

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI KERJA & (K3)
KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYWAN PT. SPARTA PRIMA**

SKRIPSI

Oleh :

HANSEN ARTAJAYA

20150500156

JURUSAN MANAJEMEN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA



FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2020

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI KERJA, &
(K3) KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SPARTA PRIMA**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat mendapatkan gelar
Sarjana pada Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Buddhi Dharma Tangerang
Jenjang Pendidikan Strata 1**

Oleh :

HANSEN ARTAJAYA

20150500156



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG
2020**

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Hansen Artajaya
NIM : 20150500156
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan (K3) Kesehatan & Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sparta Prima.

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

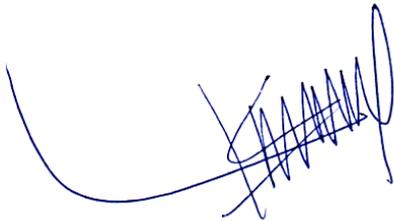
Tangerang, 26 Juli 2018

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Jurusan,



Agus Kusnawan, S.E.,M.M

NIDN : 0421107101



Eso Hernawan, S.E.,M.M

NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan (K3) Kesehatan & Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sparta Prima.

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Hansen Artajaya

NIM : 20150500156

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M)**.

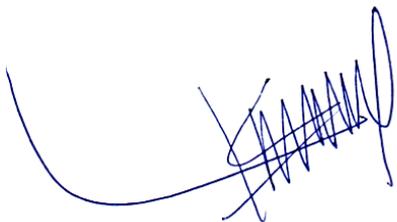
Tangerang, 6 Desember 2019

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Jurusan,



Agus Kusnawan, S.E., M.M
NIDN : 0421107101



Eso Hernawan, S.E., M.M
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Agus Kusnawan, S.E.,M.M

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Hansen Artajaya

NIM : 20150500156

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

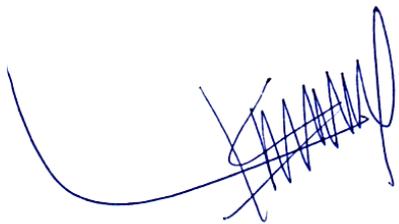
Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan (K3) Kesehatan & Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sparta Prima.

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Menyetujui,
Pembimbing,



Agus Kusnawan, S.E.,M.M
NIDN : 0421107101

Tangerang, 6 Desember 2019

Mengetahui,
Ketua Jurusan,



Eso Hernawan, S.E.,M.M
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Hansen Artajaya
NIM : 20150500156
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan (K3) Kesehatan & Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sparta Prima.

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat “**SANGAT MEMUASKAN**” oleh Tim Penguji pada hari Senin, tanggal 27 Januari 2020.

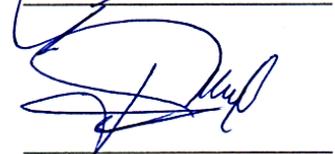
Nama Penguji

Tanda Tangan

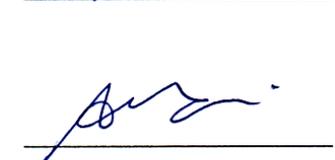
Ketua Penguji : **Petrus T. Resi, S.E., MBA**
NIDN : 0315056002



Penguji I : **Eso Hernawan, S.E., M.M**
NIDN : 0410076709



Penguji II : **Andy, S.E., M.M**
NIDN : 0427068101



Dekan Fakultas Bisnis,



Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.M
NIDN : 0427047303

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik Sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan orisinal penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti: buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuisisioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Jurusan atau Dekan atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 6 Desember 2019

Yang membuat pernyataan,



Hansen Artajaya

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI ILMIAH

Dibuat Oleh,

NIM : 20150500156
Nama Mahasiswa : Hansen Artajaya
Jenjang Studi : Strata 1 (S1)
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul: “Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan (K3) Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sparta Prima” beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikan di *Internet* atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 6 Desember 2019

Penulis



(Hansen Artajaya)

PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN (K3) KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SPARTA PRIMA

ABSTRAK

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dan besarnya pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan (K3) Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sparta Prima. Di dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah kuisioner atau penyebaran angket secara sensus. Analisis yang penulis gunakan di dalam skripsi ini adalah metode kuantitatif, penulis melakukan uji Normalitas, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas, Linearitas serta uji Regresi Linear Berganda, serta menggunakan tabel r dan F dalam melakukan uji hipotesis.

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini terdapat pengaruh antara Variabel Independen yakni Variabel Pelatihan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan (K3) Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X3) yang berpengaruh signifikan positif terhadap Variabel Dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sparta Prima. Pelatihan Kerja (X1) memiliki pengaruh dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 yang berarti memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari yang sudah ditetapkan sebesar 0,05 dan pada t-tabel lebih kecil dari t-hitung ($1,67793 < 3,067$) sehingga H1 dapat didukung. Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan positif sebesar 0,004 yang memiliki arti nilai signifikansi lebih kecil dari nilai signifikansi yang sudah ditetapkan yakni sebesar 0,05 dan t-tabel lebih kecil dari t-hitung ($1,67793 < 3,012$) sehingga H2 dapat didukung. Kesehatan dan Keselamatan Kerja atau K3 memiliki pengaruh yang signifikan positif juga sebesar 0,003 yang memiliki arti signifikansi lebih kecil dari nilai signifikansi yang sudah ditetapkan sebesar 0,05 dan pada t-tabel lebih kecil dari t-hitung ($1,67793 < 3,132$) sehingga H3 dapat didukung.

Melalui hasil uji F dapat diketahui bahwa F hitung memiliki nilai 6.589 dengan perolehan nilai signifikansi 0,001. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditentukan yaitu sama dengan 0,05, dan F tabel ($2,79 < 6,589$) F hitung, dapat disimpulkan bahwa model regresi berganda ini sangat baik untuk digunakan. Variabel independen yang terdiri dari Variabel Pelatihan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan (K3) Kesehatan dan Keselamatan (X3) dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen yang disebut Kinerja Karyawan (Y).

Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Kinerja Karyawan

INFLUENCE OF WORK TRAINING, WORK MOTIVATION AND (K3) HEALTH AND SAFETY OF WORK ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT.SPARTA PRIMA

ABSTRACT

This thesis writing aims to find out the influence and magnitude of the influence of Job Training, Work Motivation, and (K3) Occupational Health and Safety on the Performance of Employees of PT. Sparta Prima. In this study the method used was a questionnaire or census questionnaire. The analysis that I use in this thesis is a quantitative method, the authors perform Normality, Multikolinearity, Heteroskedastisitas, Linearity and Multiple Linear Regression tests, and use tables r and F in conducting hypothesis testing.

Based on data analysis conducted in this study, there are Independent Variables with Work Training Variables (X_1), Work Motivation (X_2) and (K3) Occupational Health and Safety (X_3) which have a significant positive effect on Dependent Variables as Employee Performance (Y) on PT. Sparta Prima. Job Training (X_1) has an influence with a significance value of 0,004 which means it has a significance value smaller than that which has been set at 0.05 and on the t -table is smaller than t -count (1.67793) $<$ (3.067) so H_1 can supported. Work Motivation (X_2) has a positive significant effect of 0,004 which means that the significance value is smaller than the determined significance value of 0.05 and t -table is smaller than t -count (1.67793) $<$ (3.012) produces H_2 can supported. Occupational Health and Safety or K3 has a significant positive effect of 0,003 which has a significance greater than the specified significance value of 0.05 and on the t -table is smaller than t -count (1.67793) $<$ (3.132) So H_3 can be supported.

Through the F test results it can be seen that the calculated F has a value of 6.589 with the acquisition of a significance value of 0,001. Because the significance value is smaller than the predetermined significance value that is equal to 0.05, and the F table (2.79) $<$ (6.589) F arithmetic, it can be concluded that this multiple regression model is very good to use. The independent variables consisting of Work Training Variables (X_1), Work Motivation (X_2) and (K3) Health and Safety (X_3) can be used to predict the dependent variable called Employee Performance (Y).

Keywords : Job Training, Work Motivation, Occupational Healty and Safety, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas segala nikmat dan rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik dan tepat pada waktunya, sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu pada Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma Tangerang.

Pada kesempatan ini peneliti mengambil judul “**Pengaruh Pelatihan Kerja, Motvasi Kerja Dan (K3) Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sparta Prima.**”

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini banyak kekurangan-kekurangan. Namun karena adanya dukungan, semangat serta bantuan dari berbagai pihak, akhirnya peneliti menyampaikan ucapan terima kasih setulus-tulusnya kepada :

1. Bapak Dr. Sofian Sugioko, M.M., CPMA selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma Tangerang
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M, selaku Ketua Jurusan Manajemen (S1) Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
4. Bapak Agus Kusnawan, S.E., M.M, selaku Dosen Pembimbing yang telah membantu dan memberikan arahan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

5. Seluruh Dosen Pengajar Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan Ilmu pengetahuan kepada penulis.
6. Bapak Ayong, selaku pemilik PT. Sparta Prima yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di perusahaannya.
7. Papa, Mama, dan Adik-adik yang selalu memberikan cinta dan kasih sayang dan doa, serta teman-teman tanpa mengenal lelah banyak membantu baik secara moral maupun material dalam mendukung penulis skripsi ini.
8. Kawan-kawan mahasiswa Universitas Buddhi Dharma diantaranya, Nori, Dewi, Dea, Brian, Iyang, Yopi, Yuni, Acong, Joshua, Edi, Kezia yang telah memberikan semangat serta Tante Anna, dan Tante Sanny atas kebersamaanya dalam penyelesaian tugas akhir skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa memberikan imbalan atas bantuan dan kebaikan yang telah beliau-beliau berikan kepada peneliti. Akhirnya Peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi masyarakat dan pembaca.

Tangerang, 6 Desember 2019

Penulis



Hansen Artajaya

NIM. 20150500156

DAFTAR ISI

HALAMAN

JUDUL LUAR

JUDUL DALAM

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN

SURAT PERNYATAAN

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

ABSTRAK.....	i
<i>ABSRTACT</i>	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	5

C. Batasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	7
G. Sistematika Penulisan	8
BAB II : LANDASAN TEORI	10
A. Gambaran Umum Teori	10
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	10
a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	10
b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
c. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2. Pelatihan Kerja	16
a. Pengertian Pelatihan Kerja	16
b. Tujuan dan Manfaat Pelatihan.....	19
c. Indikator Pelatihan Kerja.....	22
3. Motivasi Kerja.....	26
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	26
b. Prinsip Motivasi Kerja.....	28
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Timbulnya Motivasi.....	29
d. Tujuan Motivasi	30
e. Indikator Motivasi Kerja	31
4. Kesehatan dan Keselamatan Kerja.....	35
a. Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja	35
b. Tujuan Kesehatan Kerja	35
c. Indikator Kesehatan dan Keselamatan Kerja	36

5. Kinerja.....	39
a. Pengertian Kinerja.....	39
b. Tujuan Penilaian Kerja.....	41
c. Indikator Kinerja.....	42
6. Model Penelitian.....	45
7. Hubungan Antara Variabel.....	45
8. Hubungan Pelatihan Kerja dan Kinerja Karyawan.....	45
9. Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.....	46
10. Hubungan Antara K3 dan Kinerja Karyawan.....	47
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN.....	48
A. Metodologi Penelitian.....	48
1. Jenis Penelitian.....	48
2. Objek Penelitian.....	49
3. Struktur Organisasional.....	51
4. Unit Analisis.....	55
5. Pendekatan Waktu.....	55
B. Jenis Data dan Sumber Data.....	57
1. Data Primer.....	57
2. Data Sekunder.....	58
C. Teknik Pengumpulan Data.....	59
1. Kuisisioner atau Angket.....	59
2. Observasi.....	60
3. Studi Pustaka.....	60
4. Populasi.....	61
5. Sampel.....	61

6. Teknis Pengambilan Sampel	62
7. Variabel	63
8. Operasionalisasi Variabel.....	64
9. Teknik Analisis Data	66
10. Uji Instumen.....	67
a. Uji Validitas	68
b. Uji Reabilitas	69
11. Uji Asumsi Klasik	71
a. Uji Normalitas	71
b. Uji Multikolinearitas	72
c. Uji Heteroskedastisitas	72
12. Uji Hipotesis.....	73
a. Uji Signifikansi Individual (Uji T)	73
b. Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	74
c. Koefisien Determinasi (<i>R Square</i>)	75
d. Uji Regresi.....	76
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	77
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian	77
B. Uji Frekuensi.....	79
1. Uji Frekuensi Variabel Pelatihan Kerja (X1).....	79
2. Uji Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X2)	89
3. Uji Frekuensi Variabel Kesehatan & Keselamatan Kerja (X3) ..	99
4. Uji Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	109
C. Uji Validitas dan Reliabilitas	119
1. Uji Validitas dan Reliabilitas Pelatihan Kerja (X1).....	119

2.	Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi Kerja (X2).....	122
3.	Uji Validitas dan Reliabilitas K3 (X3).....	125
4.	Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja (Y).....	128
D.	Analisis Korelasi Berganda dan Regresi Linear Berganda	131
1.	Analisis Korelasi Berganda.....	131
2.	Analisis Regresi Linear Berganda.....	136
E.	Uji Asumsi Klasik.....	139
1.	Uji Normalitas	139
2.	Uji Multikolinearitas	142
3.	Uji Heteroskedastisitas	143
F.	Pengujian Hipotesis.....	144
1.	Uji T	144
2.	Uji F	148
G.	Pembahasan.....	149
1.	Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y)	149
2.	Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y).....	150
3.	Pengaruh K3 (X3) terhadap Kinerja (Y).....	151
4.	Pengaruh Pelatihan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan (K3) Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y) ...	152
BAB V : PENUTUP	154
A.	Kesimpulan	154
B.	Implikasi.....	155
C.	Saran.....	156
D.	Daftar Pustaka	158

DAFTAR TABEL

	HALAMAN
Tabel 3.1 Desain Penelitian	56
Tabel 3.2 Sumber Data.....	58
Tabel 3.3 Operasional Variabel.....	65
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	77
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	78
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	78
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1, Pernyataan 1.....	79
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1, Pernyataan 2.....	80
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1, Pernyataan 3.....	81
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1, Pernyataan 4.....	82
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1, Pernyataan 5.....	83
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1, Pernyataan 6.....	84
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1, Pernyataan 7.....	85
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1, Pernyataan 8.....	86
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1, Pernyataan 9.....	87
Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1, Pernyataan 10.....	88
Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2, Pernyataan 1.....	89
Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2, Pernyataan 2.....	90
Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2, Pernyataan 3.....	91
Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2, Pernyataan 4.....	92
Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2, Pernyataan 5.....	93
Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2, Pernyataan 6.....	94
Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2, Pernyataan 7.....	95
Tabel 4.21 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2, Pernyataan 8.....	96

Tabel 4.22	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 Pernyataan 9.....	97
Tabel 4.23	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 Pernyataan 10....	98
Tabel 4.24	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3, Pernyataan 1.....	99
Tabel 4.25	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3, Pernyataan 2.....	100
Tabel 4.26	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3, Pernyataan 3.....	101
Tabel 4.27	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3, Pernyataan 4.....	102
Tabel 4.28	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3, Pernyataan 5.....	103
Tabel 4.29	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3, Pernyataan 6.....	104
Tabel 4.30	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3, Pernyataan 7.....	105
Tabel 4.31	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3, Pernyataan 8.....	106
Tabel 4.32	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3, Pernyataan 9.....	107
Tabel 4.33	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3, Pernyataan 10...	108
Tabel 4.34	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y, Pernyataan 1.....	109
Tabel 4.35	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y, Pernyataan 2.....	110
Tabel 4.36	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y, Pernyataan 3.....	111
Tabel 4.37	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y, Pernyataan 4.....	112
Tabel 4.38	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y, Pernyataan 5.....	113
Tabel 4.39	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y, Pernyataan 6.....	114
Tabel 4.40	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y, Pernyataan 7.....	115
Tabel 4.41	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y, Pernyataan 8.....	116
Tabel 4.42	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y, Pernyataan 9.....	117
Tabel 4.43	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y, Pernyataan 10.....	118
Tabel 4.44	<i>Case Processing Summary X1</i>	119
Tabel 4.45	<i>Reliability Statistics X1</i>	120
Tabel 4.46	<i>Item-Total Statistics X1</i>	121
Tabel 4.47	<i>Case Processing Summary X2</i>	122
Tabel 4.48	<i>Reliability Statistics X2</i>	123

Tabel 4.49 <i>Item-Total Statistics X2</i>	124
Tabel 4.50 <i>Uji Case Processing Summary X3</i>	125
Tabel 4.51 <i>Uji Reliability Statistics X3</i>	126
Tabel 4.52 <i>Uji Item-Total Statistics X3</i>	127
Tabel 4.53 <i>Uji Case Processing Summary Y</i>	128
Tabel 4.54 <i>Uji Reliability Statistics Y</i>	129
Tabel 4.55 <i>Uji Item-Total Statistics Y</i>	130
Tabel 4.56 <i>Descriptive Statistics</i>	131
Tabel 4.57 <i>Correlations</i>	132
Tabel 4.58 <i>Variable Entered/Removed</i>	134
Tabel 4.59 <i>Model Summary</i>	134
Tabel 4.60 <i>Coefficients</i>	136
Tabel 4.61 <i>Coefficients</i>	137
Tabel 4.62 <i>Coefficients</i>	138
Tabel 4.63 <i>One Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	141
Tabel 4.64 <i>Coefficients</i>	142
Tabel 4.65 <i>Coefficients</i>	145
Tabel 4.66 <i>Coefficients</i>	146
Tabel 4.67 <i>Coefficients</i>	147
Tabel 4.68 <i>ANOVA</i>	148

DAFTAR GAMBAR

HALAMAN

Gambar 2.1 Model Penelitian	45
Gambar 3.1 Struktur Organisasi.....	51
Gambar 4.1 Normal P-P <i>Plot Regression Standardized Residual</i>	140
Gambar 4.2 <i>Scatterplot</i>	143

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuisisioner
- Lampiran 2 Tabulasi Hasil Kuisisioner
- Lampiran 3 r Tabel
- Lampiran 4 t Tabel
- Lampiran 5 F Tabel

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan pengolah bahan perekat maupun bahan pengeras membutuhkan sumber daya berupa bahan baku maupun sumber daya manusia. Bisnis pengolahan bahan kimia secara tidak langsung bersentuhan dengan sumber daya manusianya itu sendiri. Oleh karena itu perusahaan pengolahan bahan kimia harus mementingkan hal-hal yang bersangkutan dengan kesehatan dan keselamatan karyawan. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan ilmu pengetahuan dan penerapan dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Dalam menjamin kesehatan dan keselamatan kerja karyawan perusahaan juga harus memberikan pendidikan dan pengetahuan melalui pelatihan sehingga sebelum melakukan pekerjaan, karyawan dapat memikirkan akibat dari keputusan yang diambilnya, sehingga dapat meminimalisir kecelakaan kerja.

Sumber daya manusia yang bekerja secara efisien dan efektif membutuhkan kesehatan fisik dan keselamatan dalam hal ini keamanan dalam bekerja. Keselamatan dan kesehatan kerja juga dipengaruhi oleh motivasi-motivasinya disaat bekerja. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja

sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Kurangnya pelatihan dan motivasi mempengaruhi kesehatan dan keselamatan kerja karyawan dapat berdampak kepada kinerja karyawan itu sendiri. Pelatihan adalah proses belajar dengan menggunakan teknik dan metoda tertentu secara konseptual dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang.

Persaingan antar perusahaan semakin tajam, setiap perusahaan ingin menjadi yang terbaik diantara perusahaan lain dan bersaing. Oleh karena itu, keadaan menuntut perusahaan untuk memperoleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, keterampilan dan kompetensi dalam segala bidang dengan memberikan hasil kerja yang juga maksimal.

Dalam proses pelatihan perusahaan menjalani proses pemilihan dan seleksi karyawan yang akan diikuti sertakan dalam kegiatan pelatihan. Perusahaan memilih kebutuhan pelatihan sesuai dengan menganalisa masalah-masalah kinerja karyawan tersebut. Perusahaan merancang pelatihan agar karyawan dapat mencapai hasil yang efektif. Selain itu materi pelatihan yang diberikan sangat menentukan keberhasilan pada proses pelatihan. Pelatihan juga dapat dilakukan di dalam perusahaan dengan mendatangkan pelatih kerja maupun pelatihan keluar perusahaan. Sampai pada akhirnya perusahaan melakukan penilaian dari hasil pelatihan tersebut, apakah berpengaruh terhadap peningkatan kinerja atau tidak.

Dari berbagai hasil penelitian, motivasi juga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Menurunnya semangat kerja juga merupakan ciri-ciri dari kurangnya motivasi. Motivasi berasal dari kata motive atau yang berarti dorongan. Dorongan tersebut dapat didefinisikan berupa suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain, bisa mempengaruhi dari diberikannya kenaikan upah, tunjangan maupun pendekatan sosial.

Di dalam motivasi di jelaskan bahwa sumber daya manusia terdapat beberapa teori yang mengungkapkan faktor penyebab sumber daya manusia dapat termotivasi yakni teori kebutuhan. Teori kebutuhan yakni motivasi untuk mendapatkan kebutuhan yang muncul akibat dari kepentingan individunya itu sendiri. Sehingga individu tersebut termotivasi untuk harus mendapatkannya. Teori lain yakni teori fisiologis yakni kebutuhan dasar manusia seperti sandang, pangan dan papan yang harus terpenuhi sehingga sumber daya manusia tersebut termotivasi. Teori lainnya yakni kebutuhan harga diri, yakni menyangkut harga diri, otonomi dan prestasi. Maka dapat disimpulkan bahwa jika motivasi yang diberikan oleh perusahaan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja, motivasi dapat diberikan berupa kenaikan upah maupun berupa penghargaan.

Keselamatan dan keselamatan kerja juga mempengaruhi naik turunnya kinerja sumber daya manusia. Perusahaan yang tidak memperdulikan kesehatan dan keselamatan kerja sumber daya manusia akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri terhadap perusahaan sehingga bekerja dengan tidak efektif dan efisien.

Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja yang baik dari para pekerja. Perusahaan sepatutnya memperlakukan sumber daya manusia dengan terhormat, maka dari itu moral perusahaan diuji dalam kewajibannya memberikan hak perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja sumber daya manusianya.

Jika perusahaan tidak memberikan kewajiban memberikan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja dapat melanggar hukum meskipun biaya yang perusahaan keluarkan tidaklah sedikit tetapi tetaplah merupakan tanggung jawab perusahaan. Biaya yang dikeluarkan menyangkut pada pembiayaan terhadap kecelakaan kerja. Maka dari itu kesehatan dan keselamatan kerja erat hubungannya dengan kecelakaan kerja yang mempengaruhi kenaikan atau penurunan kinerja sumber daya manusia tersebut.

Berdasarkan latar belakang dan teori yang ada di atas, maka penulis mengambil judul penelitian “Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja Dan (K3) Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sparta Prima”.

B. Identifikasi Masalah

Sehubungan dengan judul dan latar belakang yang ada, maka masalah yang diungkapkan adalah :

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Sparta Prima?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Sparta Prima?
3. Bagaimana kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Sparta Prima?
4. Bagaimana pengaruh pelatihan, motivasi kerja dan (K3) kesehatan dan keselamatan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Sparta Prima?

C. Batasan Masalah

Untuk menghindari ruang lingkup yang terlalu luas sehingga menghasilkan uraian sistematis, maka penulis membatasi masalah yang diteliti. Adapun pembatasan masalah yang akan diteliti adalah pengaruh pelatihan, motivasi kerja, dan (K3) kesehatan dan keselamatan kerja terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia PT. Sparta Prima

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh pelatihan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Sparta Prima?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Sparta Prima?
3. Seberapa besar pengaruh (K3) kesehatan dan keselamatan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Sparta Prima?
4. Seberapa besar pengaruh pelatihan, motivasi kerja, dan (K3) kesehatan dan keselamatan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Sparta Prima?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji pengaruh pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Sparta Prima
2. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Sparta Prima
3. Untuk menguji pengaruh (K3) kesehatan dan keselamatan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Sparta Prima
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, motivasi kerja dan (K3) kesehatan dan keselamatan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Sparta Prima

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi PT. Sparta Prima dalam mengambil keputusan dan kebijakan dalam hal peningkatan kinerja karyawan. Pengambilan keputusan atau kebijakan mengenai peningkatan kinerja dapat diambil dari pembahasan yang diteliti oleh peneliti, bisa melalui peningkatan pelatihan kerja, peningkatan motivasi kerja maupun peningkatan di bidang (K3) atau kesehatan dan keselamatan kerjanya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat

bagi perusahaan di masa yang akan datang. Hasil penelitian ini juga menjadikannya sebagai kesimpulan untuk diperbaiki, ditingkatkan maupun dipertahankan sehingga diharapkan di masa yang akan datang memberikan dampak positif bagi PT. Sparta Prima.

2. Bagi Penulis

Sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan program sarjana dengan pencapaian ilmu yang selama ini diperoleh. Selain itu, melalui penelitian ini penulis juga mengetahui dan dapat menambah wawasan dan ilmu tentang pelatihan kerja, motivasi kerja, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan peningkatan kinerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan penelitian lebih lanjut mengenai pembahasan yang sama.

G. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pembaca dalam memahami urutan yang penulis sajikan dalam skripsi, maka penulis memberikan gambaran sistematis yang terdiri dari lima bab, yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini, penulis memberikan gambaran mengenai pokok penulisan dalam menentukan pemilihan judul, membahas secara singkat mengenai latar belakang permasalahan, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, sistematis dari penulisan skripsi ini, serta jadwal penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini, penulisan menjelaskan teori-teori relevan yang menjadi dasar dari penelitian skripsi ini

BAB III OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini, penulis menjelaskan mengenai objek penelitian, jadwal penelitian, metode penelitian, populasi dan sample, model penelitian, variable penelitian, data penelitian, jenis data, sumber data, teknik pengumpulan data, pengujian instrument penelitian, metode analisis data, dan hipotesis penelitian.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini, penulis akan menganalisis dan menguji tentang deskripsi penelitian, analisis data penelitian, pembahasan penelitian serta pengujian hipotesis.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini merupakan bab terakhir dari skripsi yang memberikan kesimpulan dan hasil analisis pembahasan yang telah dilakukan, dan dijadikan masukan bagi pihak manajemen PT. Sparta Prima.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan penggerak utama roda perusahaan. Semua pengelolaan bahan baku, keuangan perusahaan, pengoperasian mesin, dan distribusi membutuhkan sumber daya manusia. Perusahaan tidak mungkin dapat melakukan kegiatan pengoperasian perusahaan jika perusahaan tersebut tidak memiliki sumber daya manusia untuk menjalankan aktivitas di dalam perusahaan tersebut. Maka dari itu sumber daya manusia merupakan peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan dengan efisien dan efektif.

Sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi di era globalisasi. Banyak yang meyakini bahwa keberhasilan suatu organisasi berasal dari praktik-praktik sumber daya manusianya. Manusia merupakan aset vital yang perlu diperhatikan untuk menunjang kelangsungan hidup, efektivitas, dan daya saing organisasi. Manajemen Kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi

secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan (Mangkunegara, 2008 dalam jurnal Adjib Hamzah,dkk, 2015).

Berdasarkan pernyataan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia berhak mendapatkan pelatihan, penilaian, kompensasi dan mendapat perhatian dibidang kesehatan dan keselamatan kerjanya secara adil. Manajemen sumber daya manusia melakukan kegiatan perencanaan, pengoperasian, penyusunan, penggerakan dan pengawasan terhadap fungsi operasional agar dapat mencapai tujuan yang di cita-citakan oleh perusahaan maupun sumber daya manusianya itu sendiri.

Manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktisi menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian (Dessler, 2011 dalam jurnal Jelita, dkk, 2016)

Definisi-definisi tersebut menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan yang mengatur suatu peranan tenaga kerja dalam menjalankan hubungan dengan orang lain di dalam suatu organisasi dan menjaga kenyamanan tenaga kerja tersebut agar dapat mempengaruhi kinerjanya dengan baik.

Manajemen sumber daya manusia adalah hal-hal berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia (H Simamora, 2006 dalam buku Tinneke,dkk, 2017)

Manajemen sumber daya manusia sebagai pendekatan strategis terhadap keterampilan, motivasi pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya manusia (Michael Amstrong, 1987 dalam buku Tinneke,dkk, 2017)

Penulis menarik kesimpulan dari pengertian diatas bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bagian dari ilmu manajemen yang mengelola sumber daya manusia dengan cara diberikan pembinaan, pelatihan keterampilan, motivasi serta perlindungan agar mampu bekerja secara efisien dan efektif. Sehingga memiliki daya saing yang lebih tinggi daripada sumber daya manusia di perusahaan lain agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Milkovich dan Boudreau, 1997 dalam buku Tinneke,dkk, 2017) fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari :

1. Staffing: recruiting, selection, separations and diversity;

2. *Training and development: careers, continuous learning and mentoring;*
3. *Compensation: base pay on markets, pay for performance, benefit/non financial;*
4. *Employee relations: communications, grievance/dispute resolutions, unions relations, safety and health;*
5. *Work structure: job analysis, teams, performance management, employee involvement*

c. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Aktivitas sumber daya manusia yang mendukung usaha organisasi untuk berorientasi pada produktivitas, pelayanan dan kualitas dimana mencangkup (Robert L Mathis dan John H. Jackson, 2001 dalam buku Tinneke,dkk, 2017) :

a. Perencanaan dan analisis sumber daya manusia

Perencanaan sumber daya manusia berkait erat dengan bagaimana mengantisipasi permintaan sumber daya manusia. Pada tahap perencanaan ini dilakukan analisis yang tepat tentang kebutuhan sumber daya manusia. Untuk melakukan perencanaan diperlukan sistem informasi sumber daya manusia yang sangat memegang peranan penting untuk membuat prediksi dan penentuan kebutuhan sumber daya manusia bagi organisasi.

b. Kesetaraan kesempatan kerja

Kepatuhan pada hukum dan peraturan, kesetaraan kesempatan bekerja dapat mempengaruhi aktivitas sumber daya manusia lainnya dan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen sumber daya manusia, misalnya perencanaan strategis sumber daya manusia harus memastikan sumber tenaga kerja yang bervariasi untuk memenuhi jumlah tenaga kerja yang ditetapkan oleh hukum dan peraturan. Selain itu pada saat perekrutan, seleksi dan pelatihan, semua manajer harus mengerti peraturan ini.

c. Perekrutan

Perekrutan memiliki sasaran yaitu menyediakan pasokan sumber daya manusia sesuai kebutuhan organisasi baik dari aspek jumlah sumber daya manusia maupun dari aspek kualitas yang dibutuhkan. Dengan mengerti apa yang dilakukan oleh karyawan maka analisis pekerjaan adalah dasar dari fungsi perekrutan. Uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan dapat dipersiapkan untuk proses perekrutan. Proses seleksi adalah untuk memilih orang yang memenuhi kriteria persyaratan untuk mengisi pekerjaan yang lowong.

d. Pengembangan sumber daya manusia

Pengembangan sumber daya manusia dilakukan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Biasanya dimulai

dengan memberikan orientasi pada karyawan baru, pelatihan keterampilan kerja. Pekerjaan pasti akan berevolusi dan berubah, pelatihan berkesinambungan diperlukan untuk tanggap pada perubahan teknologi. Pengembangan semua karyawan, supervisor, manajer diperlukan untuk menyiapkan organisasi menghadapi tantangan ke depan. Perencanaan karir mengidentifikasi jalur dan aktivitas setiap individu yang berkembang di organisasi.

e. Kompensasi dan keuntungan

Kompensasi diberikan pada karyawan yang melakukan pekerjaan sebagai balas jasa. Setiap organisasi harus mengembangkan dan selalu memperbaiki sistem penggajian demikian juga dengan insentif.

f. Kesehatan, keselamatan dan keamanan kerja

Kesehatan dan keselamatan fisik dan mental karyawan adalah hal yang utama. Undang-Undang Keselamatan Kerja (Occupational Safety and Health Act atau OSHA) telah membuat organisasi lebih tanggap atas isu kesehatan keselamatan kerja. Keamanan tempat kerja juga semakin penting, dimana kekerasan sering terjadi di lingkungan kerja. Manajemen sumber daya manusia harus mampu meyakinkan para karyawan bahwa mereka bekerja di lingkungan kerja yang aman.

g. Hubungan tenaga kerja dan buruh/manajemen

Hubungan antara manajer dan bawahannya harus ditangani dengan efektif jika ingin karyawan dan organisasi mau tumbuh bersama. Hak-hak karyawan harus diperhatikan, tidak peduli apakah ada atau tidak serikat kerja. Pihak organisasi harus selalu mengembangkan, mengkomunikasikan dan memperbarui kebijakan dan prosedur sumber daya manusia sehingga pimpinan dan karyawan tahu apa yang diharapkan.

2. Pelatihan Kerja

a. Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan pada prinsipnya merupakan upaya membekali seseorang dengan pengetahuan dan keterampilan sehingga seseorang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas atau aktivitas pengorganisasian sehari-hari. Pengetahuan dan keterampilan diperoleh melalui pelatihan tersebut, sumber daya manusia tersebut dapat memiliki percaya diri yang tinggi dalam menghadapi permasalahan yang ada di dalam pekerjaannya. Melalui program pelatihan inilah diharapkan agar seluruh potensi yang dimiliki dapat meningkat sesuai dengan keinginan perusahaan atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan. Pemberian pelatihan dilaksanakan kepada karyawan yang keterampilan dan pengetahuan yang kurang atau pengoperasian keahlian baru.

Menurut Gary Dessler (2015:284) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, menyatakan bahwa :

“Pelatihan berarti memberikan kepada karyawan baru atau karyawan yang ada keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka, seperti memperlihatkan kepada tenaga penjual baru mengenai cara menjual produk anda”.

Menurut Tyson dalam buku Donni Juni Priansa (2016:176) yang berjudul Perencanaan dan Pengembangan SDM, menyatakan bahwa :

“Pelatihan bertujuan untuk mencapai tujuan jangka pendek organisasi sedangkan pendidikan diarahkan pada pembangunan pegawai jangka panjang”.

Menurut Caple dalam buku Donni Juni Priansa (2016:175) yang berjudul Perencanaan dan Pengembangan SDM, menyatakan bahwa :

“Pelatihan kerja merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan/ keterampilan/ sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan”.

Pelatihan merupakan suatu proses yang sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien

untuk mencapai tujuan disuatu perusahaan. Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek dengan tujuan mendapatkan tambahan pengetahuan atau keterampilan kerja agar peningkatan kemampuan tersebut diharapkan dapat mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

Proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metoda tertentu secara konsepsional dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang (Siagian, 2008 dalam jurnal Patricia,dkk, 2014)

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas (Mangkunegara, 2008 dalam jurnal Patricia,dkk, 2014)

Dari beberapa pendapat para ahli diatas, peneliti menarik kesimpulan bahwa pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, meningkatkan, memperbaharui serta mengembangkan keterampilan, kompetensi kerja, produktivitas kerja, kinerja pegawai, disiplin dan sikap sesuai dengan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Pelatihan tidak hanya saja dilakukan saat penerimaan pegawai baru, tetapi juga dilakukan pada saat pegawai tersebut akan melakukan pekerjaan yang sedang berjalan dan ditugaskan

kepadanya. Pegawai yang telah mendapatkan pelatihan akan terus mendapatkan pelatihan jika seringkali membuat kesalahan atau tidak adanya kemajuan setelah pelatihan.

b. Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Pelatihan merupakan upaya jangka pendek perusahaan dalam mengasah kemampuan masing-masing karyawan agar pengetahuan dan keterampilan dapat meningkat sehingga kinerja karyawan tersebut sesuai dengan yang perusahaan inginkan. Tujuan dan manfaat perusahaan menurut Sikula yang terdapat dalam buku Donni Juni Priansa (2016:176) yang berjudul Perencanaan dan pengembangan SDM, antara lain :

1. Produktivitas (*productivity*)

Dengan pelatihan akan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan perubahan tingkah laku. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas organisasi.

2. Kualitas (*Quality*)

Penyelenggaraan pelatihan tidak hanya dapat memperbaiki kualitas pegawai namun diharapkan dapat memperkecil kemungkinan terjadinya kesalahan dalam bekerja. Dengan demikian kualitas dari output yang dihasilkan akan tetap terjaga bahkan meningkat.

2. Perencanaan tenaga kerja (*Human Resource Planning*)

Pelatihan akan memudahkan pegawai untuk mengisi kekosongan jabatan dalam suatu organisasi, sehingga perencanaan pegawai dapat dilakukan sebaik-baiknya. Dalam perencanaan sumber daya manusia salah satu diantaranya mengenai kualitas dan kuantitas dari pegawai yang direncanakan, untuk memperoleh pegawai dengan kualitas yang sesuai dengan yang diharapkan.

3. Moral (*Morale*)

Diharapkan dengan adanya pelatihan akan dapat meningkatkan prestasi kerja dari pegawai sehingga akan dapat menimbulkan peningkatan upah pegawai. Hal tersebut akan dapat meningkatkan moral kerja pegawai untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya.

4. Kompensasi tidak langsung (*Indirect compensation*)

Pemberian kesempatan pada pegawai untuk mengikuti pelatihan dapat diartikan sebagai pemberian balas jasa atas prestasi yang telah dicapai pada waktu yang lalu, dimana dengan mengikuti program tersebut pegawai yang bersangkutan mempunyai kesempatan untuk lebih dapat mengembangkan diri.

5. Keselamatan dan Kesehatan (*Healthy and Safety*)

Merupakan langkah terbaik dalam rangka mencegah atau mengurangi terjadi kecelakaan kerja dalam suatu organisasi

sehingga akan menciptakan suasana kerja yang tenang, aman dan adanya stabilitas pada sikap mental mereka.

6. Pencegahan Kadaluarsa (*Obsolescence prevention*)

Pelatihan akan mendorong inisiatif dan kreativitas pegawai, langkah ini diharapkan akan dapat mencegah pegawai dari sifat kadaluarsa, Artinya kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi.

7. Perkembangan Pribadi

Memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki pegawai termasuk meningkatkan perkembangan pribadinya.

Menurut Simamora yang tertulis dalam buku Donni Juni Priansa (2016:179) yang berjudul Perencanaan dan Pengembangan SDM, Manfaat pelatihan adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas.
- b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan pegawai untuk mencapai standar-standar kinerja yang dapat diterima.
- c. Menciptakan sikap, loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan baik antara organisasi dan pegawai,

pemimpin dan pegawai, maupun diantara pegawai yang ada di dalam organisasi.

- d. Memenuhi persyaratan-persyaratan perencanaan SDM yang ada.
- e. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja yang terjadi di dalam organisasi.
- f. Membantu pegawai dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka di dalam organisasi.

c. Indikator Pelatihan Kerja

Indikator pelatihan kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:62), diantaranya:

1. Jenis Pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja pegawai dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.

2. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

3. Materi-materi pelatihan

Dapat berupa pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

4. Metode yang digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan *games*, latihan dalam kelas, *test*, kerja tim dan *study visit* (studi banding).

5. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

6. Kualifikasi Pelatih

Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dan mampu menggunakan metode partisipatif.

7. Waktu (Banyaknya Sesi)

Banyaknya sesi materi pelatihan terdiri dari 67 sesi materi dan 3 sesi pembukaan dan penutupan pelatihan kerja. Dengan demikian jumlah sesi pelatihan ada 70 sesi atau setara 52,2 jam.

Makin sering petugas mendapat pelatihan, maka cenderung kemampuan dan keterampilan pegawai semakin meningkat.

Indikator pelengkap lainnya mengenai pelatihan kerja menurut Wilson (2014;203) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia antara lain:

1. Kebutuhan Pelatihan

Setelah dilakukan identifikasi adanya kebutuhan akan pelatihan itu sendiri. Berdasarkan rincian tersebut ada beberapa hal yang dijadikan indikator yang perlu diperhatikan, diantaranya yaitu:

a. Analisis Organisasional

Menyesuaikan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai yang dimiliki perusahaan, kemudian disesuaikan dengan pengetahuan yang akan datang seiring berubahnya pekerjaan dalam perusahaan.

b. Analisis Pekerjaan

Membandingkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai dengan persyaratan pekerjaan.

c. Analisis Individual

Mengamati atau menganalisis segala hal yang berhubungan dengan kinerja pegawai, untuk dapat mengetahui pelatihan apa yang sedang dibutuhkan.

2. Perancangan pelatihan

Setelah kebutuhan pelatihan dapat ditentukan, maka langkah selanjutnya adalah perancangan pelatihan (training design). Untuk mencapai hal yang efektif, perlu diperhatikan konsep pembelajaran dalam perancangan pelatihan. Berdasarkan rincian tersebut beberapa hal yang dijadikan indikator diantaranya yaitu :

a. Kesimpulan peserta pelatihan

Yaitu kemampuan mental dan fisik dalam mengikuti pelatihan, mempunyai motivasi belajar, serta mempunyai keinginan yang tinggi untuk dapat berhasil dalam pekerjaannya.

b. Kemampuan pelatih

Seseorang pelatih dituntut untuk dapat menguasai materi pelatihan semaksimal mungkin, metode yang dipilih memudahkan peserta memahami materi yang diberikan, seorang pelatih juga harus dibekali dengan pengetahuan yang sesuai dengan materi pelatihan.

c. Materi pelatihan

Materi pelatihan yang disampaikan harus sesuai dengan persyaratan pekerjaan, serta mudah untuk dipahami oleh para peserta pelatihan.

3. Penilaian Pelatihan

Penilaian pelatihan dilakukan untuk melihat hasil yang dicapai dengan membandingkan setelah dilakukan pelatihan dengan tujuan-tujuan yang diharapkan para manajer. Berdasarkan rincian tersebut beberapa hal yang dijadikan indikator diantaranya yaitu :

- a. Pencapaian hasil pelatihan sesuai dengan tujuan yang diharapkan perusahaan
- b. Pelatihan memberikan manfaat bagi perusahaan dan pegawai

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kinerja

Menurut Vroom yang tertulis dalam buku Donni Juni Priansa (2016:201) yang berjudul Perencanaan dan Pengembangan SDM, menyatakan bahwa:

“Motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki”.

Menurut Wood et.al yang tertulis dalam buku Donni Juni Priansa (2016:201) yang berjudul Perencanaan dan Pengembangan SDM, menyatakan bahwa:

“Motivasi kerja menggambarkan kekuatan individu yang menjelaskan bagaimana tingkat, arah, serta upaya yang dilakukannya”.

Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Counter yang tertulis dalam buku Suwatno (2016:171) yang berjudul Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis, menyatakan bahwa:

“Motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu”.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017, 143) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, menyatakan bahwa:

“Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Motivasi menurut Knootz (Soekidjo Notoadmojo 2015, 115) dalam buku yang berjudul Pengembangan Sumber Daya Manusia mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan (*motivation refers to the drive and effort to satisfy a want or goal*)

Dari pendapat beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi mendorong diri seorang karyawan dari berbagai faktor

agar dapat mencapai tujuan yang ingin dicapai, baik dari pihak pekerja maupun pihak perusahaan.

Motivasi yang benar tidak hanya mementingkan kepentingan perusahaan saja tetapi juga mementingkan kepentingan karyawan. Jika perusahaan mengabaikan kepentingan karyawan sehingga karyawan tersebut bermalas-malasan dalam bekerja dan tidak bergairah maka perusahaan dapat dikatakan tidak berhasil memotivasi karyawan. Proses motivasi yang tidak berjalan sebagaimana mestinya juga akan merugikan perusahaan tersebut karena dampaknya daripada produktivitas dan kinerja yang menurun.

b. Prinsip Motivasi Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:61), terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, yaitu :

1. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan

informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai, akan memotivasi pegawai bekerja seperti apa yang diharapkan oleh pemimpin.

c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Timbulnya Motivasi

Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal. salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah (Sunarto, 2005 dalam jurnal Samsuni, 2017) :

1. kesejahteraan karyawan,

2. penghargaan,
3. lingkungan kerja,
4. masa kerja,
5. pendidikan,
6. dan latihan kerja.

Faktor yang mempengaruhi timbulnya motivasi:

1. Kebutuhan dasar fisiologi,
2. kebutuhan rasa aman,
3. kebutuhan sosialisasi,
4. kebutuhan ego dan
5. kebutuhan beraktualisasi diri

Tujuh faktor penting yang digunakan untuk memotivasi kinerja karyawan (motivator) yaitu:

1. Prestasi,
2. pengakuan,
3. tantangan,
4. kepentingan,
5. tanggung jawab,
6. promosi dan
7. gaji/tunjangan.

d. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2017,146) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, antara lain adalah:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

e. Indikator Motivasi Kerja

Dalam study lainnya David Mc.Clelland dengan teori motivasi prestasi dalam Edy Sutrisno (2016:128) menjelaskan motivasi adalah kondisi yang mendorong seseorang untuk mencapai prestasi secara maksimal. Menurut teori prestasi ini ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan:

1. *Need for achievement*, merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.
2. *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. *Need for power*, kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memerdulikan perasaan orang lain.

Indikator motivasi kerja menurut George dan Jones dalam bukunya yang berjudul *Human Resources* (Immanuel Siagian 2015,4) yaitu:

1. Perilaku karyawan

Kemampuan karyawan memilih perilaku bekerja yang akan mereka pilih. Perilaku karyawan yang baik dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.

2. Usaha karyawan

Hal ini berkaitan dengan usaha keras yang dilakukan karyawan menandakan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.

3. Kegigihan karyawan

Kegigihan karyawan mengacu pada perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun adanya rintangan, masalah dan halangan, kegigihan karyawan yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi.

Indikator motivasi kerja lainnya menurut Mc Clelland yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2014:103), Indikator-indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Motif

Motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemandirian 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 menghantark ke sesuatu penilaian kinerja

yang baik; suatu penilaian yang baik akan mendorong ganjaran-ganjaran organisasional (memberikan harapan kepada karyawan) seperti bonus, kenaikan gaji atau promosi; dan 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, 2014:74) 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 terpecut motivasi kerjanya dan mampu mencapai produktivitas kerja maksimal.

4. Penghargaan diri

Karyawan juga dapat termotivasi jika pekerjaan yang dikerjakannya dikerjakan dengan baik dapat diapresiasi. Dengan demikian tidak selalu motivasi berkaitan dengan pemberian uang tetapi juga dapat dilakukan dengan apresiasi.

4. Kesehatan dan Keselamatan Kerja

a. Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Menurut Suparyadi (2015:384) dalam bukunya berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM, menyatakan bahwa:

“Keselamatan dan kesehatan kerja karyawan didefinisikan sebagai suatu kondisi dimana karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan terbebas dari kemungkinan terjadinya kecelakaan sehingga mereka tidak merasa khawatir akan mengalami kecelakaan”.

Menurut I Komang Ardana (2014:208) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, Menyatakan bahwa:

“Keselamatan dan kesehatan kerja karyawan (K3) adalah upaya perlindungan yang ditunjukkan agar tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja atau selalu dalam keadaan selamat dan sehat sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien”.

b. Tujuan Kesehatan Kerja

Menurut H. Suparyadi (2015:380) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) dinyatakan bahwa SMK3 memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Meningkatkan efektivitas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang terencana, terstruktur dan terintegrasi.

2. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
3. Menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman dan efisien untuk mendorong produktivitas.

c. Indikator Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Menurut H. Suparyadi dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2015:381) dijelaskan bahwa indikator-indikator kesehatan dan keselamatan kerja meliputi:

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang aman dan nyaman merupakan salah satu indikator bahwa perusahaan tersebut sudah memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja.

2. Produktivitas

Dalam melakukan pekerjaannya, karyawan memerlukan lingkungan yang aman dan nyaman agar dapat berkonsentrasi terhadap pekerjaannya sendiri dan tidak diganggu oleh perasaan khawatir.

3. Resiko Kecelakaan

Penerangan, sirkulasi udara dan suhu udara yang kurang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja. Seperti gangguan pengelihatn, sesak nafas dan lain sebagainya.

4. Kesehatan

Karyawan perusahaan pengolahan kimia dapat berisiko terkena gangguan kesehatan apabila perusahaan mengabaikan kesehatan karyawannya. Memberikan masker contohnya, dapat membantu mencegah gangguan kesehatan.

5. Risiko Kerugian

Kecelakaan kerja akibat dari gangguan kesehatan pada saat melaksanakan pekerjaan dapat merugikan perusahaan dalam jumlah yang besar. Misalnya perusahaan pengolahan kayu, jika terjadi kebakaran bahan baku pun dapat terbakar.

6. Sanksi

Semua negara memiliki undang-undang perlindungan terhadap kesehatan dan keselamatan tenaga kerja tersendiri. Oleh karena itu perusahaan harus juga memikirkan kesehatan dan keselamatan kerja merka agar tidak terkena sanksi akibat dari tidak mengikuti peraturan yang ada. Apabila perusahaan tidak menjalani peraturan perundang-undangan yang berlaku dapat terkena teguran bahkan sampai pencabutan izin operasionalnya.

7. Tanggung Jawab

Terselenggaranya kesehatan dan keselamatan kerja secara keseluruhan merupakan tanggung organisasi SMK3 dan individu yang ada di dalam perusahaan. Tanggung jawab tersebut bertujuan untuk mewujudkan kesehatan dan keselamatan kerja semua karyawan yang ada.

8. Wewenang

Perencanaan penyelenggaraan keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi akan mampu menjangkau seluruh aktivitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya, yang meliputi terdatanya seluruh aktivitas terutama yang berpotensi menimbulkan kecelakaan atau gangguan kesehatan, oleh karena itu dibutuhkan petugas-petugas khusus dengan peralatan-peralatan penunjangnya.

9. Kebijakan

Masalah kesehatan dan keselamatan kerja karyawan melibatkan seluruh karyawan dan pimpinan perusahaan. Hal tersebut merupakan masalah yang cukup kompleks dan penggunaan peralatan yang bermacam-macam sehingga dibutuhkan pengaturan-pengaturan dan penetapan kebijakan-kebijakan tertentu oleh pihak perusahaan.

10. Penyebab

Penyebab dasar gangguan kesehatan dan keselamatan kerja terdiri dari beberapa elemen yang memiliki karakteristik tertentu, yang terdiri dari faktor manusia, lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan.

5. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Rivai dan Sagala yang tertulis dalam buku Donni Juni Priansa (2016:269) yang berjudul Perencanaan dan Pengembangan SDM, menyatakan bahwa:

“Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi”.

Menurut Mathis dan Jackson yang tertulis dalam buku Donni Juni Priansa (2016:269) yang berjudul Perencanaan dan Pengembangan SDM, menyatakan bahwa:

“Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya”.

Menurut Benadin dan Russel yang tertulis dalam buku Donni Juni Priansa (2016:270) yang berjudul Perencanaan dan Pengembangan SDM, menyatakan bahwa:

“Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu”.

Menurut Malayu S.P Hasibuan yang tertulis dalam buku M. Yani (2012:117) yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, menyatakan bahwa:

“Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Menurut Wirawan (2015:5) dalam bukunya yang berjudul Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian, menyatakan bahwa:

“Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu”.

b. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Werther dan Davis yang tertulis dalam buku Donni Juni Priansa (2016:272) yang berjudul Perencanaan dan Pengembangan SDM, menyatakan beberapa tujuan dari pelaksanaan penilaian kinerja terhadap pegawai yang dilakukan oleh organisasi adalah:

1. Peningkatan Kinerja

Hasil penilaian kinerja memungkinkan manajer dan pegawai untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.

2. Penyesuaian Kompensasi

Hasil penilaian kinerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.

3. Keputusan Penempatan

Hasil penilaian kinerja memberikan masukan tentang promosi, transfer dan demosi para pegawai.

4. Kebutuhan pengembangan dan pelatihan

Hasil penilaian kinerja membantu untuk mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai agar kinerja mereka lebih optimal.

5. Perencanaan dan pengembangan karir

Hasil penilaian dan pengembangan karir dan potensi karir yang dapat dicapai

6. Prosedur perekrutan

Hasil penilaian kinerja mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai yang berlaku di dalam organisasi.

7. Kesalahan desain pekerjaan ketidakakuratan informasi

Hasil penilaian kinerja membantu dalam menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen SDM terutama di bidang informasi kepegawaian, desain jabatan.

c. Indikator Kinerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:95) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kesetiaan

Kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan, jabatan dan perusahaan. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela perusahaan di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Prestasi kerja

Prestasi kerja dapat menilai hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari pekerjaannya.

3. Kejujuran

Kejujuran karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, memenuhi perjanjian baik bagi diri sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada bawahannya.

4. Kedisiplinan

Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

5. Kreativitas

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

6. Kerjasama

Kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya secara vertikal maupun horizontal.

Di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin membaik.

7. Kepemimpinan

Kemampuan karyawan untuk memimpin, berpengaruh mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja lebih efektif.

8. Kepribadian

Kepribadian karyawan dari sikap berperilaku, kesopanan, periang, disukai banyak orang, memberikan kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

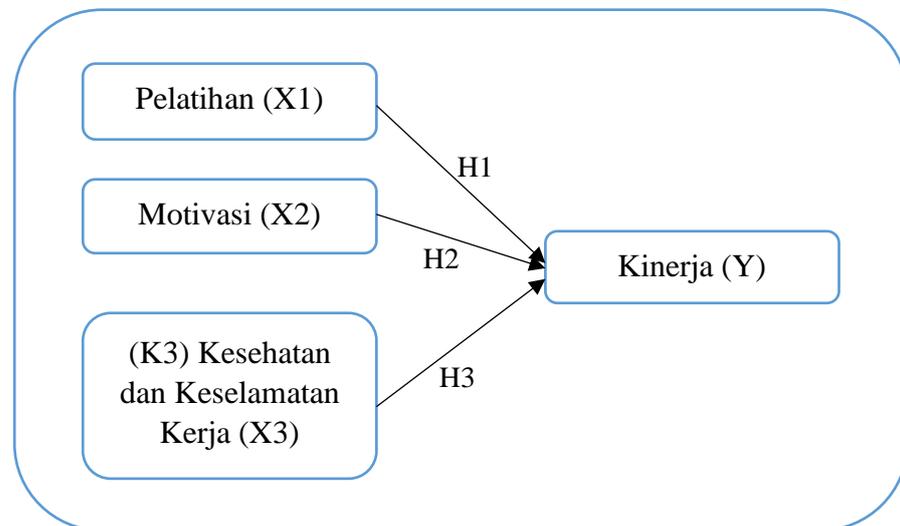
9. Prakarsa

Kemampuan berfikir karyawan yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan simpulan dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

10. Kecakapan

Kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam yang semuanya terlihat dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.

6. Model Penelitian



Gambar 2.1 Model Penelitian

Sumber : Penulis, 2019

7. Hubungan Antara Variabel

Hipotesis adalah suatu pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variable yang akan diteliti dan mencerminkan rumusan masalah yang perlu dijawab (Sugiyono, 2014).

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

- H1 : Terdapat pengaruh pelatihan untuk meningkatkan kinerja
- H2 : Terdapat pengaruh motivasi untuk meningkatkan kinerja
- H3 : Terdapat pengaruh (K3) kesehatan dan keselamatan kerja untuk meningkatkan kinerja

8. Hubungan Pelatihan Kerja dan Kinerja Karyawan

Perkembangan teknologi sangatlah pesat dan organisasi ada yang mampu merespons dengan baik kemajuan teknologi dan yang tidak akan kalah dalam persaingan bisnisnya. Salah satu cara yang harus dilakukan adalah melatih karyawannya agar memiliki keterampilan terhadap teknologi yang berkembang tersebut. Pelatihan yang dilakukan dengan baik dan tepat akan memungkinkan kinerja karyawan menjadi baik. Kajian literatur menunjukkan adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu tentang hubungan pelatihan dan kinerja karyawan. Sejumlah penelitian menemukan adanya pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan (Agusta dan Sutanto, 2013; Julianry, Syarif dan Affandi, 2017; Tuage, Tewel dan Uhing, 2014; Onibala, Tewel dan Sendow, 2017). Selanjutnya, ada sejumlah penelitian lainnya menemukan tidak adanya pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan (Umboh, Tewel dan Adolfina, 2016; Panambunan, Tewel dan Trang, 2017; Kartodikromo, 2017). Dengan adanya penelitian terdahulu, maka peneliti membuat hipotesa sebagai berikut :

- Ho : Tidak terapat pengaruh antara pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan
- He : Terdapat pengaruh antara pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan

9. Hubungan Antara Motivasi dan Kinerja Karyawan

Tujuan karyawan dalam bekerja memiliki dasar yang berbeda-beda. Semakin besar motivasi yang dimilikinya dalam bekerja akan menentukan besar kecil kinerjanya. Kajian literatur atas penelitian terdahulu mengenai hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Sejumlah peneliti menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Agusta dan Susanto, 2013; Tuage, Tewal dan Uhing, 2014; Yudha, Swasto dan Ruhana, 2013; Karmita, Suparta dan Prianti, 2015; Harlie, 2011; Omollo, 2015; Asim, 2013). Selanjutnya, ada beberapa penelitian menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Julianry, Syarif dan Affandi, 2017; Muchtar 2016).

- Ho : Tidak teradapat pengaruh antara motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- He : Terdapat pengaruh antara motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

10. Hubungan Antara (K3) Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Kinerja Karyawan

Tujuan perusahaan memang untuk mendapatkan keuntungan sebanyak-banyaknya dengan cara mengurangi ongkos produksi dan lain sebagainya. Akan tetapi perusahaan tidak hanya mengambil keuntungan saja, perusahaan juga harus memperhatikan keamanan dan kesejahteraan pekerjanya. Kesejahteraan bukan hanya masalah gaji,

upah, dan bonus tetapi kesehatan dan keselamatan kerja juga mampu memberikan kesejahteraan bagi pekerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) melindungi pekerja/buruh guna mewujudkan kinerja yang optimal (Husni, 2005 dalam jurnal Veronica, 2014).

Keselamatan kerja bertujuan agar para karyawan di sebuah institusi bebas dari segala kecelakaan akibat kerja, gangguan-gangguan lain sehingga menurunkan bahkan menghilangkan produktivitas kerja (Notoatmodjo, 2009 dalam jurnal Veronica, 2014).

- Ho : Tidak terdapat pengaruh antara (K3) kesehatan dan keselamatan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- He : Terdapat pengaruh antara (K3) kesehatan dan keselamatan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metodologi Penelitian

Menurut Sugiyono (2014), metode kuantitatif dapat diartikan sebagai suatu metode penelitian yang berlandaskan pada suatu filsafat positivisme, yang biasa digunakan untuk meneliti pada suatu populasi atau sampel tertentu, dan cara pengambilan sampel nya pun dilakukan secara random. Dari penggunaan metode ini, peneliti akan mendapatkan informasi dan data dari para karyawan PT. Sparta Prima.

Menurut Sugiyono (2014) metode penelitian merupakan suatu cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan suatu data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Pada penelitian kali ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif.

Penelitian ini dilakukan guna menganalisis pengaruh signifikan dari Pelatihan Kerja (X_1), Motivasi (X_2), dan (K3) Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X_3), terhadap Kinerja (Y).

1. Jenis Penelitian

Penulis melakukan penelitian menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan bertujuan menguji pengaruh hubungan antara dua atau lebih variabel. Penulis melakukan penelitian menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif menggunakan pendekatan survei-

kuisisioner lalu data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisa menggunakan metode statistik yang kemudian di interprestasikan.

2. Objek Penelitian

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. Sparta Prima yang beralamat di Jl. Raya Serang KM 13.8, Desa Suka Dame, Cikupa, Tangerang.

a. Sejarah Perusahaan

Perseroan Terbatas yang memiliki nama panggung Sparta Prima ini dahulunya hanya memiliki nama Sparta. Perusahaan yang memproduksi lem ini sudah berdiri sejak tahun 1952 dan tidak langsung berbentuk perseroan terbatas melaikan NV atau Netherlands Venture. Perusahaan ini berdiri atas izin dagang pada jaman belanda. Nama belakang perusahaan yang memiliki tambahan nama Prima dikarenakan regulasi yang diharuskan pemerintah untuk membedakan antara persusahaan asing dan perusahaan dalam negri. Sehingga namanya menjadi PT. Sparta Prima.

Dahulu perusahaan ini terletak di jalan karet gusuran yang sekarang dinamakan jalan Thamrin. PT. Sparta Prima dahulu hanya memproduksi ban dalam sepeda maupun becak. Ide

diberdirikannya perusahaan ini saat masih berbentuk Netherlands Venture yakni di cetuskan oleh seorang bernama Bapak Weng Fong Nen, beliau asli keturunan dari negri tirai bambu yang sudah lama tinggal dan menetap di Indonesia. Beliau merupakan salah satu pemegang saham dari perusahaan keluarga.

PT. Sparta Prima mulai berkembang pesat tahun 1994, pada saat itu perusahaan masih dalam bentuk peruseroan dagang. Bentuk perusahaan berubah dari perseroan dagang menjadi perseroan terbtatas pada tahun 2001 saat permintaan bahan perekat kayu sedang bermunculan dan berkembang pesat di Indonesia.

Fokus utama PT. Sparta Prima adalah memproduksi berbagai macam perekat kayu, bahan perekat industri, perekat termoseting, formalin dan bahan pengeras lainnya. PT. Sparta Prima juga memproduksi berbagai macam produk berkualitas tinggi seperti lem Swallow Serbaguna, EHA-Bond, Titebond Lem Kayu dan lain sebagainya. Perusahaan ini melakukan ekspansi bisnisnya di daerah Tangerang, Jakarta, Semarang, Surabaya dan juga ekspor luar negrinya.

b. Visi

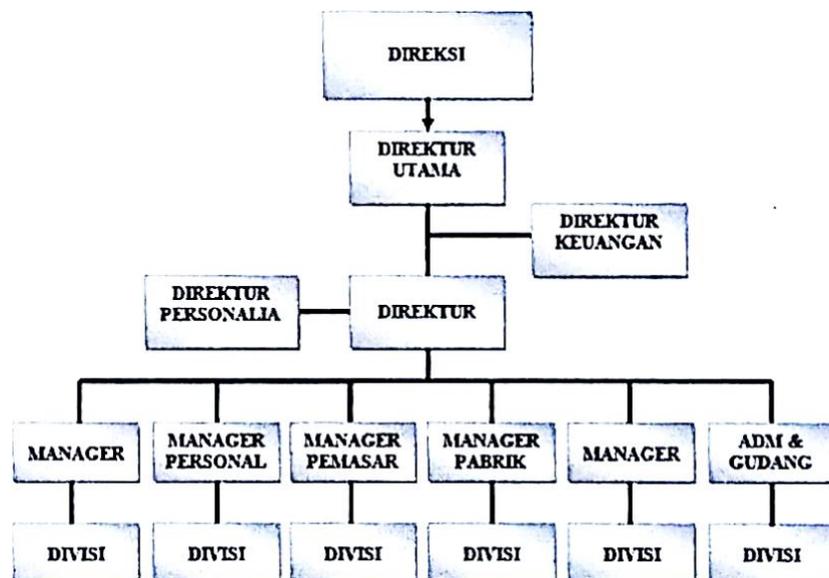
Menjadi produsen perekat terkemuka di Indonesia dan Asean.

c. Misi

Memprioritaskan “kerja sama” dan “kepuasan pelanggan”.

3. Struktur Organisasional

Struktur Organisasional PT. Sparta Prima



Gambar 3.1 Struktur Organisasi

a. Deskripsi Tugas

Berikut ini tugas-tugas dari masing-masing personil menurut struktur organisasi yang telah digunakan:

1) Direksi

- a) Membuat daftar pemegang saham, daftar khusus, risalah RUPS dan risalah rapat direksi.
- b) Membuat laporan tahunan dan dokumen keuangan Perseroan
- c) Memelihara seluruh daftar, risalah dan dokumen keuangan Perseroan.

2) Direktur Utama

- a) Memimpin dan bertanggung jawab menjalankan perusahaan
- b) Bertanggung jawab terhadap kerugian yang mungkin dihadapi perusahaan, pun bertanggung jawab terhadap keuntungan perusahaan
- c) Menentukan, merumuskan, dan memutuskan sebuah kebijakan dalam perusahaan

3) Direktur Keuangan

- a) Bertanggung jawab terhadap kinerja keuangan sebuah perusahaan
- b) Bertanggung jawab membuat laporan keuangan perusahaan
- c) Mengawasi laporan keuangan perusahaan

4) Direktur Personalia

- a) Bertanggungjawab mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia. Dalam hal ini termasuk perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan sumber daya manusia dan pengembangan kualitas sumber daya manusia.
- b) Membuat sistem HR yang efektif dan efisien, misalnya dengan membuat SOP, job description, training and development system dll.
- c) Bertanggungjawab penuh dalam proses rekrutmen karyawan, mulai dari mencari calon karyawan, wawancara hingga seleksi.

5) Direktur

- a) Menyusun dan menetapkan berbagai strategi strategis untuk mencapai visi dan misi perusahaan
- b) Mengkoordinasikan dan mengawasi semua kegiatan di perusahaan, mulai bidang administrasi, kepegawaian hingga pengadaan barang

6) Manajer Personalia

Membantu perusahaan dalam hal pengembangan dan keluar masuknya karyawan yang ada di setiap divisinya.

7) Manajer Pemasaran

Membantu perusahaan dalam memasarkan produk yang diproduksi oleh perusahaan melalui divisi-divisi yang ada di bawah manajemen pemasaran.

8) Manajer Pabrik

Membantu perusahaan melakukan pengawasan di bidang produksi yang dilakukan oleh divisi produksi.

9) Administrasi dan Gudang

- a) Menyelenggarakan tata buku penggudangan yang jelas dan mudah dicek kembali.
- b) Melakukan pembukuan mutasi barang setiap terjadi mutasi.
- c) Membuat dan menyelenggarakan pembukuan dan administrasi barang dalam buku-buku dan/atau kartukartu barang
- d) Terima barang dan mengkalkulasi item stok, serta mencatat data dengan manual serta menggunakan komputer
- e) Membungkus serta aktifbungkus beberapa barang untuk disimpan di ruangan stok, gudang, ataupun halaman penyimpanan (storage yards)

- f) Memverifikasi perhitungan inventory dengan membandingkan dengan perhitungan stok, serta menyelidiki ketidaksamaan ataupun sesuaikan beberapa kekeliruan

4. Unit Analisis

Unit analisa yang penulis gunakan pada penelitian ini adalah semua karyawan PT. Sparta Prima yang berada di Kabupaten Tangerang.

5. Pendekatan Waktu

Penulis menggunakan pendekatan Waktu (*Time Horizon*) yakni *Cross-Sectional*. Penelitian ini menggunakan *Cross-Sectional* karena penulis melakukan pencarian informasi dan data dari karyawan PT. Sparta Prima. Pengumpulan data dan informasi dilakukan satu kali pada jangka waktu tertentu dengan cara mengisi kuisisioner yang telah disediakan oleh penulis.

Tabel 3.1 Desain Penelitian

Tujuan Penelitian	Desain Penelitian			
	Metode Penelitian	Jenis Penelitian	Unit Analisis	Time Horizon
T-1	Asosiatif	Kuantitatif	Karyawan PT. Sparta Prima di Kabupaten Tangerang	<i>Cross Sectional</i>
T-2	Asosiatif	Kuantitatif	Karyawan PT. Sparta Prima di Kabupaten Tangerang	<i>Cross Sectional</i>
T-3	Asosiatif	Kuantitatif	Karyawan PT. Sparta Prima di Kabupaten Tangerang	<i>Cross Sectional</i>
T-4	Asosiatif	Kuantitatif	Karyawan PT. Sparta Prima di Kabupaten Tangerang	<i>Cross Sectional</i>

Sumber : Penulis 2019

Keterangan :

T-1 : Untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara pelatihan kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Sparta Prima di Kabupaten Tangerang.

- T-2 : Untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pada Karyawan PT. Sparta Prima di Kabupaten Tangerang.
- T-3 : Untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara (K3) kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Sparta Prima di Kabupaten Tangerang.
- T-4 : Untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara pelatihan kerja, motivasi kerja dan (K3) kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Sparta Prima di Kabupaten Tangerang.

B. Jenis Data dan Sumber Data

Penulis mendapatkan sumber data pada penelitian ini berasal dari berbagai sumber yang diantaranya bersumber dari data primer dan data sekunder. Penulis menggunakan dua jenis data pada penelitian ini berupa data kuantitatif. Penjelasan dari kedua sumber tersebut sebagai berikut :

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2014) data primer merupakan suatu data yang didapat secara langsung yang bisa berupa sebuah dokumen milik perusahaan seperti sejarah perkembangan dari perusahaan, data penjualan produk dan lain – lain yang berkaitan dengan penelitian. Dalam penelitian ini penulis menggunakan data primer yang berasal dari penyebaran kuisisioner kepada karyawan PT. Sparta Prima di Kabupaten Tangerang.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2014) data sekunder merupakan data yang diperlukan untuk pendukung terhadap hasil dari penelitian yang sifatnya berasal dari literature, article, dan berbagai sumber lain yang berhubungan dengan penelitian yang sedang dilaksanakan. Data sekunder yang digunakan pada penelitian ini disajikan dalam bentuk berbagai dokumen, informasi data, dan tabel yang sifatnya mendukung penelitian ini. Sumber data utama yang diperoleh berasal dari media internet yang selanjutnya digunakan untuk melengkapi penelitian.

Tabel 3.2 Sumber Data

Variable	Sumber Data
Pelatihan Kerja (X_1)	Data Primer (Kuisisioner)
Motivasi Kerja (X_2)	Data Primer (Kuisisioner)
(K3) Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X_3)	Data Primer (Kuisisioner)
Kinerja (Y)	Data Primer (Kuisisioner)

Sumber : Penulis, 2019

C. Teknik Pengumpulan Data

Terdapat beberapa teknik yang penulis gunakan dalam penelitian kali ini anatara lain :

1. Kuisisioner atau Angket

Teknik pengumpulan data yang dipakai penulis dalam penelitian ini yakni angket atau kuisisioner. Penelitian ini dibuat oleh penulis menggunakan tipe pertanyaan tertutup dan terbuka. Pertanyaan terbuka bertujuan untuk memberi kebebasan kepada responden untuk menjawab. Sedangkan untuk pertanyaan tertutup bertujuan untuk membantu responden untuk menjawab pertanyaan dengan cepat dikarenakan jawabanya sudah terdapat dalam kuisisioner, sehingga responden dapat langsung memilih jawaban yang di inginkan.

Menurut Sugiyono (2014) Kuisisioner atau angket merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawab oleh responden.

Terkait dengan kuisisioner ini penulis menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2014) Skala Likert biasa digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok individu tentang suatu fenomena social.

Penulis menetapkan karyawan PT. Sparta Prima sebagai target penyebaran kuisisioner. Responden yang penulis harapkan dapat

memberikan respon (Jawaban) dengan sebenar – benarnya agar memperoleh hasil yang relevan dengan kondisi responden disaat ini.

Berbagai jawaban yang diterima dari para responden bersifat kualitatif yang akan diubah menjadi kuantitatif dimana jawaban akan dirumuskan perihal skor atau nilainya dengan ketentuan sebagai berikut:

2. Observasi

Observasi dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh data yang relevan yang mendukung hasil kuisioner yang dilakukan oleh responden yang telah disebarkan. Observasi merupakan suatu proses yang kompleks yang tersusun dari berbagai proses psikologis dan biologis yang tujuan utamanya adalah melakukan pencatatan dan pengamatan secara sistematis terhadap fenomena yang diselidiki secara langsung ke objek penelitian. Observasi terhadap objek penelitian dilakukan dengan cara pengamatan langsung.

3. Studi Pustaka

Berbagai macam data dan informasi yang relevan tersebut didapatkan melalui buku, internet, jurnal, dan lain-lain yang berkaitan dengan konteks dari penelitian yang sedang dilaksanakan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan studi pustaka untuk mengarah kepada penyesuaian sumber data sekunder dimana menulis

akan melakukan pengambilan data yang bersifat teori yang digunakan sebagai literature penunjang guna mendukung hasil penelitian.

4. Populasi

Populasi sasaran pada penelitian ini adalah para karyawan dari PT. Sparta Prima, yaitu sebanyak 50 karyawan yang berada di wilayah Kabupaten Tangerang.

Populasi adalah Suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan (Sugiyono, 2014).

Berdasarkan pengertian diatas, kesimpulan penulis bahwa populasi sasaran adalah populasi yang digunakan untuk penelitian. sedangkan yang dimaksud dengan populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada subjek dan objek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau suatu sifat yang dimiliki oleh sebuah objek atau subjek tertentu.

5. Sampel

Sampel adalah suatu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, yang ingin diselidiki, dan dianggap bisa digunakan untuk mewakili keseluruhan dari populasi dan jumlahnya lebih sedikit dari populasinya (Sugiyono, 2014).

Teknik pengambilan sampling yang digunakan yaitu Sugiono berkisar antara 30 – 500 sampel. Teknik tersebut mempermudah pengolahan jika sampel hanya tersedia sedikit atau terlalu banyak.

Pedoman yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah menentukan jumlah ukuran sampel yaitu berdasarkan rumus Slovin yang dimana karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya tidak memerlukan table jumlah sampel, tetapi dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas sampel yang digunakan dalam penelitian ini penulis menyesuaikan menjadi sebanyak 50 responden. Populasi responden adalah seluruh karyawan PT. Sparta Prima yang berjumlah 50 orang. Karena populasi hanya 50 karyawan maka semua sampel dijadikan responden yang menjadi satu kesatuan yang disebut dengan sensus.

6. Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian kali ini penulis akan menggunakan teknik *probability sampling*, karena teknik menurut penulis metode ini merupakan metode yang paling efektif dan efisien dalam pengambilan sampel tanpa harus memperhatikan data yang ada. Selain itu jenisnya adalah *Simple Random Sampling* yang dimana teknik ini mengambil

anggota sampel dari populasi secara acak tanpa melihat strata atau kasta yang ada dalam populasi tersebut(Sugiyono, 2014).

Menurut Sugiyono (2014) ada dua teknik sampling yang paling utama yaitu *Probability sampling* dan *Non-probability sampling*. *Probability sampling* adalah teknik dalam pengambilan sampel yang dimana dari setiap anggota populasi yang ada memiliki peluang yang sama untuk dijadikan sampel. Dalam teknik ini penulis akan memilih populasi secara acak.

Sedangkan, *Non-probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama kepada setiap populasi untuk terpilih menjadi sampel penelitian. Dalam menggunakan teknik ini kebijaksanaan dari peneliti digunakan untuk memperhitungkan unsur – unsur sampel yang memiliki kesempatan untuk menjadi sampel atau sebaliknya.

7. Variabel

Sugiyono (2014) menyatakan hubungan antara satu variable dengan variable lainnya, maka macam – macam variable yang ada dalam penelitian kali ini adalah sebagai berikut :

a. Variabel Bebas

Variabel bebas adalah suatu variable yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau terjadinya variable dependen/terikat (Sugiyono, 2014). Maka dalam penelitian ini yang menjadi variable bebas adalah pelatihan kerja, motivasi kerja dan (K3) kesehatan dan keselamatan kerja.

b. Variabel Terikat

Variabel terikat adalah Suatu variable yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variable bebas (Sugiyono, 2014). Sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti maka yang menjadi variable terikat adalah Kinerja.

8. Operasionalisasi Variabel

Sugiyono (2014) menyatakan bahwa Operasionalisasi variable merupakan segala sesuatu yang berbentuk apapun yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari lebih lanjut sehingga diperoleh informasi perihal hal tersebut yang kemudian akan ditarik inti dari kesimpulannya.

Berikut merupakan penjabaran definisi variable, dimensi, hal indicator, serta model skala pengukuran yang digunakan dalam kajian penelitian ini.

Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Pelatihan Kerja (X_1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis Pelatihan 2. Tujuan Pelatihan 3. Materi-materi pelatihan 4. Metode yang digunakan 5. Kualifikasi Peserta 6. Kualifikasi Pelatih 7. Waktu (Banyaknya Sesi) 8. Kebutuhan Pelatihan 9. Perancangan Pelatihan 10. Penilaian Pelatihan 	Skala Likert
Sumber: Anwar Prabu Mangkunegara (2014:62) dan Wilson (2014:203) dalam buku "Sumber Daya Manusia"		
Motivasi Kerja (X_2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Need for Achievement</i> 2. <i>Need for Affiliation</i> 3. <i>Need for Power</i> 4. Perilaku Karyawan 5. Usaha Karyawan 6. Kegigihan Karyawan 7. Motif 8. Harapan 9. Insentif 10. Penghargaan diri 	Skala Likert
<p>Sumber: Edi Sutrisno (2016:128), "Manajemen Sumber Daya Manusia", George dan Jones dalam bukunya yang berjudul "Human Resources" yang dikutip oleh Imanuel Siagian (2015,4).</p> <p>Mc Clelland dalam buku berjudul "Theory of Motivation" yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2014:103).</p>		
(K3) Keselamatan dan Kesehatan (X_3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan Kerja 2. Produktivitas 3. Risiko Kecelakaan 4. Kesehatan 5. Risiko Kerugian 6. Sanksi 7. Tanggung Jawab 8. Wewenang 9. Kebijakan 10. Penyebab 	Skala Likert
Sumber: H Suparyadi (2015:38) dalam buku "Manajemen Sumber Daya Manusia"		
Kinerja (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesetiaan 2. Prestasi Kerja 3. Kejujuran 4. Kedisiplinan 5. Kreativitas 6. Kerjasama 7. Kepemimpinan 8. Kepribadian 9. Prakarsa 10. Kecakapan 	Skala Likert
Sumber: Malayu S P Hasibuan (2014:95) dalam buku "Manajemen Sumber Daya Manusia".		

9. Teknik Analisis Data

Analisis data yang dilakukan penulis dalam penelitian ini adalah menganalisa pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan (K3) kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Data yang didapat dari hasil penelitian akan dibandingkan dengan data yang ada di lapangan dengan data kepustakaan, yang kemudian dilakukan analisa untuk menarik hasil kesimpulan. Analisis data merupakan penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah untuk di interpretasikan.

Data yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah berkaitan dengan hubungan hubungan yang ada dalam variable – variable. Sugiyono (2014) menyatakan analisa data merupakan kegiatan yang dilakukan setelah data dari seluruh responden telah terkumpul, mengelompokkan data berdasarkan variable dan jenis dari responden, menstabilasi data berdasarkan variable dari seluruh data responden, menyajikan data tiap variable yang diteliti, melakukan perhitungan untuk rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk uji hipotesis yang telah diajukan.

Dalam melakukan analisis, data yang dikumpulkan digunakan untuk mencapai suatu kesimpulan, penulis melakukan suatu pengolahan dan penganalisaan data. Langkah – langkah yang dilakukan penulis adalah sebagai berikut :

1. Pengumpulan data yang dilakukan penulis dengan cara sampling dimana yang diselidiki adalah sampel yang merupakan sebuah sub himpunan dari pengukuran – pengukuran yang terpilih dari populasi yang akan menjadi perhatian dalam penelitian ini.
2. Setelah melakukan metode pengumpulan data kemudian ditentukan alat untuk memperoleh data dari elemen – elemen yang akan diselidiki, alat yang digunakan dalam penelitian kali ini adalah kuisisioner.
3. Kuisisioner lalu disebarakan ke karyawan yang telah ditetapkan. Berdasarkan dari indikator yang dijabarkan dalam sebuah kuisisioner yang lalu kuisisioner ini dibagikan kepada karyawan, dimana masing – masing indikator akan memiliki jawaban dengan masing – masing nilai berbeda, setiap jawaban akan diberikan skor. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert.
4. Apabila data telah terkumpul, kemudian dilakukan pengolahan data, disajikan, dan di analisis. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji statistik.

10. Uji Instrumen

Penulis melakukan penelitian menggunakan dua uji dalam uji instrumen, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas dari kuisisioner yang digunakan. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuisisioner tersebut. Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana tingkat kepercayaan kuisisioner yang diteliti.

a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2014) yang dikutip dalam bukunya yang berjudul *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*, uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu kuisisioner sah atau valid. Kuisisioner akan dinyatakan valid apabila pertanyaan dalam suatu kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisisioner tersebut.

Uji validitas disini menggunakan teknik pengujian Analisis korelasi sederhana (*Bivariate Correlation*) atau yang biasa disebut *Product Moment Pearson* yang digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variable dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Penggunaan metode analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total, skor total adalah jumlah dari keseluruhan item. Analisis ini dapat dicari dengan rumus:

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

Keterangan :

- R_{xy} : Koefisien korelasi item total (Bivariate pearson)
 i : Skor Item
 x : Skor Total
 n : Banyaknya subjek

Dalam pengujian ini setiap pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai signifikasinya lebih kecil $\leq 0,05$. Dasar dari pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah

- Jika r hitung positif $\geq r$ table maka variable tersebut dinyatakan valid.
- Jika r hitung tidak positif, serta r hitung $< r$ table maka variable tersebut dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reabilitas

Menurut Ghozali (2014) yang dikutip dalam bukunya yang berjudul Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS, Uji Reabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari suatu variable. Hasil penelitian yang reliable apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda atau jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Reabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi.

Dalam pengujian ini peneliti menggunakan teknik Cronbach's Alpha yang dimana teknik ini digunakan untuk melihat

apakah sebuah data reliable dengan melihat koefisien keandalan atau $\alpha > 0,6$. Rumus Alpha Cronbach sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan :

- r_{11} : reliabilitas yang dicari
 n : Jumlah item pertanyaan yang diuji
 $\sum \sigma_t^2$: Jumlah varian skor tiap – tiap item
 σ^2 : varian total

Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan :

- Jika r alpha (Cronbach's Alpha) positif dan r alpha \geq r table, maka variable tersebut dinyatakan reliable.
- Jika r alpha (Cronbach's Alpha) positif dan r alpha $<$ r table, maka variable tersebut dinyatakan tidak reliable.

Jika r alpha (Cronbach's Alpha) negatif dan r alpha \geq r table, maka variable tersebut dinyatakan tidak reliable.

11. Uji Asumsi Klasik

Dalam melakukan uji asumsi klasik pada data primer dibawah ini, maka peneliti melakukan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Model regresi linier yang baik jika dapat memenuhi beberapa syarat asumsi klasik antara lain: tidak adanya multikolinearitas dan heteroskedastisitas, juga data residualnya dapat terdistribusi dengan normal.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu dan *residual* mempunyai distribusi normal (Ghozali dan Ratmono 2018, 145). Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik normal P-P *Plot of Regression* atau dengan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*.

Pada penelitian ini dilakukan juga menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) dengan hipotesis yang digunakan sebagai dasar dalam membuat kesimpulan:

H_0 : jika memiliki nilai signifikan $P > 0.05$, maka variabel tersebut memiliki distribusi normal.

H_1 : jika memiliki nilai signifikan $P < 0.05$, maka variabel tersebut tidak memiliki distribusi yang normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji multikolinearitas yakni untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel Independen (Ghozali dan Ratmono, 2018, 71). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen (adalah 1 atau mendekati). Nilai *Tolerance* dan *Inflation Factor* (VIF).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari pengamatan satu kepengamatan lain (Ghozali dan Ratmono 2018, 85).

Uji heteroskedastisitas glejster salah satunya yakni dengan melihat pola titik pada *scatterplots*.

12. Uji Hipotesis

Analisa regresi linier berganda digunakan dalam pengujian ini dimana memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variable independent terhadap variable dependen dan untuk meramalkan atau memperkirakan nilai variable dependent berdasarkan variable independen nya.

a. Uji Signifikansi Individual (Uji T)

Menurut Tugiso Dkk (2016), dalam melakukan pengujian variable yang berpengaruh antar variable independen terhadap variable dependen nya desara individual atau masing – masing maka dilakukan lah uji T. Hipotesis yang diuji menggunakan $\alpha = 5\%$, yaitu :

- H_0 : Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variable independen terhadap variable dependen.
- H_a : Ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variable independen terhadap variable dependen

Dasar pengambilan keputusan, yaitu :

- Nilai Sig lebih besar dari 0,05 (taraf kepercayaan $\alpha = 5\%$), maka H_0 diterima (Tidak terdapat pengaruh yang signifikan).
- Nilai Signifikasi lebih kecil dari 0,05 (taraf kepercayaan $\alpha = 5\%$), maka H_0 ditolak (terdapat pengaruh yang signifikan).

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Menurut Tugiso Dkk (2016), Uji Signifikansi Simultan digunakan untuk menguji, apakah variable – variable Kualitas Produk (X1), Harga (X2), dan Relationship Marketing (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Loyalitas konsumen. . Hipotesis yang diuji menggunakan $\alpha = 5\%$ yaitu:

- Ho : Tidak ada pengaruh secara bersama – sama yang signifikan dari variable independen terhadap variable dependen.
- Ha : Ada pengaruh secara bersama – sama yang signifikan dari variable independen terhadap variable dependen.

Dasar pengambilan keputusan :

- $F_{hitung} < F_{table}$ atau nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari 0.05 (taraf kepercayaan $\alpha = 5\%$), Maka Ho diterima. (tidak terdapat pengaruh signifikan)
- $F_{hitung} > F_{table}$ atau nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0.05 (taraf kepercayaan $\alpha = 5\%$), Maka Ho ditolak. (terdapat pengaruh signifikan)

c. Koefisien Determinasi (*R Square*)

Menurut Tugiso Dkk (2016), Uji Koefisien determinasi merupakan sebuah uji untuk melihat presentase kontribusi pengaruh independen secara serentak terhadap variable dependen dan nilai yang diperoleh yakni berasal dari R2 dan R2 Adjusted. Setiap penambahan variable independen, maka R2 pasti meningkat tidak peduli apakah variable tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variable dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menilai Adjust R2 pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik karena nilai tersebut dapat dinaikkan satu satuan atau diturunkan satu satuan. (Ghozali, 2014).

d. Uji Regresi

Menurut Tugiso Dkk (2016) Analisis regresi linier berganda memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh atau hubungan yang dimiliki secara linear antara satu variable bebas dengan dua atau lebih variable terikat. Formulasi untuk regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Loyalitas Konsumen

α : Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien Regresi

X_1, X_2, X_3 : Pelatihan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2),
(K3) Kesehatan dan Keselamatan kerja (X3).

e : Standard error

Pada uji regresi ini, data dikatakan mempengaruhi suatu variable dependen dimana nilai sig lebih kecil dari nilai α , yang diperoleh dari perhitungan SPSS, dan juga jika nilai r lebih besar dari 0.5 maka pengaruh dari variable independen terhadap variable dependen sangat kuat serta jika nilai r positif maka hubungan yang terjadi yaitu searah.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian ini, untuk mengetahui karakteristik dari pada karyawan PT. Sparta Prima maka dibutuhkan profil responden. Penggolongan terhadap karyawan dilakukan berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan . Penggolongan ini memberikan kesimpulan mengenai keadaan karyawan yang nantinya akan disajikan di dalam masing-masing tabel. Berikut ini adalah 50 data kuisisioner yang telah diisi oleh responden guna membantu penelitian pada PT. Sparta Prima.

Karakteristik Responden

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	35	70%
Perempuan	15	30%
Jumlah	50	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2019

Menurut hasil diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 35 orang (70%) dan jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang (30%).

Tabel 4.2**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Presentase
≤ 20 Tahun	13	26%
21-30 Tahun	28	56%
31-40 Tahun	3	6%
≥ 41 Tahun	6	12%
Jumlah	50	100%

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner 2019

Menurut tabel diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang berumur ≤ 20 Tahun sebanyak 13 Orang (26%), berumur 21-30 Tahun sebanyak 28 Orang (56%), berumur 31-40 Tahun sebanyak 3 Orang (6%) dan jumlah responden yang berumur ≥ 41 Tahun sebanyak 6 Orang (12%).

Tabel 4.3**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SD – SMA	18	36%
D1 – D3	20	40%
S1 – S2	12	24%
Jumlah	50	100%

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner 2019

Menurut tabel diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa jumlah responden yang berpendidikan SD-SMA sebanyak 18 Orang (36%), berpendidikan D1-D3 sebanyak 20 Orang (40%) dan yang berpendidikan S1-S2 sebanyak 12 Orang (24%).

B. Uji Frekuensi

Dari hasil kuisioner tersebut didapatkan menggunakan hasil kuisioner maka data tersebut diolah dengan pengujian statistik SPSS untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, yakni sebagai berikut.

1. Uji Frekuensi Variabel Pelatihan Kerja (X1)

Penelitian pada PT. Sparta Prima berupa pengaruh komunikasi dari hasil pernyataan yang diberikan adalah sebagai berikut.

Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan Kerja

Tabel 4.4
Tanggapan Responden mengenai variabel X1, pernyataan 1

		Jenis_Pelatihan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.0	4.0	4.0
	3	11	22.0	22.0	26.0
	4	26	52.0	52.0	78.0
	5	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan data SPSS 20

Berdasar pada hasil pengolahan pada tabel diatas maka dapat dijelaskan bahwa pernyataan kuisioner terhadap Jenis Penelitian mendapatkan jawaban terbanyak adalah setuju sebanyak 26 (52%), responden yang menyatakan sangat setuju dan kurang setuju 11 (22%) dan 2 responden yang menyatakan tidak setuju (4%).

Tabel 4.5**Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1, Pertanyaan 2****Tujuan_Pelatihan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	8.0	8.0	8.0
	3	14	28.0	28.0	36.0
	4	23	46.0	46.0	82.0
	5	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan data SPSS 20

Berdasar pada hasil pengolahan pada tabel diatas maka dapat dijelaskan bahwa pernyataan kuisisioner terhadap Tujuan Penelitian mendapatkan jawaban terbanyak adalah setuju sebanyak 23 (46%), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 (18%), kurang setuju sebanyak 14 (28%) dan 4 responden yang menyatakan tidak setuju (8%).

Tabel 4.6

Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1, Pertanyaan 3
Materi_Pelatihan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.0	2.0	2.0
2	2	4.0	4.0	6.0
3	16	32.0	32.0	38.0
4	22	44.0	44.0	82.0
5	9	18.0	18.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan data SPSS 20

Berdasar pada hasil pengolahan pada tabel diatas maka dapat dijelaskan bahwa pernyataan kuisisioner terhadap Materi Penelitian mendapatkan jawaban terbanyak adalah setuju sebanyak 22 (44%), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 (18%), kurang setuju sebanyak 16 (32%), 2 responden yang menyatakan tidak setuju (4%) dan sangat tidak setuju 1 orang sebesar (2%).

Tabel 4.7

Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1, Pertanyaan 4

Metode_yang_digunakan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.0	2.0	2.0
2	6	12.0	12.0	14.0
3	16	32.0	32.0	46.0
4	20	40.0	40.0	86.0
5	7	14.0	14.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan data SPSS 20

Berdasar pada hasil pengolahan pada tabel diatas maka dapat dijelaskan bahwa pernyataan kuisisioner terhadap Metode yang digunakan mendapatkan jawaban terbanyak adalah setuju sebanyak 20 (40%), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 (14%), kurang setuju sebanyak 16 (32%), 6 responden yang menyatakan tidak setuju (12%) dan 1 orang menyatakan sangat tidak setuju sebesar (2%).

Tabel 4.8**Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1, Pertanyaan 5****Kualifikasi_Peserta**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	3	18	36.0	36.0	38.0
	4	24	48.0	48.0	86.0
	5	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan data SPSS 20

Berdasar pada hasil pengolahan pada tabel diatas maka dapat dijelaskan bahwa pernyataan kuisisioner terhadap Kualifikasi Peserta mendapatkan jawaban terbanyak adalah setuju sebanyak 24 (48%), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 (14%), kurang setuju sebanyak 18 (36%) dan 1 responden yang menyatakan tidak setuju (2%).

Tabel 4.9**Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1, Pertanyaan 6****Kualifikasi_Pelatih**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.0	2.0	2.0
2	1	2.0	2.0	4.0
3	17	34.0	34.0	38.0
4	22	44.0	44.0	82.0
5	9	18.0	18.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan data SPSS 20

Berdasar pada hasil pengolahan pada tabel diatas maka dapat dijelaskan bahwa pernyataan kuisisioner terhadap Kualifikasi Pelatih mendapatkan jawaban terbanyak adalah setuju sebanyak 22 (44%), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 (18%), kurang setuju sebanyak 17 (34%) dan masing-masing 1 responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar (2%).

Tabel 4.10**Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1, Pertanyaan 7****Waktu**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	10.0	10.0	10.0
3	13	26.0	26.0	36.0
4	24	48.0	48.0	84.0
5	8	16.0	16.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan data SPSS 20

Berdasar pada hasil pengolahan pada tabel diatas maka dapat dijelaskan bahwa pernyataan kuisisioner terhadap Waktu mendapatkan jawaban terbanyak adalah setuju sebanyak 24 (48%), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 (16%), kurang setuju sebanyak 13 (26%) dan 5 responden yang menyatakan tidak setuju (10%).

Tabel 4.11

Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1, Pertanyaan 8
Kebutuhan_Pelatihan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.0	2.0	2.0
3	13	26.0	26.0	28.0
4	24	48.0	48.0	76.0
5	12	24.0	24.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan data SPSS 20

Berdasar pada hasil pengolahan pada tabel diatas maka dapat dijelaskan bahwa pernyataan kuisisioner terhadap Kebutuhan Penelitian mendapatkan jawaban terbanyak adalah setuju sebanyak 24 (48%), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 (24%), kurang setuju sebanyak 13 (26%) dan 1 responden yang menyatakan tidak setuju (2%).

Tabel 4.12**Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1, Pertanyaan 9
Perancangan_Pelatihan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.0	4.0	4.0
	3	16	32.0	32.0	36.0
	4	26	52.0	52.0	88.0
	5	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan data SPSS 20

Berdasar pada hasil pengolahan pada tabel diatas maka dapat dijelaskan bahwa pernyataan kuisisioner terhadap Perancangan Penelitian mendapatkan jawaban terbanyak adalah setuju sebanyak 26 (52%), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 (12%), kurang setuju sebanyak 16 (32%) dan 2 responden yang menyatakan tidak setuju (4%).

Tabel 4.13**Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1, Pertanyaan 10****Penilaian_Pelatihan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	10.0	10.0	10.0
3	15	30.0	30.0	40.0
4	23	46.0	46.0	86.0
5	7	14.0	14.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan SPSS 20

Berdasar pada hasil pengolahan pada tabel diatas maka dapat dijelaskan bahwa pernyataan kuisisioner terhadap Penilaian Penelitian mendapatkan jawaban terbanyak adalah setuju sebanyak 23 (46%), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 (14%), kurang setuju sebanyak 15 (30%) dan 5 responden yang menyatakan tidak setuju sebesar (10%).

2. Uji Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X2)

Penelitian pada PT. Sparta Prima berupa pengaruh komunikasi dari hasil pernyataan yang diberikan adalah sebagai berikut.

Tanggapan responden mengenai Motivasi Kerja

Tabel 4.14

Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2, Pertanyaan 1

Need_For_Achievement

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.0	2.0	2.0
2	6	12.0	12.0	14.0
3	16	32.0	32.0	46.0
4	20	40.0	40.0	86.0
5	7	14.0	14.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan data SPSS 20

Berdasar pada hasil pengolahan pada tabel diatas maka dapat dijelaskan bahwa pernyataan kuisisioner terhadap *Need For Achievement* mendapatkan jawaban terbanyak adalah setuju sebanyak 20 (40%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 16 (32%), sangat setuju sebanyak 7 (14%), kurang setuju sebanyak 6 (12%) dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 (2%).

Tabel 4.15

Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2, Pertanyaan 2

Need_For_Affiliation

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	15	30.0	30.0	30.0
	3	8	16.0	16.0	46.0
	4	22	44.0	44.0	90.0
	5	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan data SPSS 20

Berdasar pada hasil pengolahan pada tabel diatas maka dapat dijelaskan bahwa pernyataan kuisisioner terhadap *Need For Affiliation* mendapatkan jawaban terbanyak adalah setuju sebanyak 22 (44%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 15 (30%), kurang setuju sebanyak 8 (16%) dan 5 responden yang menyatakan sangat setuju sebesar (10%).

Tabel 4.16**Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2, Pertanyaan 3****Need_For_Power**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	14.0	14.0	14.0
	2	8	16.0	16.0	30.0
	3	8	16.0	16.0	46.0
	4	27	54.0	54.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan data SPSS 20

Berdasar pada hasil pengolahan pada tabel diatas maka dapat dijelaskan bahwa pernyataan kuisisioner terhadap *Need For Power* mendapatkan jawaban terbanyak adalah setuju sebanyak 27 (54%), responden yang kurang setuju dan tidak setuju sebanyak 8 (16%) dan 7 responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar (14%).

Tabel 4.17

Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2, Pertanyaan 4
Perilaku_Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	17	34.0	34.0	34.0
	5	33	66.0	66.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan data SPSS 20

Berdasar pada hasil pengolahan pada tabel diatas maka dapat dijelaskan bahwa pernyataan kuisisioner terhadap Perilaku Karyawan mendapatkan jawaban terbanyak adalah sangat setuju sebanyak 33 (66%) dan responden yang menyatakan setuju sebanyak 17 (34%).

Tabel 4.18

Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2, Pertanyaan 5
Usaha_Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	19	38.0	38.0	38.0
	5	31	62.0	62.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan data SPSS 20

Berdasar pada hasil pengolahan pada tabel diatas maka dapat dijelaskan bahwa pernyataan kuisisioner terhadap Usaha Karyawan mendapatkan jawaban terbanyak adalah sangat setuju sebanyak 31 (62%) dan responden yang menyatakan setuju sebanyak 19 (38%).

Tabel 4.19

Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2, Pertanyaan 6
Kegigihan_Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	16	32.0	32.0	32.0
	5	34	68.0	68.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan data SPSS 20

Berdasar pada hasil pengolahan pada tabel diatas maka dapat dijelaskan bahwa pernyataan kuisisioner terhadap Kegigihan Karyawan mendapatkan jawaban terbanyak adalah sangat setuju sebanyak 34 (68%) dan responden yang menyatakan setuju sebanyak 16 (32%).

Tabel 4.20**Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2, Pertanyaan 7****Motif**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	10.0	10.0	10.0
	3	13	26.0	26.0	36.0
	4	24	48.0	48.0	84.0
	5	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan data SPSS 20

Berdasar pada hasil pengolahan pada tabel diatas maka dapat dijelaskan bahwa pernyataan kuisisioner terhadap Motif mendapatkan jawaban terbanyak adalah setuju sebanyak 24 (48%), responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 13 (26%), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 (16%) dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 (10%).

Tabel 4.21**Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2, Pertanyaan 8**
Harapan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.0	2.0	2.0
	2	2	4.0	4.0	6.0
	3	16	32.0	32.0	38.0
	4	22	44.0	44.0	82.0
	5	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan data SPSS 20

Berdasar pada hasil pengolahan pada tabel diatas maka dapat dijelaskan bahwa pernyataan kuisisioner terhadap Harapan mendapatkan jawaban terbanyak adalah setuju sebanyak 22 (44%), responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 16 (32%), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 (18%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 (4%) dan yang sangat tidak setuju sebanyak 1 (2%).

Tabel 4.22**Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2, Pertanyaan 9****Insentif**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	16	32.0	32.0	32.0
	4	7	14.0	14.0	46.0
	5	27	54.0	54.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan data SPSS 20

Berdasar pada hasil pengolahan pada tabel diatas maka dapat dijelaskan bahwa pernyataan kuisisioner terhadap Insentif mendapatkan jawaban terbanyak adalah sangat setuju sebanyak 27 (54%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 16 (32%), dan responden yang menyatakan setuju sebanyak 7 (14%).

Tabel 4.23

Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2, Pertanyaan 10
Penghargaan_Diri

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	16	32.0	32.0	32.0
	4	8	16.0	16.0	48.0
	5	26	52.0	52.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan data SPSS 20

Berdasar pada hasil pengolahan pada tabel diatas maka dapat dijelaskan bahwa pernyataan kuisisioner terhadap Penghargaan Diri mendapatkan jawaban terbanyak adalah sangat setuju sebanyak 26 (52%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 16 (32%), dan responden yang menyatakan setuju sebanyak 8 (16%).

3. Uji Frekuensi Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X3)

Penelitian pada PT. Sparta Prima berupa pengaruh komunikasi dari hasil pernyataan yang diberikan adalah sebagai berikut.

Tanggapan responden mengenai K3

Tabel 4.24

**Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3, Pertanyaan 1
Lingkungan_Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	6.0	6.0	6.0
3	13	26.0	26.0	32.0
4	17	34.0	34.0	66.0
5	17	34.0	34.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan data SPSS 20

Berdasar pada hasil pengolahan pada tabel diatas maka dapat dijelaskan bahwa pernyataan kuisioner terhadap Lingkungan Kerja mendapatkan jawaban terbanyak adalah sangat setuju dan setuju dengan nilai yang sama sebesar 17 responden (34%), responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 13 (26%), dan 3 responden yang menyatakan tidak setuju sebesar (6%).

Tabel 4.25

Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3, Pertanyaan 2
Produktivitas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	3	15	30.0	30.0	32.0
	4	16	32.0	32.0	64.0
	5	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan data SPSS 20

Berdasar pada hasil pengolahan pada tabel diatas maka dapat dijelaskan bahwa pernyataan kuisisioner terhadap Produktivitas mendapatkan jawaban terbanyak adalah sangat setuju sebanyak 18 (35%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 16 (32%), 15 responden menyatakan kurang setuju (30%) dan 1 responden menyatakan tidak setuju (2%).

Tabel 4.26**Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3, Pertanyaan 3****Risiko_Kecelakaan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	3	10	20.0	20.0	22.0
	4	14	28.0	28.0	50.0
	5	25	50.0	50.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan data SPSS 20

Berdasar pada hasil pengolahan pada tabel diatas maka dapat dijelaskan bahwa pernyataan kuisisioner terhadap Risiko Kecelakaan mendapatkan jawaban terbanyak adalah sangat setuju sebanyak 25 (50%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 14 (28%), 10 responden menyatakan kurang setuju (20%) dan 1 responden menyatakan tidak setuju (2%).

Tabel 4.27

**Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3, Pertanyaan 4
Kesehatan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	3	7	14.0	14.0	16.0
	4	17	34.0	34.0	50.0
	5	25	50.0	50.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olah data SPSS 20

Berdasar pada hasil pengolahan pada tabel diatas maka dapat dijelaskan bahwa pernyataan kuisisioner terhadap Kesehatan mendapatkan jawaban terbanyak adalah sangat setuju sebanyak 25 (50%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 17 (34%), 7 responden yang menyatakan kurang setuju sebesar (14%) dan 1 responden menyatakan tidak setuju (2%).

Tabel 4.28

**Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3, Pertanyaan 5
Risiko_Kerugian**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	3	11	22.0	22.0	24.0
	4	20	40.0	40.0	64.0
	5	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan data SPSS 20

Berdasar pada hasil pengolahan pada tabel diatas maka dapat dijelaskan bahwa pernyataan kuisisioner terhadap Risiko Kerugian mendapatkan jawaban terbanyak adalah setuju sebanyak 20 (40%), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 (36%), 11 responden yang menyatakan kurang setuju sebesar (22%) dan 1 responden menyatakan tidak setuju (2%).

Tabel 4.29**Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3, Pertanyaan 6
Sanksi**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	4.0	4.0	4.0
3	10	20.0	20.0	24.0
4	18	36.0	36.0	60.0
5	20	40.0	40.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan data SPSS 20

Berdasar pada hasil pengolahan pada tabel diatas maka dapat dijelaskan bahwa pernyataan kuisisioner terhadap Sanksi mendapatkan jawaban terbanyak adalah sangat setuju sebanyak 20 (40%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 18 (36%), 10 responden yang menyatakan kurang setuju sebesar (20%) dan 2 responden menyatakan tidak setuju (4%).

Tabel 4.30

Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3, Pertanyaan 7
Tanggung_Jawab

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.0	2.0	2.0
	2	2	4.0	4.0	6.0
	3	11	22.0	22.0	28.0
	4	18	36.0	36.0	64.0
	5	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan data SPSS 20

Berdasar pada hasil pengolahan pada tabel diatas maka dapat dijelaskan bahwa pernyataan kuisisioner terhadap Tanggung Jawab mendapatkan jawaban terbanyak adalah sangat setuju dan setuju dengan nilai sama sebesar 18 responden (36%), 11 responden menjawab kurang setuju (22%), 2 responden menjawab tidak setuju (4%) dan 1 responden menjawab sangat tidak setuju (2%).

Tabel 4.31**Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3, Pertanyaan 8
Wewenang**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.0	2.0	2.0
	2	3	6.0	6.0	8.0
	3	9	18.0	18.0	26.0
	4	27	54.0	54.0	80.0
	5	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan data SPSS 20

Berdasar pada hasil pengolahan pada tabel diatas maka dapat dijelaskan bahwa pernyataan kuisisioner terhadap Wewenang mendapatkan jawaban terbanyak adalah setuju sebanyak 27 (54%), 10 responden menyatakan sangat setuju (20%), 9 responden menjawab kurang setuju (18%), 3 responden menjawab tidak setuju (6%) dan 1 responden menyatakan sangat tidak setuju (2%).

Tabel 4.32**Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3, Pertanyaan 9
Kebijakan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.0	2.0	2.0
	2	2	4.0	4.0	6.0
	3	9	18.0	18.0	24.0
	4	25	50.0	50.0	74.0
	5	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan data SPSS 20

Berdasar pada hasil pengolahan pada tabel diatas maka dapat dijelaskan bahwa pernyataan kuisisioner terhadap Kebijakan mendapatkan jawaban terbanyak adalah setuju sebanyak 25 (50%), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 (26%), 9 responden menjawab kurang setuju (18%), 2 responden menjawab tidak setuju (4%) dan 1 responden menyatakan sangat tidak setuju (2%).

Tabel 4.33**Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3, Pertanyaan 10
Penyebab**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	8.0	8.0	8.0
	3	9	18.0	18.0	26.0
	4	24	48.0	48.0	74.0
	5	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan data SPSS 20

Berdasar pada hasil pengolahan pada tabel diatas maka dapat dijelaskan bahwa pernyataan kuisisioner terhadap Penyebab mendapatkan jawaban terbanyak adalah setuju sebanyak 24 (48%), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 (26%), 9 responden menyatakan kurang setuju (18%) dan 4 responden menyatakan tidak setuju (8%).

4. Uji Frekuensi Variabel Kinerja (Y)

Penelitian pada PT. Sparta Prima berupa pengaruh komunikasi dari hasil pernyataan yang diberikan adalah sebagai berikut.

Tanggapan mengenai Kinerja Karyawan

Tabel 4.34

Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y, Pertanyaan 1

Kesetiaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	7	14.0	14.0	14.0
3	8	16.0	16.0	30.0
4	6	12.0	12.0	42.0
5	29	58.0	58.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan data SPSS 20

Berdasar pada hasil pengolahan pada tabel diatas maka dapat dijelaskan bahwa pernyataan kuisisioner terhadap Kesetiaan mendapatkan jawaban terbanyak adalah sangat setuju sebanyak 29 (58%), responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 8 (16%), setuju sebanyak 6 responden (12%) dan 7 responden menjawab tidak setuju (14%).

Tabel 4.35

**Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y, Pertanyaan 2
Prestasi_Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	23	46.0	46.0	46.0
	5	27	54.0	54.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan data SPSS 20

Berdasar pada hasil pengolahan pada tabel diatas maka dapat dijelaskan bahwa pernyataan kuisisioner terhadap Prestasi Kerja mendapatkan jawaban terbanyak adalah sangat setuju sebanyak 27 (54%) dan responden yang menyatakan setuju sebanyak 23 (46%).

Tabel 4.36

Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y, Pertanyaan 3
Kejujuran

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	18	36.0	36.0	36.0
	5	32	64.0	64.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan data SPSS 20

Berdasar pada hasil pengolahan pada tabel diatas maka dapat dijelaskan bahwa pernyataan kuisisioner terhadap Kerugian mendapatkan jawaban terbanyak adalah sangat setuju sebanyak 32 (64%) dan responden yang menyatakan setuju sebanyak 18 (36%).

Tabel 4.37

Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y, Pertanyaan 4
Kedisiplinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.0	2.0	2.0
	2	3	6.0	6.0	8.0
	3	9	18.0	18.0	26.0
	4	27	54.0	54.0	80.0
	5	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan data SPSS 20

Berdasar pada hasil pengolahan pada tabel diatas maka dapat dijelaskan bahwa pernyataan kuisioner terhadap Kedisiplinan mendapatkan jawaban terbanyak adalah setuju sebanyak 27 (54%), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 (20%), responden yang menyatakan kurang setuju 9 (18%), sebanyak 3 responden menyatakan tidak setuju (6%) dan 1 responden menyatakan sangat tidak setuju (2%).

Tabel 4.38**Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y, Pertanyaan 5****Kreativitas**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.0	2.0	2.0
	2	2	4.0	4.0	6.0
	3	9	18.0	18.0	24.0
	4	25	50.0	50.0	74.0
	5	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan data SPSS 20

Berdasar pada hasil pengolahan pada tabel diatas maka dapat dijelaskan bahwa pernyataan kuisisioner terhadap Kreativitas mendapatkan jawaban terbanyak adalah setuju sebanyak 25 (50%), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 (26%), responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 9 (18%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 (4%) dan 1 responden menyatakan sangat tidak setuju (2%).

Tabel 4.39**Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y, Pertanyaan 6****Kerjasama**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	8.0	8.0	8.0
	3	9	18.0	18.0	26.0
	4	24	48.0	48.0	74.0
	5	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan data SPSS 20

Berdasar pada hasil pengolahan pada tabel diatas maka dapat dijelaskan bahwa pernyataan kuisisioner terhadap Kerjasama mendapatkan jawaban terbanyak adalah setuju sebanyak 24 (48%), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 (26%), responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 9 (18%) dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 (4%).

Tabel 4.40

**Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y, Pertanyaan 7
Kepemimpinan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	28	56.0	56.0	56.0
	5	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan data SPSS 20

Berdasar pada hasil pengolahan pada tabel diatas maka dapat dijelaskan bahwa pernyataan kuisisioner terhadap Kepemimpinan mendapatkan jawaban terbanyak adalah setuju sebanyak 28 (56%), dan sebanyak 22 responden menjawab sangat setuju (44%)

Tabel 4.41

Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y, Pertanyaan 8
Kepribadian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	32.0	32.0	32.0
	4	24	48.0	48.0	80.0
	5	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan data SPSS 20

Berdasar pada hasil pengolahan pada tabel diatas maka dapat dijelaskan bahwa pernyataan kuisioner terhadap Kepribadian mendapatkan jawaban terbanyak adalah setuju sebanyak 24 (48%), sebanyak 16 responden menjawab kurang setuju (32%), dan sebanyak 10 responden menjawab sangat setuju (20%).

Tabel 4.42

**Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y, Pertanyaan 9
Prakarsa**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.0	2.0	2.0
	2	2	4.0	4.0	6.0
	3	9	18.0	18.0	24.0
	4	25	50.0	50.0	74.0
	5	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan data SPSS 20

Berdasar pada hasil pengolahan pada tabel diatas maka dapat dijelaskan bahwa pernyataan kuisisioner terhadap Prakarsa mendapatkan jawaban terbanyak adalah setuju sebanyak 25 (50%), sebanyak 13 responden menjawab sangat setuju (26%), 9 responden menjawab kurang setuju (18%), 2 responden menjawab tidak setuju (4%) dan 1 responden menjawab sangat tidak setuju (2%).

Tabel 4.43**Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y, Pertanyaan 10****Kecakapan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	8.0	8.0	8.0
	3	9	18.0	18.0	26.0
	4	24	48.0	48.0	74.0
	5	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan data SPSS 20

Berdasar pada hasil pengolahan pada tabel diatas maka dapat dijelaskan bahwa pernyataan kuisisioner terhadap Kecakapan mendapatkan jawaban terbanyak adalah setuju sebanyak 24 (48%), sebanyak 13 responden menjawab sangat setuju (26%), sebanyak 9 responden menjawab kurang setuju (18%) dan 4 responden menyatakan tidak setuju (8%).

C. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Pelatihan Kerja (X1)

Dalam penelitian ini, peneliti membuat sepuluh pernyataan mengenai Pelatihan Kerja untuk mengetahui apakah semua pernyataan yang tertera reliabel, maka di lakukan uji reliabilitas dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.44

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber: SPSS 20

Dari tabel *Case Processing Summary* di atas dapat dilihat bahwa responden yang diteliti pada hasil kuesioner mengenai variabel Pelatihan Kerja berjumlah 50 orang dan tidak terdapat data yang di keluarkan (*exclude*) dari analisis.

Tabel 4.45**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.911	10

Sumber: SPSS 20

Berdasar pada tabel di atas untuk variabel Pelatihan Kerja diatas terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah sebesar 0,911 dari 10 pernyataan. Jika dibandingkan dengan nilai alpha Menurut (V.Wiratna Sujarweni 2015,192), Realibilitas adalah suatu alat ukur untuk mengetahui sejauh mana instrument yang digunakan dalam penelitian dapat diandalkan secara konsisten. Maka nilai Cronbach's Alphas dari variabel pelatihan kerja lebih besar dari pada nilai $\alpha = 0,60$ jadi dapat disimpulkan bahwa semua kuesioner tentang pelatihan kerja tersebut terbukti sangat reliabel.

Tabel 4.46
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Jenis_Pelatihan	33.46	32.294	.585	.907
Tujuan_Pelatihan	33.64	32.602	.488	.913
Materi_Pelatihan	33.66	30.474	.701	.901
Metode_yang_digunakan	33.86	28.898	.807	.893
Kualifikasi_Peserta	33.64	31.541	.740	.899
Kualifikasi_Pelatih	33.64	30.847	.687	.901
Waktu	33.68	30.100	.764	.897
Kebutuhan_Pelatihan	33.44	31.517	.694	.901
Perancangan_Pelatihan	33.66	32.433	.615	.906
Penilaian_Pelatihan	33.74	30.768	.697	.901

Sumber: SPSS 20

Berdasar pada tabel diatas untuk variabel X1 dapat simpulkan valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar daripada r tabel = 0.2353, sehingga hasil dari data kuesioner dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya adalah pernyataan Jenis Penelitian, Tujuan Penelitian, Materi Penelitian, Metode yang digunakan, Kualifikasi Peserta, Kualifikasi Pelatih, Waktu, Kebutuhan Pelatihan, Perancangan Pelatihan, Penilaian Pelatihan adalah valid.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi Kerja (X2)

Dalam penelitian ini, peneliti membuat sepuluh pernyataan mengenai Motivasi Kerja untuk mengetahui bahwa semua pernyataan adalah reliabel maka dilakukan uji reliabilitas dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.47

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber: SPSS 20

Dari tabel *Case Processing Summary* di atas dapat dilihat bahwa responden yang diteliti pada hasil kuesioner mengenai variabel Pelatihan Kerja berjumlah 50 orang dan tidak terdapat hasil yang dikeluarkan (*exclude*) dari analisis.

Tabel 4.48
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.866	10

Sumber: SPSS 20

Berdasar pada tabel di atas untuk variabel Pelatihan Kerja diatas terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah sebesar 0,866 dari 10 pernyataan. Jika dibandingkan dengan nilai alpha Menurut (V.Wiratna Sujarweni 2015,192), Realibilitas adalah suatu alat ukur untuk mengetahui sejauh mana instrument yang digunakan dalam penelitian dapat diandalkan secara konsisten. Maka nilai Cronbach's Alphas dari variabel pelatihan kerja lebih besar dari pada nilai $\alpha = 0,60$ jadi dapat disimpulkan bahwa semua kuesioner tentang pelatihan kerja tersebut terbukti sangat reliabel.

Tabel 4.49
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Need_For_Achievement	35.60	37.184	.272	.877
Need_For_Affiliation	35.78	31.604	.748	.838
Need_For_Power	36.02	32.020	.622	.850
Perilaku_Karyawan	34.46	36.825	.723	.854
Usaha_Karyawan	34.50	37.112	.652	.856
Kegigihan_Karyawan	34.44	36.537	.788	.851
Motif	35.42	36.412	.393	.867
Harapan	35.40	36.531	.370	.868
Insentif	35.22	27.359	.847	.826
Penghargaan_Diri	35.24	27.533	.840	.827

Sumber: Hasil olahan SPSS 20

Berdasar pada tabel diatas untuk variabel X2 dapat disimpulkan valid karena nilai *Corrected Item-Total Correction* lebih bsar dari r tabel = 0.2353, sehingga hasil data dari kuesioner dapat dipergunakan untuk proses analisis lebih lanjut adalah *need for achievement, need for affiliation, need for power, perilaku karyawan, usaha karyawan, kegigihan karyawan, motif, insentif, dan penghargaan diri.*

3. Uji Validitas dan Reliabilitas (K3) Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X3)

Dalam penelitian ini, peneliti membuat sepuluh pernyataan mengenai (K3) Kesehatan dan Keselamatan Kerja untuk mengetahui bahwa semua pernyataan adalah reliabel, maka dilakukan uji reliabilitas dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.50
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber: SPSS 20

Dari tabel *Case Processing Summary* di atas dapat dilihat bahwa responden yang diteliti pada hasil kuesioner mengenai variabel Pelatihan Kerja berjumlah 50 orang dan tidak terdapat hasil yang dikeluarkan (*exclude*) dari analisis.

Tabel 4.51**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.813	10

Sumber: SPSS 20

Berdasar pada tabel diatas untuk variabel Kesehatan dan keselamatan Kerja dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,813 dari 10 pernyataan. Jika dibandingkan dengan nilai alpha Menurut (V.Wiratna Sujarweni 2015,192), Realibilitas adalah suatu alat ukur untuk mengetahui sejauh mana instrument yang digunakan dalam penelitian dapat diandalkan secara konsisten. Maka nilai Cronbach's Alphadari variabel citra merek lebih besar dari pada nilai $\alpha = 0,60$ jadi dapat disimpulkan bahwa semua kuesioner tentang citra merek tersebut terbukti sangat reliabel.

Tabel 4.52**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Lingkungan_Kerja	36.52	23.561	.468	.799
Produktivitas	36.46	22.662	.629	.781
Risiko_Kecelakaan	36.22	22.502	.667	.777
Kesehatan	36.16	25.076	.367	.809
Risiko_Kerugian	36.38	23.669	.541	.791
Sanksi	36.36	23.011	.580	.787
Tanggung_Jawab	36.48	21.357	.706	.770
Wewenang	36.64	24.766	.347	.812
Kebijakan	36.54	25.396	.271	.820
Penyebab	36.56	24.660	.367	.810

Sumber: SPSS 20

Berdasar pada tabel diatas untuk variabel X3 dapat disimpulkan valid karena nilai *Corrected Item-Total Correction* lebih bsar dari r tabel = 0,2353, sehingga hasil data dari kuesioner dapat dipergunakan untuk proses analisis lebih lanjut adalah Lingkungan Kerja, Produktivitas, Risiko Kecelakaan, Kesehatan, Risiko Kerugian, Sanksi, Tanggung Jawab, Wewenang, Kebijakan, Penyebab.

4. Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja (Y)

Dalam penelitian ini, peneliti membuat sepuluh pernyataan mengenai (K3) Kesehatan dan Keselamatan Kerja untuk mengetahui bahwa semua pernyataan adalah reliabel, maka dilakukan uji reliabilitas dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.53

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber: SPSS 20

Dari tabel *Case Processing Summary* di atas dapat dilihat bahwa responden yang diteliti pada hasil kuesioner mengenai variabel Pelatihan Kerja berjumlah 50 orang dan tidak terdapat hasil yang dikeluarkan (*exclude*) dari analisis.

Tabel 4.54**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.831	10

Sumber: SPSS 20

Berdasar pada tabel diatas untuk variabel Kinerja karyawan dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,831 dari 10 pernyataan. Jika dibandingkan dengan nilai alpha Menurut (V.Wiratna Sujarweni 2015,192), Realibilitas adalah suatu alat ukur untuk mengetahui sejauh mana instrument yang digunakan dalam penelitian dapat diandalkan secara konsisten. Maka nilai Cronbach's Alhadari variabel citra merek lebih besar dari pada nilai $\alpha = 0,60$ jadi dapat disimpulkan bahwa semua kuesioner tentang citra merek tersebut terbukti sangat reliabel.

Tabel 4.55**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kesetiaan	37.06	20.425	.382	.840
Prestasi_Kerja	36.66	23.168	.465	.823
Kejujuran	36.56	23.598	.391	.828
Kedisiplinan	37.36	20.398	.559	.811
Kreativitas	37.26	19.829	.637	.803
Kerjasama	37.28	19.838	.649	.801
Kepemimpinan	36.76	22.921	.521	.820
Kepribadian	37.32	22.018	.466	.821
Prakarsa	37.26	19.829	.637	.803
Kecakapan	37.28	19.838	.649	.801

Sumber: SPSS 20

Berdasar pada tabel diatas untuk variabel Y dapat disimpulkan valid karena nilai *Corrected Item-Total Correction* lebih bsar dari r tabel = 0,2353, sehingga hasil data dari kuesioner dapat dipergunakan untuk proses analisis lebih lanjut adalah kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa dan kecakapan.

D. Analisis Korelasi Berganda dan Regresi Linear Berganda

1. Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara Pelatihan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), (K3) Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) serta melakukan pengukuran kekuatan pengaruh tersebut, maka digunakan analisis korelasi pearson dan analisis linear berganda

Tabel 4.56
Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
TOTAL_X1	50	37.38	6.171
TOTAL_X2	50	39.12	6.423
TOTAL_X3	50	40.48	5.350
TOTAL_Y	50	41.20	5.067
Valid N (listwise)	50		

Sumber: SPSS 20

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa:

- a. Mean (rata-rata) dari variabel Pelatihan (X1) dengan jumlah responden 50 orang adalah 37,38 dengan standar deviasi 6,171.
- b. Mean (rata-rata) dari variabel Motivasi (X2) dengan jumlah responden 50 orang adalah 39,12 dengan standar deviasi 6,423.
- c. Mean (rata-rata) dari variabel (K3) Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X3) dengan jumlah responden 50 orang adalah 40,48 dengan standar deviasi 5,350
- d. Mean (rata-rata) dari variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan jumlah repsonden 50 orang adalah 41,20 dengan standar deviasi 5,067.

Tabel 4.57**Correlations**

		TOTAL_Y	TOTAL_X3	TOTAL_X2	TOTAL_X1
Pearson Correlation	TOTAL_Y	1.000	.412	.399	.405
	TOTAL_X3	.412	1.000	.492	.533
	TOTAL_X2	.399	.492	1.000	.453
	TOTAL_X1	.405	.533	.453	1.000
Sig. (1-tailed)	TOTAL_Y	.	.001	.002	.002
	TOTAL_X3	.001	.	.001	.000
	TOTAL_X2	.002	.001	.	.000
	TOTAL_X1	.002	.000	.000	.
N	TOTAL_Y	50	50	50	50
	TOTAL_X3	50	50	50	50
	TOTAL_X2	50	50	50	50
	TOTAL_X1	50	50	50	50

Sumber: SPSS 20

Dari tabel diatas dijelaskan bahwa:

- a. Hubungan antara Pelatihan Kerja (X1) dengan Kinerja (Y) dapat ditunjukkan dengan hasil nilai koefisien korelasi sebesar 0,405 atau memiliki pengaruh sebesar 40,5%. Menurut Sugiyono, 2014 pengaruh diantara 0,40 – 0,599 menunjukkan hubungan yang cukup kuat sehingga Pelatihan dengan Kinerja memiliki hubungan yang cukup kuat. Hubungan antara Motivasi Kerja (X2) dengan Kinerja (Y) dapat ditunjukkan dengan hasil nilai koefisien korelasi sebesar 0,399 atau sebesar sebesar 39,9% . Menurut Sugiyono, 2014 pengaruh antara 0,20 – 0,399 menunjukkan hubungan yang cukup. Oleh karena itu Motivasi dengan Kinerja memiliki hubungan yang cukup. Hubungan antara Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X3) dengan Kinerja (Y) ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi

sebesar 0.412 atau 41,2%. Menurut Sugiyono, 2014 pengaruh diantara 0,40 – 0,599 memiliki hubungan yang cukup kuat. Maka K3 dengan Kinerja memiliki hubungan yang cukup kuat. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, & K3 mempunyai hubungan yang cukup kuat.

- b. *Table Correlation* menunjukkan bahwa hubungan antara Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja & K3 signifikan atau tidaknya dapat dilihat dari angka probabilitas lebih kecil dari 0,05, maka nilai signifikan artinya menolak H_0 dan menerima H_a .

Table 4.58
Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pelatihan, Motivasi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

sumber: SPSS 20

Berdasarkan table *Variable Entered/Removed* diatas, dapat dilihat bahwa Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan (K3) Kesehatan dan Keselamatan Kerja memenuhi kriteria probabilitas dikarenakan semua variabel tidak ada yang dihilangkan atau dihapus.

Tabel 4.59
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.548 ^a	.301	.255	4.374	.301	6.589	3	46	.001

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Motivasi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: SPSS 20

Berdasarkan tabel *Model Summary* diatas, dapat dilihat bahwa:

1. Kolom R untuk Model 1 diatas menunjukan angka koefisien korelasi yaitu sebesar 0,548. Hal ini berarti hubungan Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan K3 terhadap Kinerja Karyawan adalah cukup

kuat. Menurut Sugiyono, 2014 tingkat koefisien korelasi diantara 0,40 – 0,599 adalah cukup kuat.

2. Kolom *Adjusted R Square* untuk model 1 adalah sebesar 0,301.
3. Kolom *Std. Error of the Estimate* untuk model 1 adalah sebesar 4,374.
4. Berdasarkan Tabel 4.56 (Descriptive Statistics) di atas bahwa nilai standar deviasi Pelatihan Kerja adalah sebesar 6,171 lebih besardibandingkan dari Std. Error of the Estimate 4,374. Oleh karena itu, maka model regresi ini cocok untuk digunakan.
5. Berdasarkan Tabel 4.56 (Descriptive Statistics) di atas bahwa nilai standar deviasi Motivasi Kerja adalah sebesar 6,423 lebih besardibandingkan dari Std. Error of the Estimate 4,374. Oleh karena itu, maka model regresi ini cocok untuk digunakan.
6. Berdasarkan Tabel 4.56 (Descriptive Statistics) di atas bahwa nilai standar deviasi Kesehatan dan Keselamatan Kerja adalah sebesar 5,350 lebih besar dibandingkan dari Std. Error of the Estimate 4,374. Oleh karena itu, maka model regresi ini cocok untuk digunakan.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.60
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	28.775	4.105	
	Pelatihan	.332	.108	.405

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: SPSS 20

Dari hasil analisis regresi berganda pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa persamaan regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\text{Kinerja (Y)} = 28.775 + 0.322X_1 + e$$

Keterangan:

Kinerja = Y

Pelatihan Kerja = X1

e = error

Dari persamaan diatas, dapat disimpulkan bahwa:

- Nilai konstan sebesar 28.775, jika tidak ada kenaikan pada Pelatihan Kerja (X1), maka Kinerja Karyawan (Y) tetap sebesar 28.775.
- Apabila variabel Pelatihan Kerja (X1) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, Maka Kinerja Karyawan (Y) diproyeksikan akan mengalami peningkatan 0,332.

Tabel 4.61
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	28.895	4.139	
	Motivasi	.315	.104	.399

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: SPSS 20

Dari hasil analisis regresi berganda pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa persamaan regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\text{Kinerja (Y)} = 28.895 + 0.315X_2 + e$$

Keterangan:

Kinerja = Y

Motivasi Kerja = X₂

e = error

Dari persamaan diatas, dapat disimpulkan bahwa:

- a. Nilai konstan sebesar 28.895, jika tidak ada kenaikan pada Motivasi Kerja (X₂), maka Kinerja Karyawan (Y) tetap sebesar 28.895.
- b. Apabila variabel Motivasi Kerja (X₂) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, Maka Kinerja Karyawan (Y) diproyeksikan akan mengalami peningkatan 0,315.

Tabel 4.62
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	25.406	5.085	
	Kesehatan dan Keselamatan Kerja	.390	.125	.412

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: SPSS 20

Dari hasil analisis regresi berganda pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa persamaan regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\text{Kinerja (Y)} = 25.406 + 0.390X_3 + e$$

Keterangan:

Kinerja = Y

Kesehatan dan Keselamatan Kerja = X₃

e = error

Dari persamaan diatas, dapat disimpulkan bahwa:

- a. Nilai konstan sebesar 25.406, jika tidak ada kenaikan pada Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X₃), maka Kinerja Karyawan (Y) tetap sebesar 25.406.
- b. Apabila variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X₃) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, Maka Kinerja Karyawan (Y) diproyeksikan akan mengalami peningkatan 0,390.

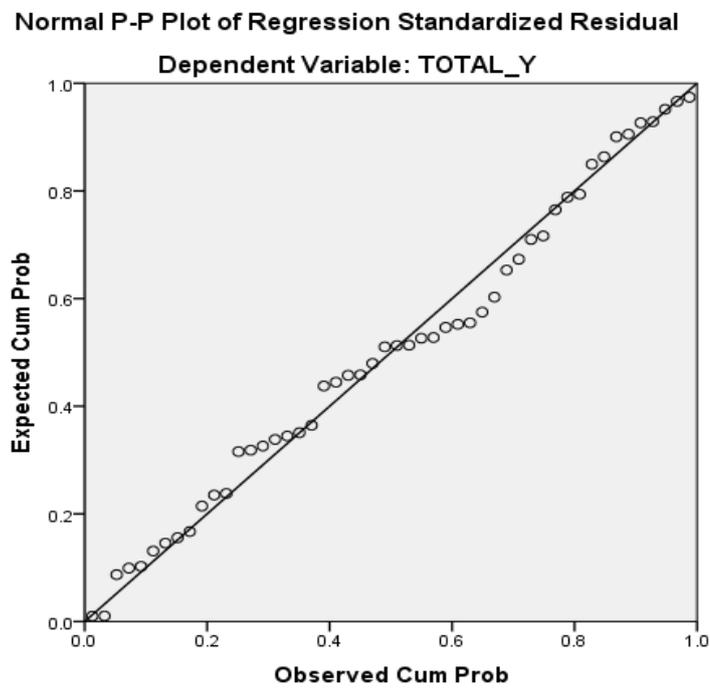
E. Uji Asumsi Klasik

Dalam melakukan uji asumsi klasik pada data primer dibawah ini, maka peneliti melakukan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Model regresi linier yang baik jika dapat memenuhi beberapa syarat asumsi klasik antara lain: tidak adanya multikolinearitas dan heteroskedastisitas, juga data residualnya dapat terdistribusi normal.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu dan *residual* mempunyai distribusi normal (Ghozali dan Ratmono 2018, 145). Uji normalitas memiliki tujuan yakni mengetahui distribusi antara variabel terikat dan variabel bebas normal atau tidak. Prinsip dasar uji normalitas ada pada titik persebaran datanya terletak pada garis sumbu diagonal dengan menggunakan analisis grafik yakni *P-P of Regression Standardized Residual*.

Pada penelitian ini dilakukan juga menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov (K-S) dengan hipotesis yang digunakan sebagai dasar dalam membuat kesimpulan. H_0 jika memiliki nilai signifikan $P > 0.05$, maka variabel tersebut memiliki distribusi normal. H_1 jika memiliki nilai signifikan $P < 0.05$, maka variabel tersebut tidak memiliki distribusi yang normal.

Gambar 4.1

Sumber: SPSS 20

Berdasarkan Gambar 4.1 diatas, dapat dilihat bahwa data sudah mengikti titik persebaran data berada pada sekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.

Tabel 4.63
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	4.23757030
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.083
	Negative	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z		.590
Asymp. Sig. (2-tailed)		.877

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: SPSS 20

Berdasarkan Tabel 4.63 diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikan adalah sebesar 0,877 lebih dari pada signifikansi yang telah ditentukan yakni 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak yang memiliki arti bahwa data terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji multikolinearitas yakni untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel Independen (Ghozali dan Ratmono, 2018, 71). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen (adalah 1 atau mendekati). Nilai *Tolerance* dan *Inflation Factor* (VIF).

Tabel 4.64

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pelatihan	.557	1.795
	Motivasi	.769	1.300
	Kesehatan dan Keselamatan Kerja	.693	1.443

a. Dependent Variable: Kinerja

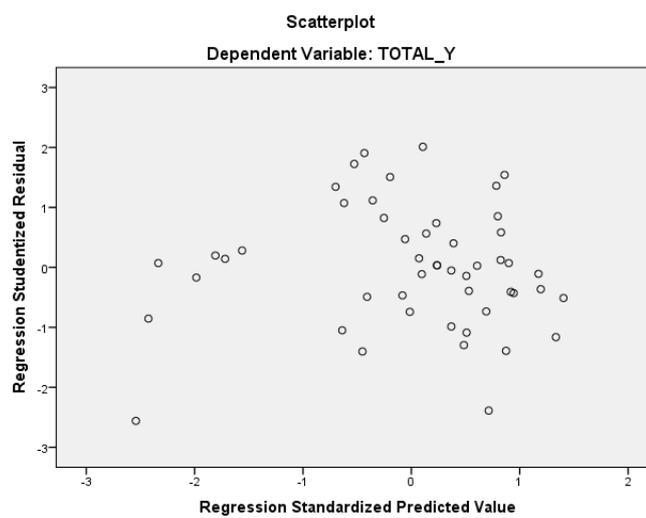
Sumber: SPSS 20

Berdasarkan pada Tabel 4.65 diatas, dapat dijelaskan bahwa VIF < 10 dan Tolerance > 0,10, maka nilai VIF pada Pelatihan Kerja sebesar 1.795 dan Tolerance sebesar 0,557. Nilai VIF pada Motivasi Kerja sebesar 1.300 dan Tolerance sebesar 0,769. Nilai VIF pada K3 sebesar 1.443 dan Tolerance sebesar 0,693. Maka dalam model ini tidak terjadi multikolinearitas dan layak menggunakan model regresi berganda.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari pengamatan satu kepengamatan lain. Uji heteroskedastisitas glejster salah satunya yakni dengan melihat pola titik pada *scatterplots*.

Gambar 4.2



Sumber: SPSS 20

Berdasarkan uji heteroskedastisitas diatas, pada gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa data menyebar dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Sehingga peneliti menarik kesimpulan bahwa dalam model ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

F. Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui kebenaran dari hipotesis yang ada maka dilakukan pengujian T yaitu untuk menguji secara parsial setiap variabel yang independen dalam penelitian ini adalah Pelatihan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan (K3) Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X3) terhadap variabel dependen yakni Kinerja Karyawan (Y). Adapun uji F yang dilakukan bertujuan untuk menguji variabel independen yang terdapat dalam penelitian ini antara lain Pelatihan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan (K3) Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X3) terhadap variabel dependen yakni Kinerja Karyawan (Y) secara simultan atau bersamaan.

1. Uji T

Uji statistik dengan nilai t yang digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2014). Pada penelitian, maka dilakukan pengujian dengan hubungan variabel independen yakni, Variabel Pelatihan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan (K3) Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X3) terhadap variabel dependen yakni Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen dapat diketahui ketika nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu 5%, maka variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, begitu juga sebaliknya jika nilai signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansi 5% , maka variabel

independen tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil pengolahan data terhadap variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.65

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	28.775	4.105		7.010	.000
	Pelatihan	.332	.108	.405	3.067	.004

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS 20

Dari hasil pengujian secara parsial X1 terhadap Y diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan sebesar 0,004 yang berarti lebih kecil dari nilai signifikan yang ditentukan sebesar 0,05. Dapat dilihat juga bahwa penujian parsial diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar (3,067) > dari t_{tabel} yakni (1,67793) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.66**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.895	4.139		6.981	.000
	Motivasi	.315	.104	.399	3.012	.004

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS 20

Dari hasil pengujian secara parsial diatas pada hipotesis pertama dapat dilihat bahwa variabel independen, yakni variabel Motivasi Kerja (X₂), berpengaruh secara signifikan positif terhadap variabel dependen, yakni Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sparta Prima dikarenakan memiliki pengaruh signifikansi sebesar 0,004, dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditetapkan sebelumnya sebesar 0,05, maka $t_{\text{hitung}} (3.012) > t_{\text{tabel}} (1,67793)$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.67**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.406	5.085		4.996	.000
	Kesehatan dan Keselamatan Kerja	.390	.125	.412	3.132	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS 20

Dari hasil pengujian simultan pada hipotesis pertama dapat dilihat bahwa variabel independen, yakni variabel (K3) Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X3), tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, yakni Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sparta Prima dikarenakan memiliki pengaruh nilai signifikansi sebesar 0,003 yakni lebih kecil dari nilai signifikansi yang sudah ditetapkan yaitu 0,05 maka dapat dinyatakan signifikan. $t_{hitung} (3.132) < t_{tabel} (1,67793)$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Uji F

Uji Statistik F digunakan untuk menguji apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersamaan terhadap variabel dependen. Maka hasil Uji F dapat dilihat di dalam tabel ANOVA. Jika nilai $\text{sig} < \alpha = 0,05$ maka terdapat satu atau lebih variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 4.68

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	378.107	3	126.036	6.589	.001 ^b
	Residual	879.893	46	19.128		
	Total	1258.000	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Motivasi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Sumber: SPSS 20

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 6,589 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditetapkan, yakni sebesar 0,05, dan $F \text{ tabel } (2,79) < (6,589) F\text{-hitung}$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi berganda ini sangat baik untuk digunakan. Variabel independen yang terdiri dari Variabel Pelatihan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), (K3) Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X3) dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen yakni Kinerja Karyawan (Y).

G. Pembahasan

Secara parsial, dengan melakukan uji t, maka didapatkan kesimpulan bahwa tiap-tiap variabel memiliki hasil seperti dibawah ini:

1. Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

PT. Sparta Prima

Pelatihan pada prinsipnya merupakan upaya membekali seseorang dengan pengetahuan dan keterampilan sehingga seseorang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas atau aktivitas pengorganisasian sehari-hari. Pengetahuan dan keterampilan diperoleh melalui pelatihan tersebut, sumber daya manusia tersebut dapat memiliki percaya diri yang tinggi dalam menghadapi permasalahan yang ada di dalam pekerjaannya.

Dari hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yakni Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sparta Prima. Kesimpulan ini didapat karena hasil dari nilai signifikansi sebesar 0,004 lebih besar dari yang telah ditetapkan sebesar 0,05. Dari hasil pengujian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial, H_a dapat diterima.

Karena Pelatihan Kerja yang diselenggarakan selama ini terhadap seluruh karyawan PT. Sparta Prima belum maksimal. Seringkali Pelatihan Kerja tersebut tidak sesuai dengan pekerjaan yang didapat. Dikarenakan jumlah pekerja yang sedikit adakalanya karyawan dipindah kerjakan ke divisi lain sehingga tak jarang dilakukan

penyesuaian lagi. Akan tetapi ada beberapa juga yang merasakan hasil dari diadakannya Pelatihan Kerja tersebut. Dalam hal ini maka pelatihan kerja berhasil dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

PT. Sparta Prima

Motivasi yang benar tidak hanya mementingkan kepentingan perusahaan saja tetapi juga mementingkan kepentingan karyawan. Jika perusahaan mengabaikan kepentingan karyawan sehingga karyawan tersebut bermalas-malasan dalam bekerja dan tidak bergairah maka perusahaan dapat dikatakan tidak berhasil memotivasi karyawan.

Dari hasil pengujian hipotesis kedua, didapatkan bahwa variabel independen yakni Motivasi Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap variabel dependen yakni Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sparta Prima. Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh sebesar 0,004 dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditetapkan sebelumnya yakni sebesar 0,05, sehingga H_a dapat diterima.

Motivasi Kerja karyawan yang tinggi menunjukkan bahwa perusahaan berhasil mendahulukan kepentingan karyawan sehingga bergairah dalam bekerja. Dengan demikian Kinerja Karyawan (Y) pun juga ikut baik dan arah tujuan perusahaan yang ingin dicapai menjadi lebih jelas berkat Motivasi Kerja (X2) yang baik.

3. Pengaruh (K3) Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Sparta Prima

Keselamatan dan Kesehatan Kerja karyawan mendefinisikan bahwa situasi kerja karyawan disaat melaksanakan pekerjaannya dalam kondisi yang terbebas dari rasa khawatir akan terjadinya kecelakaan kerja. Kesehatan dan Keselamatan kerja pun juga merupakan upaya perlindungan yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerjanya agar selalu dalam keadaan selamat dan sehat sehingga produktivitasnya dapat efisien dan efektif.

Dari hasil pengujian hipotesis ketiga dapat dilihat bahwa variabel independen yakni (K3) Kesehatan dan Keselamatan Kerja tidak terlalu berpengaruh terhadap variabel dependen yakni Kinerja Karyawan (Y) PT. Sparta Prima. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X3) memiliki pengaruh sebesar 0,003 yakni dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikansi yang telah ditetapkan sebesar 0,05, sehingga H_a dapat diterima.

Kesehatan dan Keselamatan Karyawan (X3) menunjukkan nilai signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dikarenakan perusahaan tidak tegas dalam aspek kesehatan dan keselamatan karyawan. Padahal perusahaan memiliki disemua aspek mengenai K3. Akan tetapi karyawan tidak menghiraukannya. Seperti pemberian masker, ada karyawan yang memakai ada juga yang tidak dan tidak juga ada peneguran yang keras. juga pemberian susu untuk menjaga kesehatan

tetap fit dan terhindar dari bahan-bahan kimia radikal. Karyawan justru membawa pulang susu yang diberikan untuk dikonsumsi oleh sanak keluarga.

4. Pengaruh Pelatihan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan (K3) Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Sparta Prima.

Pengujian secara simultan berguna untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen, uji ini menggunakan nilai uji F. Dari hasil regresi berganda diperoleh nilai F statistik sebesar 6,589 dengan probabilitas 0,001. Probabilitas jauh lebih kecil dari nilai signifikansi yang digunakan yakni 0,05. Hal ini membuktikan secara bersamaan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan (K3) Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Dari hasil pengujian regresi menunjukkan nilai koefisiensi determinasi dengan nilai R sebesar 0,548, nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan secara simultan Pelatihan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan (K3) Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) bersifat cukup kuat. Selanjutnya Koefisien determinasi R square sebesar 0,301 yang memiliki arti bahwa pengaruh antara sebesar 30,1% terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat

dijelaskan oleh Pelatihan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan (K3) Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X3) sedangkan sisanya 69,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar model. Hasil olahan data ini menunjukkan bahwa sumbangan variabel Pelatihan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan (K3) Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X3) mampu menjelaskan Kinerja Karyawan (Y) dengan cukup kuat, sedangkan faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model regresi juga memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) meskipun tidak dominan. Hal tersebut membuktikan bahwa perusahaan sudah cukup banyak memberikan Pelatihan terhadap karyawannya, perlu adanya perbaikan dari jenis pelatihan yang diberikan kepada karyawan sehingga manfaatnya benar-benar didapat, materi pelatihan yang diberikan juga harus sesuai dengan pekerjaan yang didapat oleh masing-masing karyawan dan tujuan pelatihan yang dimengerti oleh semua karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Motivasi kerja yang baik menunjukkan bahwa perusahaan telah mampu mementingkan kepentingan karyawannya juga diluar dari kepentingan karyawannya sehingga dapat menggairahkan kerja dengan tujuan mempengaruhi berbagai macam bentuk kegiatan yang dikehendaki perusahaan. Kesehatan dan Keselamatan kerja yang telah perusahaan terapkan sudah dilaksanakan disemua aspek akan tetapi masih perlu adanya perbaikan dalam hal tanggung jawab yang harus dilakukan oleh semua karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis yang telah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- (1) Terdapat pengaruh signifikan dengan nilai positif Pelatihan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sparta Prima dikarenakan memiliki pengaruh nilai signifikansi sebesar 0,004 yakni lebih kecil dari nilai signifikansi yang sudah ditetapkan yaitu 0,05 maka dapat dinyatakan tidak signifikan. $t\text{-tabel} > t\text{-hitung}$ atau $t\text{-tabel} (1,67793) < t\text{-hitung} (3,067)$. Sehingga meskipun Hipotesis pertama signifikan positif sehingga dinyatakan terbukti.
- (2) Terdapat pengaruh signifikan positif Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sparta Prima dikarenakan memiliki pengaruh signifikansi sebesar 0,004, dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditetapkan sebelumnya sebesar 0,05, maka $t\text{-tabel}$ lebih kecil dari $t\text{-hitung}$ atau $t\text{-tabel} (1,67793) < t\text{-hitung} (3,012)$ sehingga Hipotesis kedua terbukti.
- (3) Terdapat pengaruh signifikan dengan nilai positif (K3) Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sparta Prima dikarenakan memiliki pengaruh nilai signifikansi sebesar 0,003 yakni lebih kecil dari nilai signifikansi yang sudah ditetapkan

yaitu 0,05 maka dapat dinyatakan signifikan. t -tabel besar dari t -hitung atau t -tabel (1,67793) < t -hitung (3.132). Sehingga Hipotesis ketiga signifikan positif sehingga dinyatakan terbukti.

- (4) Statistik sebesar 6,589 lebih besar dari F tabel yakni 2,79 dengan probabilitas 0,001. Probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 terbukti. Koefisien determinasi R square sebesar 0,301 yang menunjukkan bahwa variasi variabel independen dalam variabel dependen adalah sebesar 30,1% dan sisanya 69,9% adalah variabel lain diluar penelitian.

B. Implikasi

Sebagai suatu penelitian yang dilakukan di lingkungan perusahaan maka kesimpulan yang ditarik tentu mempunyai implikasi dalam bidang sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan dan juga untuk penelitian-penelitian selanjutnya, sehubungan dengan hal tersebut maka implikasinya adalah sebagai berikut:

(1) Implikasi Teoritis

Meskipun variabel Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan (K3) Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan secara bersamaan ketiga variabel tersebut dapat menunjukkan pengaruh yang cukup kuat terhadap Kinerja Karyawan. Hanya saja perlu untuk meningkatkan pemahaman mengenai tujuan dari pelatihan,

peningkatan motivasi kerja dan perlu adanya pengawasan juga di bidang kesehatan dan keselamatan kerja.

- (2) Hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan kepada PT. Sparta Prima dalam memperbaiki hal-hal yang berkaitan dengan Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan (K3) Kesehatan dan Keselamatan Kerja untuk meningkatkan Kinerja Karyawan di dalam perusahaan.

C. Saran

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan, maka saran yang bisa diberikan diantaranya:

- (1) Bagi Perusahaan PT. Sparta Prima

Penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan (K3) Kesehatan dan Keselamatan Kerja yang dimiliki karyawan sudah cukup baik dan dapat ditingkatkan.

- a) Pelatihan yang dilaksanakan oleh PT.Sparta Prima sudah cukup baik sehingga pelatihan yang diberikan dapat terus dilaksanakan dan ditingkatkan lagi juga diberikan evaluasi.
- b) Motivasi Kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sehingga diharapkan kedepannya perusahaan dapat terus menjaga dan meningkatkan motivasi agar Kinerja karyawan akan semakin baik.

- c) Kesehatan dan Keselamatan Kerja sudah sangat baik sehingga diharapkan kedepannya perusahaan dapat terus menciptakan lingkungan kerja yang sehat, dan dapat meningkatkan rasa aman saat bekerja.
- d) Kinerja Karyawan terbukti meningkat disebabkan oleh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan K3 yang diterima oleh karyawan. Oleh karena itu perusahaan dapat terus berkontribusi dalam setiap penelitian yang dilakukan oleh peneliti selanjutnya sehingga Kinerja Karyawan nantinya dapat meningkat tidak hanya dari dari variable-variabel yang dibahas dalam penelitian ini.

(2) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya yang akan menggunakan skripsi ini sebagai pedoman diharapkan dapat menambah variabel-variabel lainnya sebagai variabel independen, dikarenakan sangat memungkinkannya variabel lain diluar variabel yang dimasukkan ke dalam penelitian ini dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, (2014). **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.**
- Ardana, Komang dkk. (2014). **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Graha Ilmu.Yogyakarta
- Dessler, Gary (2015). *Human Resource Management.* Sixteenth Edition. New Jersey. Perasone Prentice Hall.
- Edy, Sutrisno (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- H.Malayu S.P.Hasibuan (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: Bumi Aksara.
- H. Suparyadi (2015). **Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersama Berbasis Kompetensi SDM.** Jakarta: Andi.
- Notoatmodjo, Soekidjo (2015). **Pengembangan Sumber Daya Manusia.** Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Priansa, Donni (2016). **Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.** Penerbit: Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. (2014). **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.** Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, V. Wiratna. (2015). **Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi.** Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suwatno & Priansa, D. (2011). **Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis.** Bandung: Alfabeta
- T.E.M.S. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Surabaya: CV. R.A.De.Rozarie (Anggota Ikatan Penerbit Indonesia).
- Wilson Bangun, (2014). **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Bandung: Erlangga (Di cetak oleh PT. Gelora Aksara Pratama).
- Wirawan. (2015). **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian.** Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.

JURNAL

Adjib Hamzah, dkk (2015). **Pengaruh Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Sarana Kantor Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja**

Afrizal Firmanzah, dkk (2017). **Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Pln (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur).**

Fransisca Rachmawati (2016) **Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Trias Sentosa , Krian Sidoarjo.**

Jelita Caroline Inaray, dkk (2016). **Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Amanah Finance Di Manado.**

Nur Rahmah Andayani. (2016). **Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pt. Pci Elektronik International (Studi Pada Karyawan Pt Pci Elektronik International).**

Patricia. M. S, dkk (2014). **Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya.**

SUMBER

<https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/4687>

<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1679>

<http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/4814>

<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/12559>

<https://jurnal.polibatam.ac.id/index.php/JAEMB/article/view/83>

<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/6359>

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Identitas Pribadi

Nama : Hansen Artajaya
TTL : Tangerang, 23 November 1996
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Buddha
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Taman Puspita, Jalan Harpa 2 No.11,
Citra Raya, Cikupa – Kab. Tangerang
Nomor Telepon : 087780274885
Email : hansenarta7@gmail.com
IPK Terakhir : 3.14



Riwayat Pendidikan

2000-2003 : TK Harapan Bangsa, LULUS
2003-2008 : SDS Tarakanita Citra Raya, LULUS
2008-2012 : SMPS Terpadu Paho, LULUS
2012-2015 : SMAS Terpadu Paho, LULUS
2015-2020 : Universitas Buddhi Dharma

Riwayat Pekerjaan

1. Guru Bahasa Mandarin Kelas 1-3 SD JFK School Tahun 2016 - 2020
2. Guru Komputer Kelas 1-3 SMP JFK School Tahun 2016 - 2020

Tangerang, 6 Desember 2019



Hansen Artajaya

LAMPIRAN-LAMPIRAN



UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir,
Tangerang – Banten 15115

Tel. 021-5517853, Fax. 021-5586820

Website: www.buddhidharma.ac.id

Email: info@buddhidharma.ac.id

KUESIONER

Responden yang terhormat,

Saya Hansen Artajaya selaku mahasiswa Fakultas Bisnis dalam rangka menyelesaikan skripsi di Universitas Buddhi Dharma Tangerang yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, & (K3) Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sparta Prima”** memohon kesediaan Bapak/Ibu, Saudara/I untuk mengisi kuesioner di bawah ini. Setiap jawaban yang Bapak/Ibu, Saudara/I akan sangat bermanfaat untuk penyelesaian skripsi yang sedang penulis kerjakan.

Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu, Saudara/I, saya ucapkan terima kasih.

Data Responden

- | | | |
|------------------|---|--|
| 1. Jenis Kelamin | : (<input type="checkbox"/>) Laki-laki | (<input type="checkbox"/>) Perempuan |
| 2. Usia | : (<input type="checkbox"/>) ≤ 20 Tahun | (<input type="checkbox"/>) 21-30 Tahun |
| | (<input type="checkbox"/>) 31-40 Tahun | (<input type="checkbox"/>) ≥ 41 Tahun |
| 3. Pendidikan | : (<input type="checkbox"/>) SD – SMA | (<input type="checkbox"/>) D1- D3 |
| | (<input type="checkbox"/>) S1-S2 | |

Hormat Saya,

Hansen Artajaya

DAFTAR PERNYATAAN VARIABEL PELATIHAN KERJA (X1)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Perusahaan telah mengadakan berbagai jenis pelatihan yang sesuai dengan pekerjaan.					
2	Saya mengetahui dan mengerti dengan jelas setiap tujuan diadakannya pelatihan.					
3	Saya mengerti dan mengetahui materi-materi sebelum dan setelah diadakannya pelatihan.					
4	Saya mengerti metode-metode yang telah dijelaskan sebelum dan sesudah pelatihan.					
5	Saya termasuk dalam kualifikasi peserta yang mampu mengikuti mengikuti pelatihan.					
6	Setiap pelatih memiliki kualifikasi sesuai dengan pelatihan yang diberikan.					
7	Waktu di adakan pelatihan sudah sesuai dengan pelatihan (tidak berlebihan).					
8	Pelatihan yang saya terima sudah sesuai dengan kebutuhan di bidang pekerjaan.					
9	Pelatih menguasai materi pelatihan dan mampu memberikan pemahaman yang baik.					
10	Adanya penilaian terhadap pelatihan yang diterima					

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

DAFTAR PERNYATAAN VARIABEL MOTIVASI KERJA (X2)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya sudah memenuhi kebutuhan berupa prestasi yang sudah tercapai.					
2	Kebutuhan sosial berupa sokongan atau dorongan dari orang sekitar sudah terpenuhi.					
3	Kebutuhan untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain sudah terpenuhi.					
4	Saya memilih untuk berperilaku baik dalam melakukan setiap pekerjaan yang saya terima.					
5	Saya berusaha keras untuk mendapatkan hasil yang memuaskan dalam pekerjaan saya.					
6	Saya memiliki kegigihan kerja yang tinggi walaupun ada rintangan dan masalah.					
7	Saya memiliki motif tertentu yang ingin dicapai sebagai tujuan dari saya bekerja.					
8	Saya memiliki harapan untuk mencapai sesuatu dengan cerminan hasil kerja saya yang baik.					
9	Saya mendapatkan insentif yang mempengaruhi motivasi dan produktivitas saya bekerja.					
10	Saya mendapatkan penghargaan diri berupa apresiasi terhadap hasil kerja saya.					

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

DAFTAR PERNYATAAN VARIABEL (K3) KESEHATAN DAN

KESELAMATAN KERJA (X3)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Lingkungan kerja yang mencerminkan kesehatan dan keselamatan kerja saya.					
2	Produktivitas dipengaruhi oleh lingkungan kerja saya yang aman dan nyaman.					
3	Tempat saya bekerja memiliki risiko kecelakaan yang sangat diperhatikan oleh perusahaan.					
4	Perusahaan memperhatikan kesehatan karyawan, misalnya: pemberian masker.					
5	Saya juga menjaga kesehatan untuk meminimalkan risiko kerugian yang saya buat.					
6	Saya melihat dan mendengar perusahaan terkena sanksi akibat tidak memikirkan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan.					
7	Saya mengerti bahwa kesehatan dan keselamatan kerja merupakan tanggung jawab setiap individu					
8	Saya merasakan bahwa perusahaan sudah menjalankan wewenangnya dengan benar mengenai kesehatan dan keselamatan kerja.					
9	Saya merasakan bahwa kebijakan-kebijakan yang perusahaan tetapkan mengenai kesehatan dan keselamatan kerja tidak ada diskriminasi.					
10	Saya mengetahui dan mengerti penyebab dasar gangguan kesehatan dan keselamatan kerja adalah manusia, lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan itu sendiri					

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

DAFTAR PERNYATAAN VARIABEL KINERJA (Y)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memiliki kesetiaan yang tinggi terhadap pekerjaan, jabatan dan perusahaan.					
2	Saya memiliki prestasi kerja yang baik berupa kuantitas maupun kualitas.					
3	Saya menjunjung tinggi kejujuran dalam menjalankan setiap pekerjaan.					
4	Saya menjunjung tinggi kedisiplinan terhadap aturan atau instruksi yang saya terima.					
5	Saya mampu mengembangkan kreativitas agar dapat bekerja berdaya guna dan berhasil guna.					
6	Saya mampu bekerjasama dengan karyawan yang sejajar dengan saya maupun di atas saya.					
7	Saya memiliki kemampuan melakukan kepemimpinan dan mampu mempengaruhi.					
8	Saya memiliki kepribadian baik dan mempengaruhi kinerja saya.					
9	Saya memprakarsai diri saya sendiri dalam menganalisis, menilai, menciptakan, memberi alasan, menyimpulkan dan membuat keputusan atas masalah yang dihadapi.					
10	Saya memiliki kecakapan yang baik dalam menyatukan dan melaraskan kinerja saya.					

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

DATA RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	35	70%
Perempuan	15	30%
Jumlah	50	100%

DATA RESPONDEN BERDASARKAN USIA

Usia	Jumlah	Presentase
≤ 20 Tahun	13	26%
21-30 Tahun	28	56%
31-40 Tahun	3	6%
≥ 41 Tahun	6	12%
Jumlah	50	100%

DATA RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SD – SMA	18	36%
D1 – D3	20	40%
S1 – S2	12	24%
Jumlah	50	100%

NO	X3										JML
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	
1	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	43
2	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	44
3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	46
4	2	3	3	2	3	4	2	4	5	5	33
5	3	3	3	3	5	5	4	5	5	5	41
6	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	42
7	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	47
10	5	4	5	5	4	5	4	4	4	3	43
11	5	5	4	4	5	4	5	2	2	4	40
12	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
13	4	3	4	4	3	3	3	1	1	2	28
14	3	5	4	4	5	5	4	4	3	3	40
15	5	5	4	4	4	5	4	3	4	3	41
16	3	3	3	3	2	2	3	4	5	5	33
17	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	34
18	3	3	4	3	4	4	3	5	5	4	38
19	5	5	5	3	5	4	3	4	4	4	42
20	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	44
21	5	3	4	5	3	4	3	3	4	4	38
22	4	5	4	5	3	4	3	3	3	4	38
23	5	3	5	5	3	3	5	3	4	3	39
24	3	3	2	5	4	3	2	3	3	2	30
25	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4	38
26	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	46
27	3	4	5	5	5	4	5	4	4	5	44
28	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	43
29	4	4	4	5	4	3	4	5	4	3	40
30	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	39
31	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	44
32	2	3	3	4	4	2	1	3	3	3	28
33	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	30
34	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48
35	5	4	4	5	4	5	5	3	3	5	43
36	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
37	3	3	3	5	5	3	3	4	4	4	37
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
39	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	41
40	3	4	5	5	4	3	5	5	4	4	42
41	3	3	5	3	3	5	5	4	4	4	39
42	4	5	4	5	4	5	4	3	3	3	40
43	3	5	5	5	5	5	5	4	4	3	44
44	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	35
45	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	40
46	5	5	5	5	5	5	5	2	3	2	42
47	4	3	3	4	4	4	3	2	2	2	31
48	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	46
49	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
50	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	43

NO	Y										JML
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
1	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	44
2	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	47
3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	44
4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	5	4	5	4	3	4	4	4	3	4	40
7	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	45
8	2	4	4	5	5	5	4	3	5	5	42
9	3	4	4	5	5	5	4	3	5	5	43
10	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	35
11	5	5	5	2	2	4	4	4	2	4	37
12	3	4	4	4	5	5	4	3	5	5	42
13	2	4	4	1	1	2	4	3	1	2	24
14	5	5	4	4	3	3	4	4	3	3	38
15	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	34
16	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	47
17	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	37
18	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	45
19	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	44
20	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	38
21	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	37
22	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4	38
23	5	5	5	3	4	3	5	4	4	3	41
24	3	4	4	3	3	2	4	3	3	2	31
25	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	44
26	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	42
27	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	47
28	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	38
29	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	42
30	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
31	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	44
32	5	5	5	3	3	3	4	4	3	3	38
33	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	35
34	2	4	4	4	5	5	4	3	5	5	41
35	5	4	5	3	3	5	5	4	3	5	42
36	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
37	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	44
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
39	3	4	4	5	5	5	4	3	5	5	43
40	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	39
41	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	45
42	5	4	5	3	3	3	5	4	3	3	38
43	5	5	5	4	4	3	5	4	4	3	42
44	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	44
45	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	42
46	4	4	5	2	3	2	4	4	3	2	33
47	5	5	5	2	2	2	5	5	2	2	35
48	4	5	5	4	3	4	4	4	3	4	40
49	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	46
50	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	43

Tabel r (Koefisien Korelasi Sederhana)

df (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	10.000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189

df (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798

Titik Presentasi Distribusi t (df = 1-40)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Titik Presentasi Distribusi t (df = 1-80)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Titik Presentase Distribusi F untuk Probabilitas 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk penyebut (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91

44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79



SURAT KETERANGAN

Dengan ini kami menerangkan bahwa :

Nama : Hansen Artajaya

NIM : 20150500156

Jurusan : Manajemen

**Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja & (K3)
Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan PT. Sparta Prima.**

Adalah benar telah melakukan penelitian pada PT. Sparta Prima. Selama penelitian, kami memberikan data dan informasi berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penyusunan skripsi.

Dengan demikian keterangan ini kami berikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tangerang, 6 Desember 2019



Wigiyanto Budiman
Chief Executive Officer