diteliti. Jadi, jika variabel yang digunakan jumlahnya 3, maka instrumen yang juga 3 jumlahnya.

Instrumen merupakan hal yang sangat penting di dalam kegiatan penelitian. Hal ini karena perolehan suatu informasi atau data relevan atau tidaknya, tergantung pada alat ukur tersebut. Oleh karena itu, alat ukur penelitian harus memiliki validitas dan reliabilitas yang memadai.

Instrumen penelitian dirancang untuk satu tujuan penelitian dan tidak akan bisa digunakan pada penelitian lain. Kekhasan setiap obyek penelitian membuat seorang peneliti harus merancang sendiri instrumen yang akan digunakannya. Susunan instrumen untuk setiap penelitian tidak selalu sama dengan penelitian yang lain. Hal ini disebabkan karena setiap penelitian mempunyai tujuan dan mekanisme kerja yang berbeda – beda.

**Tabel 1.8**  
**Instrumen Penelitian**

Variabel	Indikator	Butir Pernyataan	Skala Pengukuran
Pelatihan (X)	1. Kemampuan Instruktur Pelatihan	1 – 4	<i>Likert</i>
	2. Materi (Bahan) Yang Diberikan	5 – 8	<i>Likert</i>
	3. Metode Pelatihan	9 – 13	<i>Likert</i>
	4. Tujuan Diadakan Pelatihan	14 – 17	<i>Likert</i>
	5. Fasilitas/sarana Pendukung Pelatihan	18 – 20	<i>Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kuantitas pekerjaan ( <i>Quantity of work</i> )	1 – 5	<i>Likert</i>
	2. Ketepatan waktu ( <i>Promptness</i> )	6 – 9	<i>Likert</i>
	3. Kehadiran ( <i>Attendance</i> )	10 – 11	<i>Likert</i>
	4. Kemampuan ( <i>Capability</i> )	12 – 13	<i>Likert</i>
	5. Komunikasi ( <i>Communication</i> )	14 – 15	<i>Likert</i>
	6. Inisiatif ( <i>initiative</i> )	16 – 18	<i>Likert</i>
	7. Tanggung jawab ( <i>Responsibility</i> )	19 – 20	<i>Likert</i>

## 10. Teknik Analisis Data

Menurut (Albert Kurniawan, S.E. M.M., 2014 : 27 – 28) dalam (Arikunto, 2000 : 134), Analisis data berkaitan dengan rumusan masalah yang dijabarkan, jenis analisis data, meliputi analisis deskriptif, jika hanya menggambarkan keadaan/situasi (tidak ada

hipotesis), atau biasanya yang sering menggunakan hipotesis, maka pada analisis data, perlu menjawab hipotesis.

Teknik analisis data digunakan untuk menganalisis penilaian keadaan obyek penelitian berdasarkan persepsi dan jawaban responden, yaitu karyawan Bengkel Mobil Aman Di Kota Palembang terhadap kuisisioner yang diajukan, untuk menganalisisnya, maka digunakan program IBM SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

## **a. Uji Instrumen**

### **1. Uji Validitas Data**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut (Ghozali, 2011 : 52).

Tentang uji validitas ini dapat disampaikan hal – hal pokoknya, sebagai berikut :

1. Uji ini sebenarnya untuk melihat kelayakan butir – butir pertanyaan dalam kuisisioner tersebut dapat mendefinisikan suatu variabel.
2. Daftar pertanyaan ini pada umumnya untuk mendukung suatu kelompok variabel tertentu.
3. Uji validitas dilakukan setiap butir soal. Hasilnya dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  |  $df = n - k$  dengan tingkat kesalahan 5%.
4. Jika  $r_{tabel} < r_{hitung}$ , maka butir soal tersebut dinyatakan valid.

### **2. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011 : 47).

Keandalan pengukuran dengan *Cronbach's Alpha* adalah koefisien keandalan yang menunjukkan seberapa baiknya *item*/butir dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain. Tentang uji reliabilitas ini dapat disampaikan hal – hal pokoknya, sebagai berikut :

1. Untuk menilai kestabilan ukuran dan konsistensi responden dalam menjawab kuisioner. Kuisioner tersebut mencerminkan konstruk sebagai dimensi suatu variabel yang disusun dalam bentuk pertanyaan.
2. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama – sama terhadap seluruh pertanyaan.
3. Jika nilai *cronbach's alpha*  $> 0,60$ , maka dinyatakan reliabel.

#### **b. Uji Asumsi Klasik**

##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji T dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2011 : 160).

##### 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Kebanyakan data crosssection mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar) (Ghozali, 2011 : 139).

## **11. Pengujian Hipotesis**

Menurut (Mudrajat Kuncoro, Ph.D, 2009 : 62), Uji hipotesis merupakan bagian yang sangat penting di dalam penelitian. Bagian ini yang menentukan apakah penelitian yang dilakukan cukup ilmiah atau tidak. Untuk melakukan uji hipotesis, peneliti harus menentukan sampel, mengukur instrumen, desain, dan mengikuti prosedur yang akan menuntun dalam pencarian data yang diperlukan. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis melalui prosedur analisis yang benar sehingga peneliti dapat melihat validitas dari hipotesis. Analisis dari data yang dikumpulkan tidak menghasilkan hipotesis terbukti dan tidak terbukti, melainkan mendukung atau tidak mendukung hipotesis.

Beberapa peneliti pemula mempunyai kekeliruan anggapan bahwa apabila data yang dikumpulkan tidak mendukung hipotesis yang disusun, maka penelitiannya menjadi gagal. Demikian pula, kalau data yang dikumpulkan mendukung hipotesis yang ada, penelitiannya menjadi sangat sukses. Kedua anggapan tersebut tidak benar. Adalah penting, misalnya mengetahui variabel mana yang berhubungan dan variabel mana yang

tidak berhubungan. Apabila data yang tidak mendukung hipotesis, kontribusi yang dibuat adalah perlu adanya revisi dari beberapa aspek teori, di mana revisi ini akan menghasilkan revisi hipotesis atau hipotesis yang baru. Jadi, uji hipotesis mempunyai kontribusi terhadap ilmu manajemen dan ekonomi serta efisiensi bisnis, terutama melalui perluasan, penyaringan, atau revisi teori.

## **12. Analisis Deskriptif Responden**

Menurut (Mudrajat Kuncoro, Ph.D, 2009 : 192), Istilah analisis deskriptif memiliki arti yang sulit didefinisikan, karena menyangkut berbagai macam aktivitas dan proses. Salah satu bentuk analisis adalah kegiatan menyimpulkan data mentah dalam jumlah yang besar sehingga hasilnya dapat ditafsirkan. Mengelompokkan, atau memisahkan komponen atau bagian yang relevan dari keseluruhan data, juga merupakan salah satu bentuk analisis untuk menjadikan data mudah dikelola. Pengaturan, pengurutan, atau manipulasi data bisa memberikan informasi deskriptif yang akan menjawab pertanyaan – pertanyaan dalam definisi masalah. Semua bentuk analisis tersebut mencoba untuk menggambarkan pola – pola yang konsisten dalam data, sehingga hasilnya dapat dipelajari dan ditafsirkan secara singkat dan penuh makna.

Analisis deskriptif responden digunakan untuk melihat profil responden, selain itu analisis deskriptif juga digunakan untuk melihat persentasi jawaban responden terhadap setiap pertanyaan kuesioner yang diajukan kepada responden.

Analisis hasil jawaban responden yang melibatkan 30 orang karyawan yang bertujuan untuk memberikan gambaran hasil jawaban responden untuk setiap pertanyaan pada kuisisioner yang diajukan.

Dari kuisioner yang akan disebarakan, didapatkan 30 karakteristik responden berdasarkan usia, status, dan pendidikan terakhir.

### **13. Uji Pengaruh (Analisis Regresi Linier Sederhana)**

Menurut (Priyatno, 2010 : 55), Analisis regresi sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini bertujuan untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif.

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Pelatihan

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

Analisis koefisien determinasi dalam analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel

dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar pengaruh persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

Nilai  $R^2$  digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan model dalam menerangkan variabel independen, tetapi karena  $R^2$  mengandung kelemahan mendasar, yaitu bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan model, maka penelitian ini menggunakan *adjusted*  $R^2$  berkisar antara 0 dan 1. Jika nilai *adjusted*  $R^2$  semakin mendekati 1, maka semakin baik kemampuan model tersebut dalam menjelaskan variabel dependen dan sebaliknya.

## 15. Uji T

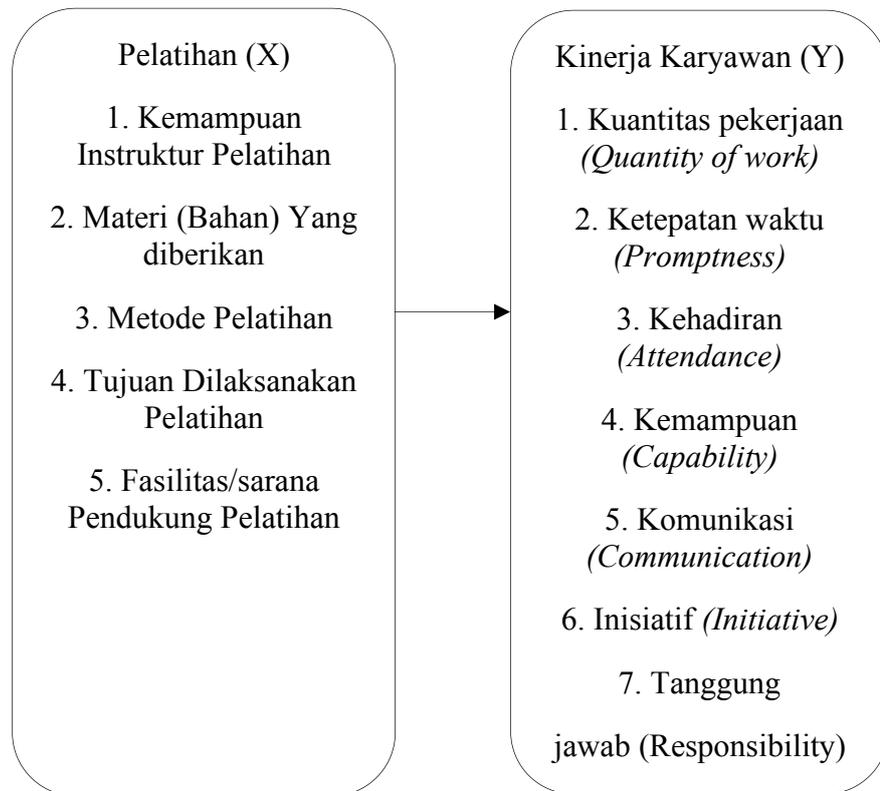
Uji statistik T menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing – masing variabel independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pada uji statistik T, nilai T hitung akan dibandingkan dengan nilai T tabel, dilakukan dengan cara sebagai berikut :

- a. Bila  $T_{hitung} > T_{tabel}$  atau probabilitas  $<$  tingkat signifikansi ( $Sig < 0,05$ ), maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Bila  $T_{hitung} < T_{tabel}$  atau probabilitas  $>$  tingkat probabilitas  $>$  tingkat signifikansi ( $Sig > 0,05$ ), maka  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima, variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

## G. Kerangka Konseptual

### Gambar 1.1

### Kerangka Konseptual



## H. Sistematika Penulisan

Sistematika dibuat agar memudahkan pembaca dalam memahami isi penelitian karena di dalam sistematika ini akan dibagi menjadi lima bab, masing – masing bab terdiri dari sub bab yang disusun secara sistematis. Secara garis besar, isi dari masing – masing bab adalah sebagai berikut.

### BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini, menggambarkan secara global tentang materi yang akan dibahas, yaitu : pendahuluan yang membahas latar belakang masalah ini sehingga diangkat menjadi objek penelitian. Setelah latar belakang, kemudian dirumuskan suatu masalah, dilanjutkan dengan tujuan

penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan.

## **BAB II            LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini, diuraikan landasan teori yang diambil dari buku – buku ilmiah, maupun sumber – sumber lain yang mendukung penelitian ini berupa pengertian pelatihan, jenis – jenis pelatihan, tujuan pelatihan, manfaat pelatihan, metode pelatihan, evaluasi pelatihan, faktor – faktor yang berperan dalam pelatihan, pengertian kinerja dan penilaian kinerja karyawan, tujuan penilaian kinerja, manfaat penilaian kinerja, jenis – jenis penilaian kinerja, evaluasi penilaian kinerja, hambatan – hambatan dalam penilaian kinerja, kegunaan penilaian kinerja, pelaku penilaian dalam perusahaan, dan mengukur kinerja karyawan.

## **BAB III            GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Dalam bab ini, membahas tentang profil Bengkel Mobil Aman Di Kota Palembang, sejarah singkat Bengkel Mobil Aman Di Kota Palembang, riwayat singkat berdirinya Bengkel Mobil Aman Di Kota Palembang, visi dan misi Bengkel Mobil Aman Di Kota Palembang, struktur organisasi Bengkel Mobil Aman Di Kota Palembang, pembagian tugas dan wewenang Bengkel Mobil Aman Di Kota Palembang, perkembangan aktivitas Bengkel Mobil Aman Di Kota Palembang, gambaran pelatihan dalam Bengkel Mobil Aman Di Kota Palembang, dan gambaran kinerja Bengkel Mobil Aman Di Kota Palembang.

**BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini menguraikan tentang hasil uji validitas, uji reliabel, karakteristik responden, analisis hasil kuisisioner pelatihan dan kinerja karyawan, uji asumsi klasik, uji pengaruh (analisis regresi linier sederhana), uji koefisien determinasi, uji T, dan pembahasan pengaruh pelatihan dan kinerja karyawan Bengkel Mobil Aman Di Kota Palembang, dan rangkuman hasil kuisisioner jawaban responden.

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini, berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan penelitian, dan saran – saran yang dianggap perlu serta bermanfaat sebagai bahan masukan bagi Bengkel Mobil Aman Di Kota Palembang untuk mengatasi masalah – masalah terkait dengan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.