

**PENGARUH *BRIEFING* DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP MOTIVASI
KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN LANUD *DRIVING RANGE*
MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

**SHELLA AFNISA
NPM : 13 832 0088**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2017**

Judul Skripsi : Pengaruh Briefing dan Pelatihan Kerja terhadap
Motivasi Kerja Karyawan pada Perusahaan Lanud
Driving Range Medan
Nama Mahasiswa : Shella Afnisa
No Stambuk : 13.832.0088
Program Studi : Manajemen

Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



(Drs. Patar Marbun, M.Si)

Pembimbing II



(Adelina Lubis, SE, M.Si)

Mengetahui :

Ketua Jurusan



(Adelina Lubis, SE, M.Si)

Dekan




(Dr. Insan Effendi, SE, M.Si)

Tanggal Lulus :

2017

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh *briefing* dan pelatihan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada perusahaan Lanud *Driving Range* Medan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif kausal. Populasi dan sampel penelitian ini adalah karyawan Lanud *Driving Range* Medan. Sampel ditentukan dengan metode sensus data dengan jumlah responden sebanyak 53 responden. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dan data kualitatif serta sumber data berasal dari data primer dan data sekunder. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dengan menggunakan model regresi berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis menggunakan koefisien determinasi (R^2) dengan $\alpha=5\%$.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel X1 yaitu *briefing* tidak berpengaruh signifikan terhadap terhadap motivasi kerja karyawan pada perusahaan Lanud *Driving Range* Medan, dan variabel X2 yaitu pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada perusahaan Lanud *Driving Range* Medan, serta secara simultan variabel *briefing* dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada perusahaan Lanud *Driving Range* Medan. Kemampuan prediksi dari kedua variabel independen tersebut terhadap motivasi kerja berdasarkan uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 45,5% sedangkan sisanya sebesar 54,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

Kata kunci : *Briefing*, Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja.

ABSTRACT

The research attempts to conduct an empirical test for the effect of briefing and work training towards employee's work motivation. As the casual associative research. The study determines the sample size equals to the total population at 53 respondents. Which are the entire personel of Lanud Driving Range Medan Company. Primary and secondary data were employed in form of quatitative and qualitative data, and coefficient of determination (R²) is used to test the hypothesis with $\alpha=5\%$. The outcome of the study reveals that briefing variable (X1) has no significant relationship towards employee's work motivation in partial. In contrast, work training variable (X2), is significantly influencing to work motivation variable in partial. Based on the coefficient of determination (R²). The prediction strength of both independent variables towards work motivation is at 45.5%. meanwhile, for the rest 54.5% are influenced by orther factors are not included in research model.

Keywords: Briefing; Work Training; Employee's Work Motivation.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala rahmat dan KaruniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh *Briefing* Dan Pelatihan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Lanud *Driving Range* Medan”** sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat kelulusan dari Universitas Medan Area khususnya program studi manajemen.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis menerima bimbingan serta bantuan dari berbagai pihak, baik secara moril maupun materiil sehingga skripsi ini dapat diselesaikan sebagaimana mestinya. Maka pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Teristimewa Ayahnda dan Ibunda tercinta Ponidi dan Sudarningsih yang selalu memberikan doa, semangat, serta pengorbanan moril maupun materiil demi keberhasilan ananda.
2. Bapak Prof. Dr. H. A. Ya'kub Matondang, MA selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak. Dr. Ihsan Effendi, MSi selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Medan Area.
4. Bapak Drs. Patar Marbun, MSi sebagai pembimbing I yang telah membimbing dan memberikan masukan dalam skripsi ini
5. Ibu Adelina Lubis, SE. MSi sebagai pembimbing II yang telah membimbing dan memberikan masukan dalam skripsi ini.

6. Ibu Dra. Isnaniah LKS, MMA sebagai Sekertaris Tim Pembimbing Penulis yang telah meluangkan waktunya untuk berpartisipasi demi kelancaran penulisan skripsi ini.
7. Kakak dan Abang Ipar tersayang Kiki Prawita, Amd.Kom dan Kamil Erwanyah, S.Kom, M.Kom yang selalu memberikan dukungan. Terima Kasih untuk kalian.
8. Sabahat-sahabatku Adis Ks, Dwi Zulfa Anggraini, Amd.Par, Yessy Mei Gia, Amd.Par, Elsyia Mia Pramitta, Sonya Jennifer Sirait, Junaidy Syahputra, Harry Pratama Putra, Jessica Krisan, Rahayu Kumala, Siti Rahmi Munthe, Widya yang selalu menghibur dan memberikan semangat selama penulisan skripsi ini.
9. Rekan Teristimewa Hardi Zuhri Simanjuntak yang senantiasa menemani disaat susah dan senang, yang selalu memberikan motivasi dan masukan serta selalu memberikan dukungan selama penulisan skripsi ini. Terimakasih untuk kamu yang terkasih.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan masukan dan saran dari semua pihak yang dapat membangun kesempurnaan dari skripsi ini. Akhir kata, penulis mengharapkan agar skripsi ini dapat memberi manfaat bagi pembacanya.

Medan, April 2017

Penulis

Sella Afnisa
NPM:138320088



DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II : LANDASAN TEORI	
A. URAIAN TEORITIS	6
A. Pengertian Motivasi Kerja	6
B. Tujuan Motivasi Kerja.....	7
C. Jenis-Jenis Motivasi Kerja.....	8
D. Indikator Penilaian Motivasi Kerja	9
E. Pengertian <i>Briefing</i>	12
F. Tujuan dan Manfaat <i>Briefing</i>	13
G. Indikator Penilaian <i>Briefing</i>	16
H. Pengertian Pelatihan Kerja	17
I. Tujuan dan Manfaat Pelatihan Kerja	18

J. Jeni-Jenis Pelatihan Kerja.....	19
K. Metode-Metode Pelatihan Kerja	22
L. Indikator Penilaian Pelatihan Kerja	25
B. PENELITIAN TERDAHULU	26
C. KERANGKA KONSEPTUAL	27
D. HIPOTESIS.....	28

BAB III : METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	29
B. Populasi dan Sampel.....	30
C. Defenisi Operasional Variabel.....	31
D. Jenis dan Sumber Data.....	32
E. Teknik Pengumpulan Data.....	33
F. Teknik Analisis Data	35
1. Uji Instrumen	35
2. Uji Asumsi Klasik	37
3. Uji Hipotesis	38
4. Uji Koefisien Determinasi	39

BAB IV : HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Perusahaan	40
1. Sejarah Perusahaan	40
2. Visi Dan Misi Perusahaan	41
3. Struktur Organisasi	41
B. Hasil Penelitian	42

1. Deskripsi Hasil Penelitian	42
2. Profil Responden	42
3. Tabulasi Jawaban Responden	44
4. Uji Validitas Dan Reliabilitas	49
5. Uji Statistik	52
6. Uji Asumsi Klasik	53
7. Uji Hipotesis	57
8. Uji Koefisien Determinasi	58
C. Pembahasan	60
1. Pengaruh <i>Briefing</i> terhadap Motivasi Kerja	60
2. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Motivasi Kerja	60
3. Pengaruh <i>Briefing</i> , dan Pelatihan Kerja terhadap Motivasi Kerja	61
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	62
B. Saran	62

DAFTAR PUSTAKA

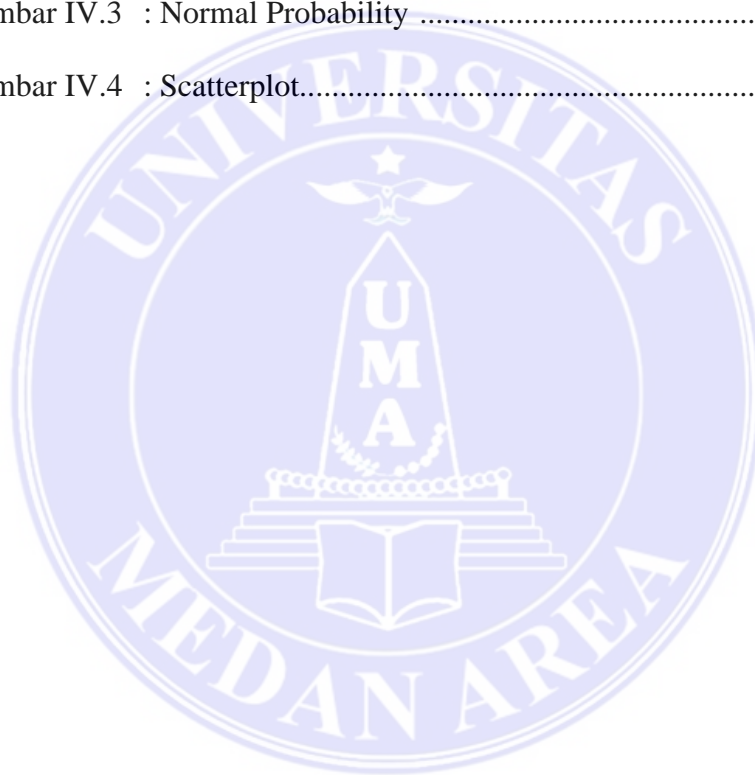
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel II.1	: Hasil Penelitian Terdahulu	26
Tabel III.1	: Jadwal Penelitian.....	30
Tabel III.2	: Defenisi Operasional	31
Tabel IV.1	: Profil Responden Berdasarkan Usia.....	42
Tabel IV.2	: Profil Responden Berdasarkan Status	43
Tabel IV.3	: Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel IV.4	: Frekuensi Responden Terhadap Variabel <i>Briefing</i>	44
Tabel IV.5	: Frekuensi Responden Terhadap Variabel Pelatihan Kerja	45
Tabel IV.6	: Frekuensi Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja	48
Tabel IV.7	: Hasil Uji Validitas Variabel <i>Briefing</i>	50
Tabel IV.8	: Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja	50
Tabel IV.9	: Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	51
Tabel IV.10	: Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y	51
Tabel IV.11	: Coefficients	52
Tabel IV.12	: One Sampel Kolmogorov Smirnov Test	53
Tabel IV.13	: Coefficients	56
Tabel IV.14	: Coefficients	57
Tabel IV.15	: Anova	58
Tabel IV.16	: Model Summary	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 : Kerangka Konseptual	27
Gambar IV.1 : Struktur Organisasi	41
Gambar IV.2 : Grafik Histogram.....	54
Gambar IV.3 : Normal Probability	54
Gambar IV.4 : Scatterplot.....	55



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini, dunia usaha di Indonesia mengalami perkembangan yang sangat pesat. Perusahaan harus mampu bersaing dengan perusahaan lain untuk bertahan hidup apalagi di dunia usaha. Munculnya pesaing baru yang dapat mengalihkan pandangan pelanggan untuk mencoba di tempat tersebut. Lanud *Driving range* adalah salah satu tempat latihan golf yang dilengkapi dengan tempat makan dan minum untuk pelanggan yang akan menikmati menu untuk disajikan kepada pelanggan yaitu *Bros Lounge*. Dengan adanya *Bros Lounge* maka peminat pelanggan semakin banyak untuk membuat berbagai acara seperti arisan, ulang tahun, *meeting*, *wedding*, *prawedding* serta foto buku tahunan anak sekolah. Di kota Medan banyak juga yang menyediakan tempat olahraga golf dengan fasilitas yang hampir sama seperti di *Royal Sumatera Golf & Country Club*, *Tasbih Driving Range*, *Graha Helvetia Golf & Country Club* dan lainnya.

Di Lanud *Driving Range* dan *Bros Lounge* Medan juga mendapatkan beberapa *Complaint* pelanggan serta mengkritik dan memberikan saran untuk memberikan masukan kepada perusahaan agar jauh lebih baik dari sebelumnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Oleh karena itu, pimpinan selalu memberikan motivasi kepada seluruh karyawan dalam

meningkatkan kinerja. Memotivasi karyawan sangatlah penting di dalam suatu perusahaan untuk membantu perusahaan tersebut dalam menjalani Operasional.

Memberikan motivasi karyawan bisa dilakukan di saat *briefing* sedang berlangsung, *briefing* yang berkelanjutan dan dilakukan terus-menerus maka setiap karyawan akan termotivasi dalam menjalankan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab mereka. Dengan adanya motivasi serta *briefing* yang dilakukan secara terus-menerus maka pelatihan kerja juga sangat penting dilakukan oleh perusahaan yang akan ikut membantu mencapai tujuan untuk menghasilkan karyawan yang efektif dan efisien dalam memberikan pelayanan terhadap semua pelanggan yang datang untuk mendapatkan segala fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. .

Oleh karena itu motivasi yang dilakukan di dalam *briefing* serta pelatihan kerja yang dilaksanakan secara berkelanjutan agar karyawan baru maupun lama yang bekerja di perusahaan berkualitas, mempunyai keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaannya. Karena sudah sewajarnya perhatian lebih diarahkan terhadap karyawan agar dapat bekerja dengan prestasi yang terbaik guna mencapai tujuan perusahaan.

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada Lanud *Driving Range* Medan. Lanud *Driving Range* Medan merupakan perusahaan di dunia usaha yang bergerak dibidang olahraga serta makan dan minum. Berbagai makanan yang disajikan mulai dari *Indonesian food* serta *western food*. Lanud *Driving Range* Medan mempunyai komitmen untuk melayani setiap pelanggan yang datang

untuk mendapatkan pelayanan yang terbaik serta berkualitas yang diberikan oleh perusahaan dan karyawannya.

Melalui Informasi yang diperoleh dari beberapa orang karyawan motivasi yang diberikan kepada karyawan seringkali diterapkan didalam *briefing* untuk memberikan masukan dalam meningkatkan kinerja untuk membahas segala *complaint* tamu serta kritik yang diberikan kepada perusahaan dalam menjalani operasional.

Berkaitan dengan pelatihan kerja, perusahaan hanya mengadakan pelatihan ataupun *training* hanya untuk karyawan baru. Beda halnya untuk karyawan lama yang sudah menjalani *training* terlebih dahulu, maka tidak lagi mendapatkan pelatihan kecuali ada konflik yang terjadi di perusahaan. Maka dari itu *briefing* dan pelatihan kerja sangatlah penting untuk membangun motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Dari beberapa uraian diatas, maka penulis merasa perlu mengangkat permasalahan tersebut ke dalam sebuah penelitian berjudul **“Pengaruh *Briefing* Dan Pelatihan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Lanud *Driving Range* Medan”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas dapat ditentukan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *briefing* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan pada perusahaan Lanud *Driving Range* Medan?

2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan pada perusahaan Lanud *Driving Range Medan*?
3. Apakah *briefing* dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada perusahaan Lanud *Driving Range Medan*?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *briefing* secara parsial dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada perusahaan Lanud *Driving Range Medan*.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja secara parsial dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Lanud *Driving Range Medan*.
3. Untuk mengetahui pengaruh *briefing* dan pelatihan kerja secara simultan dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada perusahaan Lanud *Driving Range Medan*.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Melalui penelitian ini diharapkan dapat menerapkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia di dalam menjalankan aktivitas pekerjaan.

2. Bagi Perusahaan

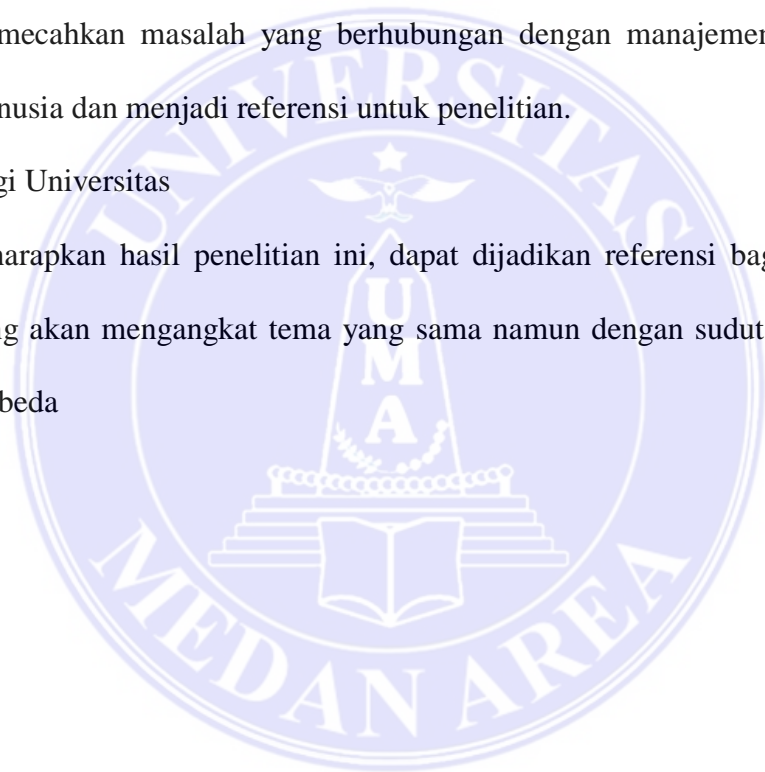
Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan untuk mengambil kebijaksanaan mengenai adanya briefing dan pelatihan kerja dalam usaha untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Diharapkan hasil penelitian yang ini, dapat digunakan sebagai acuan di dalam memecahkan masalah yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia dan menjadi referensi untuk penelitian.

4. Bagi Universitas

Diharapkan hasil penelitian ini, dapat dijadikan referensi bagi peneliti lain yang akan mengangkat tema yang sama namun dengan sudut pandang yang berbeda



BAB II

LANDASAN TEORI

A. URAIAN TEORI

1. Pengertian Motivasi Kerja

Sebagaimana kita ketahui bahwa pimpinan mempunyai fungsi untuk mengarahkan orang-orang (bawahannya) dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini sangat tergantung pada pimpinan dalam memberikan motivasi kepada bawahannya agar pegawai bersedia bertindak mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pengertian motivasi kerja karyawan sebagaimana disebutkan oleh Manullang (2006 :112) adalah : “Daya perangsang atau daya pendorong yang merangsang dan mendorong karyawan untuk mau bekerja dengan giat dan dengan segala daya dan upayanya”. Handoko (2008:254) berpendapat bahwa: “Motivasi yang diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seorang yang mendorong minat para karyawan agar mau dan mampu bekerja sesuai dengan keinginan organisasi perusahaan.Sarwanto (2011:56) mengatakan sebagai berikut: “Motivasi adalah proses pemberian motivasi penggerak bekerja pada bawahan sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien.

Pengertian di atas menyimpulkan bahwa motivasi adalah memberikan inspirasi kepada individual atau perseorangan untuk bekerja. Perusahaan mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil. Perusahaan juga

menginginkan karyawannya dapat bekerja dengan giat dan mempunyai keinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Apabila harapan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal, maka tujuan perusahaan akan tercapai dengan optimal.

Adapun beberapa tujuan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja demi mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

2. Tujuan Motivasi Kerja

Pada dasarnya pimpinan suatu perusahaan harus memiliki tujuan dalam memberikan motivasi kepada para karyawannya. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja demi mencapai tujuan yang maksimal.

Menurut Hasibuan (2005: 146), ada beberapa tujuan motivasi yakni sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kinerja 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. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

3. Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Dalam pemberian motivasi pimpinan harus mampu melihat situasi serta suasana kerja para karyawan pada saat bekerja. Hal ini berguna untuk memberikan motivasi kepada para karyawan, baik motivasi positif maupun motivasi negatif. Menurut Hasibuan (2005 : 150), motivasi terdiri dari :

a. Motivasi positif (*incentive positif*).

Pimpinan memberikan motivasi kepada karyawan dengan cara memberikan hadiah kepada karyawan yang berprestasi. Dengan motivasi positif seperti ini akan meningkatkan kinerja karyawan yang lain, karena adanya rangsangan bagi karyawan untuk menunjukkan kualitasnya dan keinginan untuk mendapatkan hadiah ataupun *reward*. *Reward* merupakan suatu sarana motivasi atau sarana yang dapat menimbulkan dorongan dan merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja, diberikan dalam bentuk uang atau penghargaan yang ditetapkan berdasarkan prestasi, semakin tinggi prestasi kerjanya semakin besar pula *reward* yang diberikan.

b. Motivasi negatif (*incentive negatif*).

Pimpinan memberikan motivasi kepada karyawan dengan cara memberikan hukuman kepada karyawan yang lalai dalam bekerja atau tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Cara seperti ini cukup efektif dalam waktu jangka pendek akan merubah kinerja karyawan menjadi lebih baik dan meningkat karena takut dihukum. Tetapi dalam waktu jangka panjang motivasi seperti ini dapat berakibat buruk, seperti

karyawan menjadi acuh tak acuh dengan peraturan yang dibuat oleh pimpinan, karena sudah terbiasa menerima hukuman ataupun *punishment*. *Punishment* adalah segala sesuatu yang dapat memperlemah perilaku dan cenderung untuk mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya dan biasanya terdiri dari permintaan suatu konsekuensi yang tidak diharapkan.

4. Indikator Penilaian Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2007 : 233) adalah sebagai berikut :

a. Gaji (*salary*)

Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat. Tidak ada satu organisasi pun yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau meningkatkan produktivitas, jika tidak memiliki sistem kompensasi yang realitis dan gaji bila digunakan dengan benar akan memotivasi pegawai.

b. Supervisi

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya.

c. Kebijakan dan Administrasi

Keterpaduan antara pimpinan dan bawahan sebagai suatu keutuhan atau totalitas sistem merupakan faktor yang sangat penting untuk menjamin keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui pendekatan manajemen partisipatif, bawahan tidak lagi di pandang sebagai objek, melainkan sebagai subjek.

d. Hubungan kerja

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan.

e. Kondisi kerja

Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja. Dengan kondisi kerja yang nyaman, pegawai akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari.

f. Peluang untuk maju

Peluang untuk maju (*advance*) merupakan pengembangan potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan. Setiap pegawai tentunya menghendaki adanya kemajuan atau perubahan dalam pekerjaannya yang tidak hanya dalam hal jenis pekerjaan yang berbeda atau bervariasi, tetapi juga posisi yang lebih baik.

g. Pengakuan atau penghargaan (*recognition*).

Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya. Kebutuhan akan harga diri/penghormatan lebih bersifat individual atau mencirikan pribadi, ingin dirinya dihargai atau dihormati sesuai dengan kapasitasnya (kedudukannya). Sebaliknya setiap pribadi tidak ingin dianggap dirinya lebih rendah dari yang lain.

h. Keberhasilan (*achievement*)

Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan (*achievement*) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya.

i. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan kewajiban seorang untuk melakukan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima. Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan/organisasi ingin dipercaya memegang tanggung jawab yang lebih besar dari sekedar apa yang telah diperolehnya.

5. Pengertian *Briefing*

Menurut Liong (2013: 10) menyatakan bahwa "*Briefing* adalah suatu pengarahan atau proses membahas yang ada didepan, sesuatu yang belum

terjadi. *Briefing* harus diberikan setiap saat kepada para karyawan dan bawahan untuk mensosialisasikan aturan-aturan dan kebijakan-kebijakan yang telah dibuat". Djajendra (2015: 11) menyatakan bahwa "*Briefing* adalah komunikasi tatap muka yang paling efektif dan cepat untuk menjalankan tugas sehari-hari untuk menyatukan persepsi dan arah kerja tim". Menurut Bernadeta (2014: 13) bahwa "*Briefing* adalah komunikasi yang paling efektif untuk saling menguatkan peran kerja, menguatkan komitmen bersama, dan meningkatkan etos untuk pencapaian kinerja terbaik".

Pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *briefing* adalah suatu komunikasi tatap muka antara atasan dengan bawahan untuk meningkatkan kinerja dalam operasional. Dengan adanya *briefing* yang dilakukan secara terus-menerus maka akan lebih mudah menjalani operasional di dalam perusahaan untuk memberitahu kepada karyawan tujuan dan peraturan yang ada untuk meningkatkan *standrat operasional procedur*.

Maka dari itu *briefing* yang dilakukan setiap hari akan sangat bermanfaat untuk menanamkan pola pikir positif kepada bawahan. Hal ini sangat penting supaya bawahan lebih mengerti terhadap "*Jobdesk*" masing-masing serta memastikan semua hal yang dikerjakan sesuai dengan harapan. Komunikasi *briefing* menjadikan *leader* dan tim selalu berhubungan dan memastikan bahwa tujuan dan target masih dalam satu visi, satu misi, dan satu bahasa kerja.

Adapun beberapa tujuan yang sangat penting di dalam *briefing* yang dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja secara efektif dan efisien.

6. Tujuan dan Manfaat *Briefing*

Sebuah tim atau sebuah perusahaan akan dapat mencapai tujuannya dengan cepat dan efektif manakala semua orang yang terlibat di dalamnya memiliki sebuah persepsi yang sama akan visi, misi dan tujuan mereka. Sehingga kemudian apapun yang terjadi dalam proses pencapaian tujuan, akan dilalui dengan tetap berpegang erat pada nilai-nilai yang telah tertanam. Dan salah satu cara menanamkan nilai-nilai itu adalah dengan membudayakan *briefing* karyawan. Secara umum tujuan *briefing*, menurut Djajendra (2015 : 23) adalah :

1. Memberikan pengarahan tentang kinerja bawahan supaya tetap sesuai dengan visi dan misi organisasi.
2. Mengingatkan para bawahan agar selalu menerapkan *standar operational prosedur* di setiap pekerjaan-pekerjaan yang dilakukannya.
3. Menyampaikan informasi-informasi yang dianggap penting dalam pelaksanaan pekerjaan.
4. Menyamakan dan memberitahu pemikiran dari pimpinan kepada para bawahannya, sehingga para bawahan sejalan dan mengikuti pemikiran pemimpinnya tersebut

Menurut Bernadeta (2014: 35) beberapa manfaat dari *briefing* tentunya dengan sudut pandang dan cara-cara saat pernah menghadiri dan mengikuti *briefing*, yaitu:

1. *Briefing* sebagai sarana berbagi semangat

Dalam menjalani sebuah pekerjaan, semangat adalah bahan bakar yang utama dalam menjalani sebuah kegiatan. Pimpinan ataupun *leader* dapat menjadikan *briefing* sebagai momen menularkan semangat kepada bawahannya untuk melakukan aktivitas dihari itu demi mencapai tujuan bersama. Ini adalah hal yang kadang justru mendapat porsi yang sedikit dalam konten materi *briefing*.

2. *Briefing* adalah sarana berbagi opini dan pendapat

Pimpinan atau *leader* tidak perlu ragu untuk menerima dan mendengar pendapat mengenai suatu hal dari bawahan saat *briefing*, karena itu adalah perwujudan sikap terbuka. Sikap itu mampu meningkatkan kedekatan dengan bawahan, dan juga akan membantu pimpinan atau *leader* mengumpulkan bahan-bahan untuk menghadapi suatu masalah.

3. *Briefing* adalah sarana menyelesaikan problem yang ringan

Seperti poin yang kedua tadi, bahwa cobalah menyelesaikan masalah yang ringan didalam team saat *briefing* itu dilakukan. Jika masalah yang dihadapi cukup berat, jangan coba dibahas di dalam *briefing* tersebut, karena itu membutuhkan waktu yang tepat. Tentu jika ada masukan, sampai ada perdebatan akan menjadi awal yang tidak menyenangkan bagi tim dalam menjalani aktivitas. Inilah hal yang sering terjadi didalam tim,

yang sering kali membuat *briefing* menjadi sesuatu yang dihindari karena isinya cuma adegan bawahan dimarahi atasan didepan karyawan yang lainnya atau atasan dijatuhkan oleh bawahan secara bersamaan.

4. *Briefing* adalah sarana pengingat tujuan bersama

Pimpinan atau *leader* mampu memanfaatkan *briefing* sebagai sarana pengingat tujuan bersama. Tujuannya adalah terus menasehati tim agar tetap fokus dalam bekerja, dan menjadikan target-target yang telah ditentukan sebagai prioritas utama. Sebuah tim jika tidak rutin diingatkan mengenai jalan pergerakannya maka lama-kelamaan akan melenceng di luar jalur yang seharusnya

5. *Briefing* adalah sarana pembangun keakraban

Pimpinan atau *leader* mampu membangun keakraban tim, bahkan meningkatkan *sense of humor* dari tim. Misal dengan sering mendelegasikan anggota tim untuk bergantian memimpin rapat, akan membangun jiwa tanggung jawab dan kepercayaan dari orang yang ditunjuk tersebut. Keberadaannya akan diakui dan dia akan menjadi lebih hormat kepada pimpinan atau *leader*

6. *Briefing* adalah sarana *sharing knowledge* dan informasi

Jika ada pengetahuan atau informasi yang perlu anggota tim lain tahu, maka pimpinan atau *leader* bisa membaginya saat *briefing*. Karena *briefing* adalah waktu dimana semua anggota tim akan berkumpul, sehingga tidak perlu menghabiskan waktu untuk *sharing* satu-satu ke tiap

orang. Bisa jadi jika anggota tim lain memiliki pengetahuan atau info yang layak dibagi, bisa juga untuk di ajak ikut berbagi di forum tersebut.

7. Indikator Penilaian *Briefing*

Sebuah tim atau sebuah perusahaan akan dapat mencapai tujuannya dengan cepat dan efektif manakala semua orang yang terlibat di dalamnya memiliki sebuah persepsi yang sama akan visi, misi dan tujuan mereka. Sehingga kemudian apapun yang terjadi dalam proses pencapaian tujuan, akan dilalui dengan tetap berpegang erat pada nilai-nilai yang telah tertanam. Dan salah satu cara menanamkan nilai-nilai itu adalah dengan membudayakan *briefing* karyawan. Menurut Bernedeta (2014: 50) beberapa indikator-indikator *briefing*, yaitu :

1. Komunikasi efektif

Komunikasi yang mampu menghasilkan perubahan sikap (*attitude change*) pada orang yang terlibat dalam komunikasi. Komunikasi efektif dapat saling bertukar informasi, ide, kepercayaan, perasaan dan sikap antara dua orang atau kelompok yang hasilnya sesuai dengan harapan.

2. Standar Operasional Prosedur

Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan suatu dokumen yang berkaitan dengan prosedur yang dilakukan secara kronologis untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang bertujuan untuk memperoleh hasil kerja yang paling efektif dari para pekerja dengan biaya yang serendah-rendahnya.

3. Hubungan atasan dan bawahan

Interaksi antara atasan dan bawahannya yang dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menahan karyawan agar tetap dalam perusahaan tersebut.

4. Nilai-nilai (*value*) perusahaan dan budaya kerja

nilai-nilai budaya perusahaan merupakan pondasi dasar untuk melancarkan strategi dan pengelolaan SDM di perusahaan. Untuk membuktikan betapa pentingnya nilai-nilai budaya bagi organisasi.

8. Pengertian Pelatihan Kerja

Nitisemito (2008 :15) mengemukakan bahwa “Pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan memperkembangkan si kap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari pada karyawannya sesuai dengan keinginan perusahaan yang bersangkutan”. Hamalik (2007 :10) mengemukakan : “Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi”. Menurut Roxy dan Tjiptoherianto (2011: 35), mengatakan bahwa : “Pelatihan adalah merupakan proses pembentukan profesionalisme tentang suatu pekerjaan (*job*) di dalam diri manusia”. Selanjutnya menurut Hasibuan (2007 :70) mengemukakan bahwa : “Pelatihan adalah bagian dari pendidikan

yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih sering mengutamakan latihan dari teori”.

Definisi diatas secara bersamaan menyimpulkan bahwa tujuan dasar dari pelatihan adalah untuk membangun atau mengembangkan pengetahuan dari keterampilan individu guna mencapai tingkat yang diinginkan. Jika dalam hal ini dengan adanya pelatihan maka hasil kerja dari karyawan tersebut menjadi lebih baik, dan akan berdampak terhadap prestasi kerja yang ditimbulkannya dengan adanya jenis-jenis pelatihan kerja yang sering dilakukan oleh perusahaan.

9. Tujuan dan Manfaat Pelatihan Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2001:45), ada beberapa Tujuan Pelatihan, yaitu:

- a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
- b. Meningkatkan produktivitas kerja
- c. Meningkatkan kualitas kerja
- d. Meningkatkan ketepatan perencanaan sumber daya manusia
- e. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
- f. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal
- g. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
- h. Menghindarkan keusangan (obsolescence)

i. Meningkatkan perkembangan pegawai

Menurut (Kasmir, 2016: 133) Manfaat setelah mengikuti pelatihan adalah sebagai berikut :

- a. Perencanaan karier
- b. Kompensasi
- c. Alat Negosiasi
- d. Memiliki kepuasan tersendiri
- e. *Refresing*

10. Jenis-Jenis Pelatihan Kerja

Adapun jenis pelatihan yang dikemukakan oleh Robert dan John dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (2008 : 7) sebagai berikut :

a. Pelatihan Internal

Pelatihan di lokasi kerja (*on the job training*) cenderung dipandang sebagai hal yang sangat aplikatif untuk pekerjaan, menghemat biaya untuk mengirim karyawan untuk pelatihan dan terkadang dapat terhindar dari biaya untuk pelatihan dari luar. Meskipun demikian, para peserta pelatihan yang belajar sambil bekerja dapat menimbulkan biaya dalam bentuk kehilangan pelanggan dan rusaknya peralatan, mereka dapat juga menjadi frustrasi bila keadaan tidak kunjung membaik.

b. Pelatihan Eksternal

Pelatihan eksternal muncul karena beberapa alasan :

1. Adalah lebih murah bagi perusahaan untuk menggunakan pelatihan dari luar untuk menyelenggarakan pelatihan ditempat dimana sara pelatihan internal terbatas.
2. Mungkin waktu yang tidak memadai untuk persiapan pengadaan materi pelatihan internal.
3. Staff sumber daya manusia mungkin tidak memiliki tingkat keahlian yang dibutuhkan untuk materi dimana pelatihan diperlukan.
4. Ada beberapa keuntungan dimana para karyawan berinteraksi dengan para manajer dan rekan-rekan kerja perusahaan lain dalam suatu program pelatihan dilaksanakan di luar.

Terdapat banyak pendekatan untuk pelatihan. Menurut Simamora(2010: 278) ada lima jenis-jenis pelatihan yang dapat diselenggarakan :

a. Pelatihan Keahlian

Pelatihan keahlian (*skills training*) merupakan pelatihan yang sering dijumpai dalam organisasi, program pelatihannya relatif sederhana: kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang jeli. Kriteria penilaian efektifitas pelatihan juga berdasarkan pada sasaran yang diidentifikasi dalam tahap penilaian.

b. Pelatihan Ulang.

Pelatihan Ulang (*retraining*) adalah subset pelatihan keahlian. Pelatihan ulang berupaya memberikan kepada para karyawan keahlian-keahlian yang mereka butuhkan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah. Seperti tenaga kerja instansi pendidikan yang biasanya bekerja menggunakan mesin ketik manual harus dilatih dengan mesin computer atau akses internet

c. Pelatihan Lintas Fungsional

Pelatihan lintas fungsional (*cross functional training*) melibatkan pelatihan karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dalam bidang lainnya selain dan pekerjaan yang ditugaskan.

d. Pelatihan Tim

Pelatihan tim merupakan bekerjasama terdiri dari sekelompok individu untuk menyelesaikan pekerjaan demi tujuan bersama dalam sebuah tim kerja.

e. Pelatihan kreatifitas

Pelatihan kreatifitas (*creativity training*) berlandaskan pada asumsi bahwa kreatifitas dapat dipelajari. Maksudnya tenaga kerja diberikan peluang untuk mengeluarkan gagasan sebebaskan mungkin yang berdasar pada penilaian rasional dan biaya dan kelaikan.

11. Metode-Metode Pelatihan Kerja

Menurut Sikula yang dikutip dari (Mangkunegara,2001:52) metode pelatihan terdiri dari :

a. *On The Job*

Prosedur metode ini adalah informal, observasi sederhana dan mudah serta praktis. Pegawai mempelajari pekerjaannya dengan mengamati perilaku pekerja lain yang sedang bekerja.

b. *Vestibule* atau Balai

Suatu *Vestibule* adalah suatu ruangan isolasi atau terpisah yang digunakan untuk tempat pelatihan bagi pegawai baru yang akan menduduki suatu pekerjaan. Metode *Vestibule* merupakan metode pelatihan untuk banyak peserta dengan pekerjaan yang sama dalam waktu yang sama. Metode ini dilakukan dalam waktu beberapa hari sampai beberapa bulan dengan pengawasan instruktur.

c. Metode Demonstrasi dan Contoh

Metode demonstrasi melibatkan penguraian dan memperagakan sesuatu melalui contoh-contoh. Metode ini sangat efektif karena lebih mudah menunjukkan kepada peserta bagaimana mengerjakan suatu tugas yang akan dikerjakan.

d. Simulasi

Simulasi adalah suatu situasi atau peristiwa menciptakan bentuk realitas atau imitasi dari realitas. Simulasi merupakan pelengkap, sebagai teknik duplikat yang mendekati kondisi nyata pada pekerjaan.

e. Apprenticeship

Apprenticeship adalah suatu cara mengembangkan ketrampilan perajin atau pertukangan, dengan memberikan petunjuk-petunjuk cara mengerjakannya dan tidak mempunyai standar formal.

f. Metode Ruang Kelas

Yang termasuk dalam metode ruang kelas adalah:

1. Metode Kuliah

Merupakan suatu ceramah yang disampaikan secara lisan untuk tujuan-tujuan pendidikan. Keunggulan metode ini adalah dapat digunakan untuk kelompok besar sehingga biaya peserta menjadi rendah. Adapun kelemahan metode ini, peserta lebih bersikap pasif, komunikasi hanya satu arah, sehingga tidak terjadi umpan balik dari peserta.

2. Metode Konverensi

Metode konferensi menekankan adanya diskusi kelompok kecil, materi pelajaran yang terorganisasi, dan melibatkan peserta aktif. Proses belajar berdasarkan partisipasi lisan dan interaksi antar peserta.

3. Metode Studi Kasus

Pada metode studi kasus, peserta diminta untuk mengidentifikasi masalah-masalah dan merekomendasi pemecahan masalahnya. Metode ini menghendaki belajar melalui perbuatan dengan maksud meningkatkan pemikiran analitis dan kemampuan masalah.

4. Metode Bermain Peran

Bermain peran digunakan untuk memberi kesempatan kepada peserta mempelajari keterampilan berhubungan antara manusia melalui praktik, mengembangkan pemahaman mengenai pengaruh perilaku mereka pada peserta lain.

5. Bimbingan Berencana

Terdiri dari serangkaian langkah yang telah diatur terlebih dahulu mengenai prosedur yang berhubungan dengan penguasaan ketrampilan khusus atau pengembangan umum sebagai pedoman dalam melaksanakan pekerja.

6. Metode Latihan Lainnya

Seperti metode seminar, kuliah, konferensi, kursus singkat digunakan sebagai metode pelatihan pegawai. Kursus-kursus dan seminar-seminar dapat digunakan untuk peserta tingkat pendidikan akademi, universitas dan perusahaan.

12. Indikator Penilaian Pelatihan Kerja

Indikator pelatihan menurut Tjiptoharianto (2009: 96) dapat diketahui sebagaimana berikut :

- a. Maksud dan tujuan pelatihan
- b. Fasilitas dan Sarana Pelatihan
- c. Instruktur atau pengajar
- d. Materi pelatihan
- e. Waktu pelatihan
- f. Manfaat Pelatihan

Dalam melaksanakan pelatihan, maka terlebih dahulu maksud dan tujuan pelatihan itu jelas dan terarah, memenuhi fasilitas dan sarana pelatihan, menempatkan instruktur/pengajar dan memenuhi standard menggunakan materi yang jelas, waktu pelatihan yang sesuai dan standar serta memiliki manfaat pelatihan yang jelas terhadap pegawai

B. PENELITIAN TERDAHULU

Tabel II 2
Hasil Penelitian Terdahulu

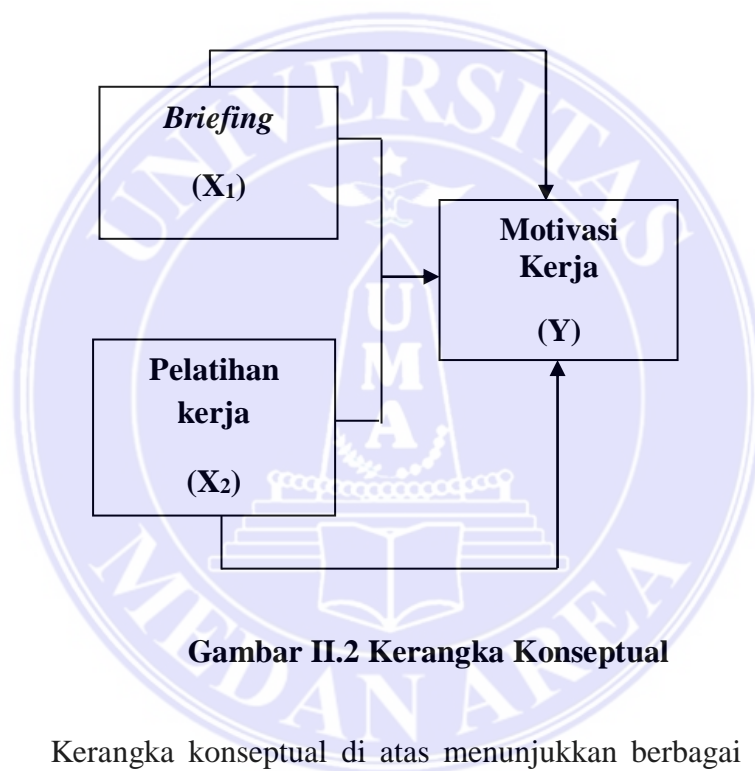
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Kartika,(2010)	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Pelatihan Kerja Karyawan (Studi kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya)	X: Motivasi Kerja Y: Pelatihan Kerja karyawan	Variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap pelatihan kerja karyawan di Pakuwon Food Festival, dan kontribusi variabel motivasi terhadap pelatihan kerja hanya sebesar 13,6%, sedangkan sisanya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti
2.	Helmi, (2003)	Pengaruh Pelatihan dan Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan	X ₁ : Pelatihan X ₂ : Prestasi Kerja Y: Motivasi Kerja	Pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan prestasi kerja terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 0,719. Hal ini berarti korelasi pelatihan dan prestasi kerja terhadap motivasi kerja erat.
3.	Eko, (2011)	Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT.INTI (PERSERO BANDUNG)	X : Pelatihan Kerja Y: Motivasi Kerja Karyawan	Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Pengaruh pelatihan bermakna terhadap motivasi kerja dan berhubungan positif dimana semakin tinggi persepsi positif karyawan terhadap pelatihan

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual atau disebut juga kerangka teoritis menurut Erlina (2011 : 33) adalah “suatu model yang menerangkan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor-faktor yang penting yang telah diketahui

dalam suatu masalah tertentu. Kerangka teoretis akan menghubungkan secara teoretis antara variabel-variabel penelitian, yaitu antara variabel bebas dengan variabel terikat. Begitu juga jika ada variabel lain yang menyertainya, maka peran variabel tersebut harus dijelaskan”.

Berdasarkan uraian diatas kerangka konseptual untuk penelian ini dalah sebagai berikut:



Gambar II.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual di atas menunjukkan berbagai fenomena yang muncul di latar belakang dan urutan teori pendukung yang berhubungan dengan penelitian tersebut. Maka dari itu perlu diketahui hipotesis untuk mengetahui variabel-variabel yang berkaitan dalam penelitian ini dan dicari apakah ada pengaruhnya dalam penelitian ini.

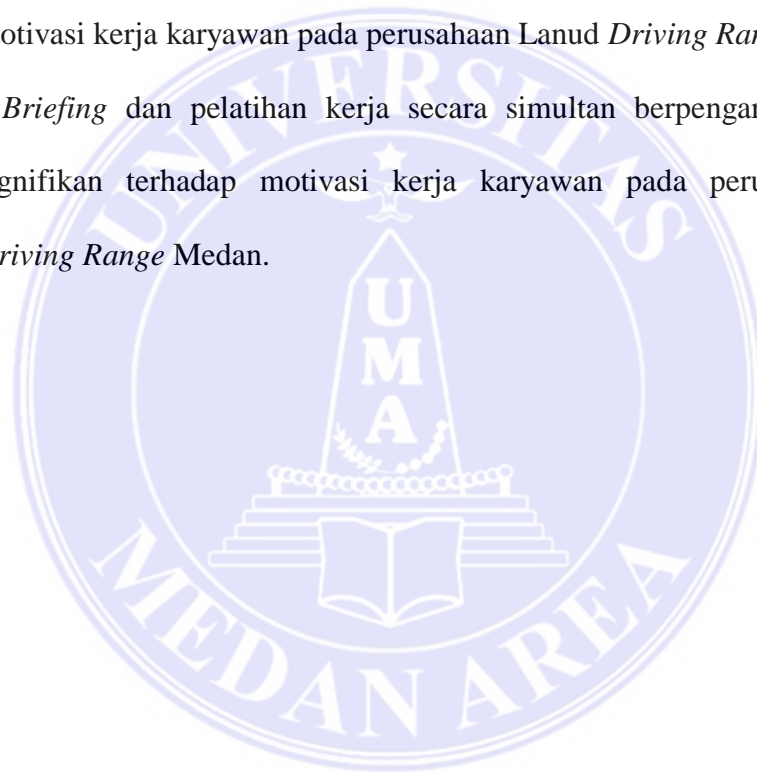
D. HIPOTESIS

Menurut Sugiyono (2009:39) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₁ : *Briefing* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada perusahaan Lanud *Driving Range* Medan.

H₂ : Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada perusahaan Lanud *Driving Range* Medan.

H₃ : *Briefing* dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada perusahaan Lanud *Driving Range* Medan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal. Menurut Suliyanto (2014), penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan menganalisis pengaruh antar variabel. Pada hubungan kausal, diantara dua variabel atau lebih yang diuji tidak bersifat setara dan simertis, tetapi ada yang berfungsi sebagai variabel bebas dan ada yang berfungsi sebagai variabel tergantung.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian ini dilakukan di Lanud *Driving Range* Medan yang berlokasi di Jalan Perhubungan Udara, Polonia Medan.

3. Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan dalam lima bulan yang dimulai dari Desember 2016 sampai dengan Mei 2017. Rincian waktu penelitian disajikan sebagai berikut:

Tabel III.1
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	2016	2017				
		Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei
1	Pembuatan dan Bimbingan proposal						
2	Seminar proposal						
3	Pengumpulan Data						
4	Analisis data						
5	Penyusunan Skripsi						
6	Seminar Hasil						
7	Pengajuan Sidang Meja Hijau						
8	Sidang Meja Hijau						

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2009:61), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Lanud *Driving* Medan yang berjumlah 53 orang.

2. Sampel

Menurut Rusiadi, *et.al* (2014 : 30), Sampel adalah bagian dari populasi yang mewakili populasi yang akan diambil.

Menurut Sugiyono (2009 : 63), Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil *total sampling* karena jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Sampel dalam

penelitian ini adalah semua karyawan Lanud *Driving Range* Medan, yaitu sejumlah 53 Orang.

C. Defenisi Operasional Variabel

Menurut Rusiadi, subiantoro dan Hidayat (2014 : 89), definisi operasional variabel adalah proses penentuan ukuran suatu variabel, maka tidak semua variabel penelitian harus disusun definisi operasionalnya, sehingga definisikan secara operasional agar menjadi petunjuk dalam penelitian ini yaitu :

Tabel III.2
Defenisi Operasional

Variabel	Defenisi	Indikator Variabel	Skala Ukur
<i>Briefing</i> (X ₁)	Mensosialisasikan aturan-aturan dan kebijakan-kebijakan yang telah dibuat.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi Efektif 2. Sistem Operasional Prosedur (SOP) 3. Hubungan Karyawan dengan Atasan 4. Nilai-nilai (value) perusahaan dan budaya kerja 5. Evaluasi Kerja 6. Peningkatan Kinerja 7. Membudayakan <i>Briefing</i> 	L I K E R T
Pelatihan Kerja (X ₂)	Meningkatkan keterampilan diluar system pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Maksud dan tujuan pelatihan 2. Fasilitas dan Sarana Pelatihan 3. Instruktur dan pengaja 4. Materi Pelatihan 5. Waktu Pelatihan 6. Manfaat Pelatihan 7. Keterampilan Teknis 8. Kualifikasi Peserta 	L I K E R T

Motivasi Kerja (Y)	Dorongan terhadap serangkaian manusia pada pencapaian tujuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Supervisi 3. Kebijakan dan administrasi 4. Hubungan Kerja 5. Kondisi Kerja 6. Peluang untuk Maju 7. Pengakuan atau penghargaan 8. Keberhasila 9. Tanggung Jawab 	L I K E T R
--------------------	--	--	----------------------------

D. Jenis dan Sumber Data

Menurut Kuncoro (2009) data adalah sekumpulan informasi yang diperlukan untuk pengambilan keputusan.

Ada dua jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2009:40), data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau yang dapat dihitung. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil jawaban kuesioner dari masing-masing responden yaitu karyawan Lanud *Driving Range* Medan.

b. Data Kualitatif.

Menurut Sugiyono (2009:40), data kualitatif yaitu data yang berbentuk kalimat, kata, skema, dan gambar. Data kualitatif dalam penelitian ini adalah hasil wawancara yang diberikan kepada responden yaitu karyawan Lanud *Driving Range* Medan

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Menurut Sumarsono (2004:69), Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari objek penelitian. Data primer diperoleh secara langsung dari sumber data yaitu melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan Lanud *Driving Range* Medan.

2. Data Sekunder

Menurut Sumarsono (2004:69), data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti. data sekunder yang digunakan dalam penelitian diperoleh secara tidak langsung lewat buku, catatan, skripsi, internet, jurnal, literature atau panduan kuliah serta sumber lainnya yang dapat dijadikan referensi dalam penelitian ini.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan adalah untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah diuraikan di atas maka penulis melakukan penelitian untuk mendapatkan data, informasi dan bahan yang diperlukan dengan menggunakan beberapa metode antara lain:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Hal ini dimaksud untuk mendapatkan data dan informasi yang berhubungan dengan materi penelitian. Dilakukan dengan mempelajari buku – buku hasil laporan lain yang ada referensinya.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Pengumpulan data yang dilakukan secara langsung terhadap objek penelitian atau dengan terjun langsung ke lapangan dengan menggunakan teknik sebagai berikut:

a. Pengamatan (*Observasi*)

Mengadakan penelitian dengan cara mengamati langsung terhadap unit – unit yang ada hubungannya dengan objek yang diselidiki dan mengadakan pencatatan – pencacatan tanpa ikut berpartisipasi langsung.

b. Wawancara (*Interview*)

Memperoleh data atau mendapatkan data dan informasi yang akurat dengan mengajukan pertanyaan secara langsung secara lisan terhadap orang – orang yang dapat memberikan keterangan – keterangan yang erat kaitannya dengan masalah – masalah yang akan penulis ungkapkan dalam penelitian ini guna mendukung data yang dikumpulkan.

c. Kuesioner (*Questionnaire*)

Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan – pertanyaan kepada responden dengan cara memilih alternatif jawaban yang tersedia. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai kuesioner yang ditentukan yaitu:

a. Jawaban “Sangat Tidak Setuju”, diberi nilai 1

b. Jawaban “Tidak setuju”, diberi nilai 2

c. Jawaban “Ragu - ragu”, diberi nilai 3

- d. Jawaban “Setuju”, diberi nilai 4
- e. Jawaban “Sangat Setuju” diberi nilai 5

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini terdiri dari beberapa uji yang digunakan, terdiri dari uji instrumen dan uji asumsi klasik.

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji yang dilakukan untuk mengetahui layak atau tidaknya alat ukur yang digunakan. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 18, dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Uji yang digunakan untuk mengetahui konsistensi dan kestabilan suatu alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 18. Butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika r_{alpha} positif atau lebih besar dari r_{tabel} maka pertanyaan reliabel
- 2) Jika r_{alpha} negatif atau lebih kecil dari r_{tabel} maka pertanyaan tidak reliable.

c. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi merupakan sebuah pendekatan yang digunakan untuk mendefinisikan hubungan matematis antara variabel output/dependent (Y) dengan satu atau beberapa variabel input/independen (X). Menurut, Umi Narimawati (2008), pengertian analisis regresi linier berganda yaitu suatu analisis asosiasi yang digunakan secara bersamaan untuk meneliti pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel tergantung dengan skala interval.

Teknik analisis regresi berganda digunakan dalam penelitian ini sebab skala pengukuran yang digunakan peneliti adalah skala likert. Beberapa peneliti memandang bahwa skala likert adalah data ordinal yang harus diubah/ditransformasikan dahulu menjadi data interval melalui metode *suksesive interval* sehingga dapat dianalisis menggunakan analisis regresi atau analisis jalur. Alat analisis regresi atau analisis jalur dapat digunakan langsung untuk menguji hipotesis meskipun data yang digunakan berupa data ordinal, sebab hasil analisis dengan menggunakan data skala likert yang belum dan yang sama (Suliyanto, 2006).

Model regresi dinyatakan dalam persamaan:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

Y : Motivasi Kerja

a : Konstanta

$b_1 \dots b_2$: Koefisien regresi masing – masing variabel

x_1 : *Brefieng*

x_2 : Pelatihan Kerja

e : standar error

2. Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva PP-Plots.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel *independent* adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel *independent* tersebut homoskedastisitas.

c. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mengetahui adanya multikolonieritas dapat dilihat dari nilai toleransinya dan lawannya atau

variance inflation factor (vif). Jika VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,1 maka regresi bebas dari multikolonieritas.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

Kriteria pengujian:

$$t_{hitung} > t_{tabel} = H_0 \text{ ditolak,}$$

$$t_{hitung} \leq t_{tabel} = H_0 \text{ diterima.}$$

b. Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat dengan tingkat keyakinan 95%.

Kriteria pengujian:

$$F_{hitung} > F_{tabel} = H_0 \text{ ditolak,}$$

$$F_{hitung} \leq F_{tabel} = H_0 \text{ diterima.}$$

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (kualitas produk dan kualitas pelayanan) terhadap variabel terikat (kepuasan pelanggan) ditentukan dengan koefisien determinasi $D = r^2 \times 100\%$.



DAFTAR PUSTAKA

- Bernadeta, 2014. **Simple Morning** Briefing. Jakarta : Scritto Books Publisher
- Djajendra, 2015. **Pentingnya Briefing**, Jakarta : Djajendra Motivasi Unggul
- Effendi, Usman, 2014. **Asas Manajemen**. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Erlina, 2008. **Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen**. Medan. Usu Pess.
- Freddy Liong, 2013. **Morning Briefing @work**, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Hamalik, Oemar. 2007. **Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan, pendekatan terpadu**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T , H, 2004. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta :BPFE
- Hasibuan. H Melayu. S. P, 2005. **Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas**. Jakarta : Bumi Asri.
- Kasmir, 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)**. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Kunto Ari, Suharsimi. 2006. **Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik Cetakan ketigabelas**. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama**. Bandung : Remaja Rosda karya.
- Manullang, S, 2006. **Manajemen Personalia**. Jakarta : Bumi Aksara.
- Nitisemito Alex S, 2008. **Manajemen Personalia**, Jakarta, Penerbit Ghalia Indonesia.
- Robert dan John, 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta, Edisi I, Penerbit Erlangga.

- Rusiadi, Nur Subianto dan Rahmat Hidayat, 2014. **Metode Penelitian : Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eview, Amos, Lisrel, Cetakan Kedua.** Medan: Usu Press.
- Roxy dan Tjiptoherianto, 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia, perusahaan, Cetakan pertama.** Bandung : Remaja Rodakarya.
- Sarwanto, 2011, **Produktivitas Organisasi,**Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti, 2007. **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.** Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, H, 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono, 2009. **Statistik untuk Penelitian, Cetakan ke-14.** Bandung: Alfabeta.
- Sumantri, S. 2000. **Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.** Bandung: Fakultas Psikologi Unpad.
- Sumarsono, Sonny. 2004. **Metode Riset Sumber Daya Manusia.** Yogyakarta: PT.Graha Ilmu
- Thoha, Miftah. 2009. **Prilaku Organisasi.** Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Maulana, Gilang. 2015. **Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Reckit Benckiser Indonesia Medan.** Medan: Universitas Medan Area.
- Daulay, Elsa Hanamora. 2016. **Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong (LNK) Kantor Kebun Gohor Lama, Kab. Langkat Sumatera Utara.** Medan: Universitas Medan Area.
- Pohan, Sahril. 2016. **Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Administrasi Politeknik Negeri Medan.** Medan: Universitas Medan Area.
- Situmorang, Benny Luansa. 2016. **Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas kerja pada PT. PLN (PERSERO) Pusat Pendidikan dan Pelatihan Unit Tuntungan Medan.**Medan: Universitas Medan Area
- Saragih, Jansen Tiaman. 2011. **Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Indosat Regional North Sumatera Divisi Technical Operation Medan.** Medan: Universitas Medan Area.

ANGKET KUESIONER

Mohon untuk mengisi bagian yang membutuhkan jawaban tertulis dibawah ini :

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin : a. Laki-Laki
b. Perempuan
3. Umur Responden :
4. Status :

PETUNJUK PENGISIAN

1. Jawablah pernyataan dibawah ini yang paling sesuai menurut pendapat Bapak/Ibu dengan memberikan tanda checklist (√) atau tanda (X) pada lajur yang tersedia.
2. Jawablah atas pernyataan tersebut tidak ada yang benar atau salah, karena kami hanya ingin mengetahui pendapat Bapak/Ibu masing-masing dengan menjawab semua pertanyaan yang ada.
3. Jawaban yang tersedia ada 5(lima) pilihan yaitu :
 - a. STS = Sangat Tidak Setuju
 - b. TS = Tidak Setuju
 - c. RR = Ragu-Ragu
 - d. S = Setuju
 - e. SS = Sangat Setuju

Daftar Pertanyaan

VARIABEL *BRIEFING* (X₁)

No	PERNYATAAN	Pilihan Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Perusahaan sering melakukan <i>briefing</i> dengan komunikasi yang efektif dan cepat					
2.	Pada saat <i>briefing</i> pimpinan selalu menjelaskan Sistem Operasional Procedur (SOP) yang diterapkan diperusahaan.					
3.	Pimpinan selalu memberikan kesempatan karyawan untuk bertanya dalam operasional untuk meningkatkan kinerja karyawan.					
4.	Setelah melakukan <i>briefing</i> karyawan merasa termotivasi untuk bekerja.					
5.	Pimpinan selalu melakukan evaluasi kembali kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja.					
6.	<i>Briefing</i> dapat membentuk hubungan kerja yang sehat dengan rekan kerja, atasan maupun bawahan.					
7.	<i>Briefing</i> dilakukan untuk lebih fokus pada solusi termasuk dalam kondisi menghadapi masalah.					

VARIABEL PELATIHAN KERJA (X₂)

No	PERNYATAAN	Pilihan Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Pelatihan yang diberikan dapat memberikan hal baru bagi pekerjaan karyawan dan program pelatihan karyawan yang diberikan saat ini sudah tepat bagi pengembangan kemampuan karyawan.					
2.	Kebutuhan yang diberikan saat proses pelatihan benar-benar mendukung dan mempermudah karyawan dalam menguasai materi.					
3.	Instruktur yang memberikan pelatihan benar-benar ahli di bidangnya.					
4.	Kriteria pemilihan karyawan yang dilatih berdasarkan latar belakang pendidikan telah mendukung terlaksananya program pelatihan dengan baik dan lancar.					
5.	Jangka waktu dan program pelatihan yang diberikan kepada karyawan telah sesuai dengan kebutuhan materi pelatihan.					
6.	Dengan diberikan pelatihan program pelatihan baik metode pelatihan maupun sistem pelatihan yang tepat, akan menghasilkan suatu karyawan yang benar-benar menguasai tugas sesuai dengan pekerjaannya.					
7.	Pelatihan yang diberikan memudahkan seorang pekerja untuk mengisi kekosongan jabatan di perusahaan, sehingga perencanaan tenaga kerja dapat dilakukan dengan baik.					
8.	Pelatihan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan perkembangan pribadinya.					

VARIABEL MOTIVASI KERJA (Y)

No	PERNYATAAN	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	RR	S	SS
1.	Balas jasa yang diterima karyawan sesuai dengan kemampuan dan pengalaman bekerja.					
2.	Atasan sering memberikan pengarahan mengenai standar kerja dari perusahaan.					
3.	Kebijakan/kesepakatan yang dilakukan perusahaan mengenai tunjangan/gaji karyawan membuat anda lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja.					
4.	Terjalannya kerja sama yang baik dengan rekan sesama kerja anda tidak hanya terjadi didalam bekerja namun diluar pekerjaan.					
5.	Merasa nyaman dan aman terhadap kondisi lingkungan kerja.					
6.	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju.					
7.	Anda diberi penghargaan atas prestasi kerja yang diraih					
8.	Pimpinan selalu membuat rencana sesama bawahannya untuk mencapai sasaran/keberhasilan bekerja					
9.	Pimpinan memberi kepercayaan yang cukup besar untuk mempertanggung jawabkan kinerja kepada anda					

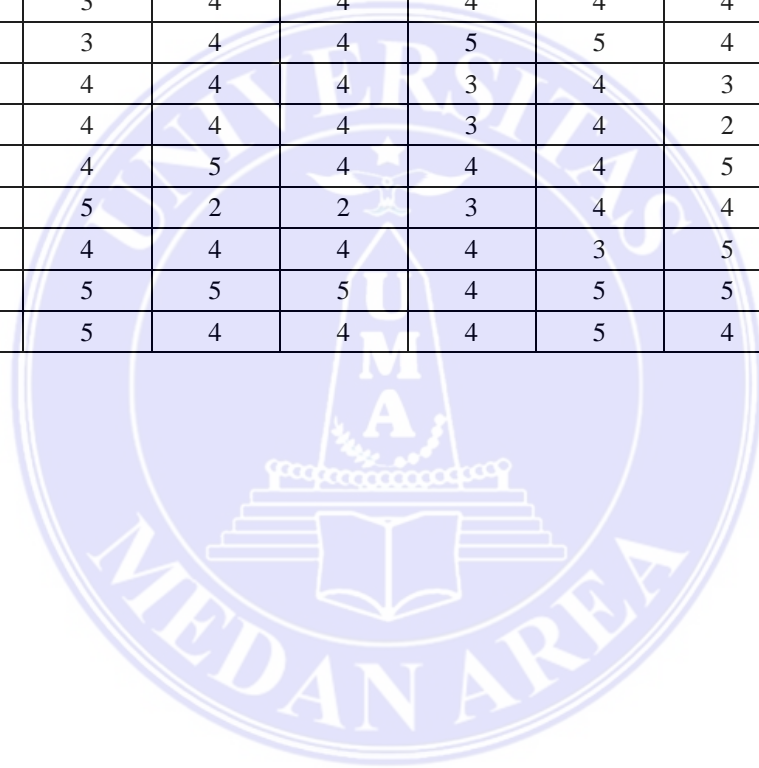
LAMPIRAN II

HASIL JAWABAN RESPONDEN

1. Variabel *Briefing* (X1)

No	BRIEFING						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7
1	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	5	5	5
3	3	4	5	4	4	5	5
4	3	4	3	5	5	2	4
5	3	3	4	4	4	4	4
6	4	3	4	4	4	4	4
7	4	4	5	3	5	4	3
8	4	3	3	2	5	2	5
9	4	4	5	4	4	4	5
10	4	4	5	4	3	4	4
11	4	4	5	4	4	4	4
12	5	4	4	2	5	3	4
13	5	5	4	2	5	3	3
14	5	4	4	2	3	3	4
15	4	4	5	5	5	4	5
16	4	4	5	4	5	2	4
17	4	5	5	4	5	3	4
18	5	4	4	3	5	4	3
19	5	3	4	4	4	5	4
20	4	4	4	3	4	5	5
21	4	4	4	3	4	5	5
22	4	4	4	5	5	3	3
23	4	4	4	5	5	3	3
24	3	3	2	3	4	3	4
25	3	2	2	2	4	3	3
26	4	3	4	3	5	4	3
27	4	4	4	4	4	4	4
28	5	4	4	4	4	4	4
29	3	4	4	4	4	3	3
30	4	4	2	4	4	3	4
31	4	4	3	3	5	3	4
32	4	4	4	3	4	3	4
33	4	4	3	3	4	4	4
34	4	2	3	4	4	3	4

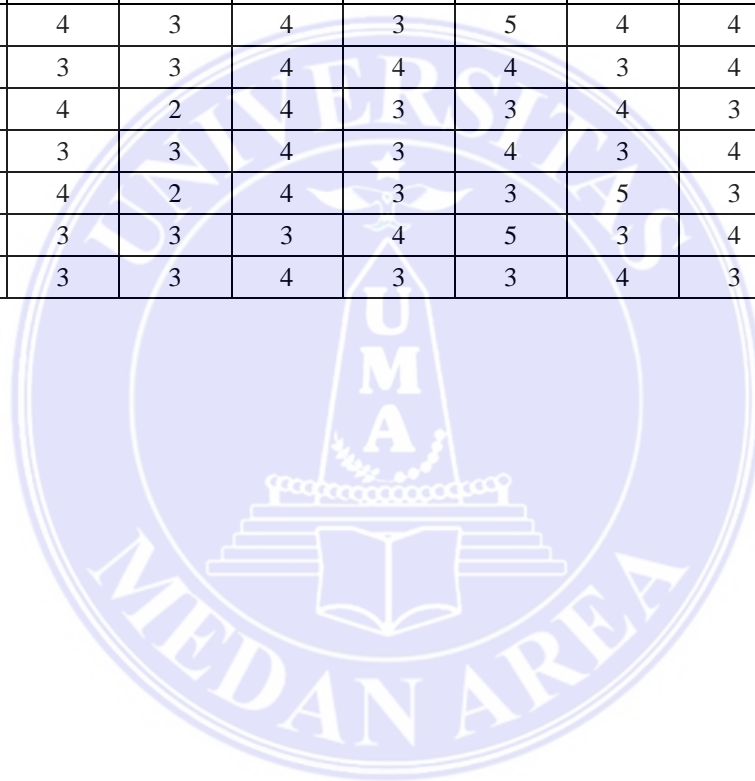
35	4	4	4	4	4	5	3
36	4	3	5	3	4	4	5
37	4	4	5	3	4	5	4
38	4	4	3	4	5	4	4
39	4	4	4	4	4	4	5
40	4	2	4	4	4	5	4
41	4	2	4	4	4	3	4
42	3	3	3	4	3	5	3
43	4	5	4	4	5	5	5
44	5	4	5	5	5	5	4
45	3	4	4	4	4	4	4
46	3	4	4	5	5	4	4
47	4	4	4	3	4	3	4
48	4	4	4	3	4	2	4
49	4	5	4	4	4	5	4
50	5	2	2	3	4	4	4
51	4	4	4	4	3	5	5
52	5	5	5	4	5	5	5
53	5	4	4	4	5	4	4



2. Variabel Pelatihan Kerja (X2)

No	PELATIHAN KERJA							
	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	5	4	4	5	3	5	5	4
2	4	5	3	4	5	5	5	4
3	4	5	4	5	3	4	5	4
4	4	4	5	4	3	5	5	4
5	5	4	3	5	5	5	5	4
6	4	5	5	4	5	5	5	5
7	4	5	4	5	3	5	4	5
8	5	4	5	4	5	4	4	4
9	4	5	3	4	5	4	5	4
10	5	4	5	4	4	5	3	4
11	5	4	3	4	3	4	4	3
12	5	4	2	5	4	5	4	1
13	5	4	5	5	4	4	5	5
14	5	4	3	4	5	5	5	4
15	5	4	3	4	4	5	5	3
16	4	4	5	4	3	3	4	2
17	4	4	4	3	4	5	2	5
18	4	4	4	3	5	3	4	5
19	5	4	5	4	4	5	5	5
20	5	5	5	4	5	5	5	4
21	5	4	4	3	4	5	4	5
22	5	4	3	5	5	5	5	4
23	5	4	3	4	5	4	3	4
24	5	4	5	5	4	5	5	5
25	5	4	5	5	4	3	4	5
26	5	5	4	4	5	5	4	5
27	4	5	5	4	5	3	4	5
28	4	4	5	4	4	5	4	5
29	4	5	4	4	5	3	4	5
30	4	5	4	5	4	5	4	3
31	5	4	4	5	5	4	5	3
32	4	4	5	4	4	3	4	5
33	4	5	4	4	3	4	5	3
34	4	5	4	5	4	3	4	5
35	4	5	4	5	4	3	4	3
36	4	4	5	5	3	4	5	4

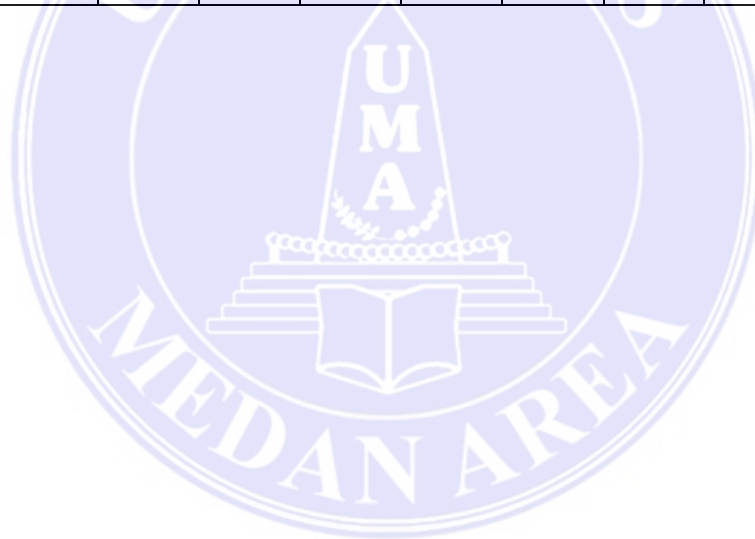
37	4	4	5	4	5	4	5	4
38	4	4	3	4	5	5	4	4
39	4	4	4	5	4	5	4	5
40	4	4	4	5	4	5	4	5
41	5	4	3	4	3	4	4	3
42	5	4	2	5	4	5	4	1
43	5	4	5	5	4	4	5	5
44	5	4	3	4	5	5	5	4
45	5	4	3	4	4	5	5	3
46	4	2	4	3	4	5	4	3
47	4	3	4	3	5	4	4	3
48	3	3	4	4	4	3	4	5
49	4	2	4	3	3	4	3	3
50	3	3	4	3	4	3	4	5
51	4	2	4	3	3	5	3	4
52	3	3	3	4	5	3	4	4
53	3	3	4	3	3	4	3	4



3. Variabel Motivasi Kerja (X3)

No	MOTIVASI KERJA								
	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	5	4	4	5	3	5	2	4	2
2	4	5	3	4	5	5	5	4	4
3	4	5	4	5	3	4	5	4	5
4	4	4	5	4	3	5	5	4	4
5	5	4	3	5	5	5	5	4	4
6	4	5	5	4	5	2	5	5	4
7	4	5	4	5	3	2	4	5	4
8	5	4	5	4	5	4	4	4	5
9	4	5	3	4	5	4	5	4	5
10	5	4	5	4	4	5	3	4	5
11	5	4	3	4	3	4	4	3	5
12	5	4	2	5	4	5	4	3	4
13	5	4	5	5	4	4	4	5	4
14	5	4	3	4	5	5	5	4	4
15	5	4	3	4	4	5	5	3	5
16	4	4	5	4	3	3	4	4	2
17	4	4	4	3	4	5	2	5	4
18	4	4	4	3	5	3	2	5	4
19	5	4	5	4	4	5	5	5	4
20	5	5	5	4	5	5	5	4	4
21	5	4	4	3	4	5	4	5	4
22	5	4	3	5	5	2	5	4	3
23	5	4	3	4	5	4	3	4	3
24	5	4	5	5	4	5	5	5	3
25	5	4	5	5	4	3	4	5	2
26	5	5	4	4	5	5	4	5	5
27	4	5	5	4	5	3	4	5	3
28	4	4	5	4	4	5	4	5	4
29	4	5	4	4	5	3	4	5	2
30	4	5	4	5	4	5	4	3	4
31	5	4	4	5	5	4	5	3	4
32	2	4	5	4	4	3	4	5	4
33	3	5	4	4	3	4	5	3	4
34	3	5	4	5	4	3	4	5	4
35	4	5	4	5	4	3	4	3	4
36	3	4	5	5	3	4	5	4	4
37	2	4	5	4	5	4	5	4	4

38	4	4	3	4	5	5	4	4	5
39	3	4	4	5	4	5	4	5	3
40	2	4	4	5	4	5	4	5	4
41	5	4	3	4	4	4	4	3	5
42	5	4	2	5	4	5	4	4	5
43	5	4	5	5	4	4	5	5	3
44	5	4	3	4	5	5	5	4	4
45	5	4	3	4	4	5	5	3	4
46	4	3	4	3	4	5	4	3	5
47	4	3	4	3	5	4	4	3	4
48	4	3	4	4	4	3	4	5	3
49	4	3	4	3	3	4	3	5	4
50	4	3	4	3	4	3	4	5	4
51	4	3	4	3	3	5	3	4	4
52	4	3	3	4	5	3	4	4	5
53	4	3	4	3	3	4	3	4	4



LAMPIRAN III

1. BRIEFING (X1)

Uji Validitas

		Correlations						
		B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7
B1	Pearson Correlation	1	,178	,197	-,223	,194	,110	,0
	Sig. (2-tailed)		,201	,158	,108	,164	,432	,7
	N	53	53	53	53	53	53	53
B2	Pearson Correlation	,178	1	,443**	,144	,290*	,105	,1
	Sig. (2-tailed)	,201		,001	,303	,035	,453	,3
	N	53	53	53	53	53	53	53
B3	Pearson Correlation	,197	,443**	1	,261	,112	,295*	,2
	Sig. (2-tailed)	,158	,001		,059	,423	,032	,1
	N	53	53	53	53	53	53	53
B4	Pearson Correlation	-,223	,144	,261	1	,135	,233	,0
	Sig. (2-tailed)	,108	,303	,059		,336	,093	,6
	N	53	53	53	53	53	53	53
B5	Pearson Correlation	,194	,290*	,112	,135	1	-,218	-,0
	Sig. (2-tailed)	,164	,035	,423	,336		,117	,5
	N	53	53	53	53	53	53	53
B6	Pearson Correlation	,110	,105	,295*	,233	-,218	1	,2
	Sig. (2-tailed)	,432	,453	,032	,093	,117		,0
	N	53	53	53	53	53	53	53
B7	Pearson Correlation	,047	,137	,221	,062	-,078	,270	
	Sig. (2-tailed)	,737	,330	,111	,661	,578	,050	
	N	53	53	53	53	53	53	53
Total_B	Pearson Correlation	,359**	,631**	,728**	,493**	,331*	,568**	,4
	Sig. (2-tailed)	,008	,000	,000	,000	,015	,000	,0
	N	53	53	53	53	53	53	53

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	53	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,545	,530	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	4,02	,604	53
B2	3,75	,757	53
B3	3,94	,818	53
B4	3,66	,807	53
B5	4,30	,607	53
B6	3,83	,914	53
B7	4,04	,649	53

Inter-Item Correlation Matrix

	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7
B1	1,000	,178	,197	-,223	,194	,110	,047
B2	,178	1,000	,443	,144	,290	,105	,137
B3	,197	,443	1,000	,261	,112	,295	,221
B4	-,223	,144	,261	1,000	,135	,233	,062
B5	,194	,290	,112	,135	1,000	-,218	-,078
B6	,110	,105	,295	,233	-,218	1,000	,270
B7	,047	,137	,221	,062	-,078	,270	1,000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	23,53	6,485	,143	,194	,548
B2	23,79	5,283	,412	,262	,448
B3	23,60	4,744	,527	,312	,386
B4	23,89	5,795	,217	,226	,530
B5	23,25	6,573	,112	,221	,558
B6	23,72	5,322	,269	,247	,512
B7	23,51	6,139	,227	,102	,523

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
27,55	7,291	2,700	7

2. PELATIHAN (X2)

Uji Validitas

Correlations

		Pk1	Pk2	Pk3	Pk4	Pk5	Pk6	Pk7	Pk8
Pk1	Pearson Correlation	1	,215	-,133	,343*	,142	,435**	,303*	-,194
	Sig. (2-tailed)		,122	,341	,012	,312	,001	,027	,163
	N	53	53	53	53	53	53	53	53
Pk2	Pearson Correlation	,215	1	,061	,495**	,225	,013	,373**	,150
	Sig. (2-tailed)	,122		,663	,000	,106	,929	,006	,285
	N	53	53	53	53	53	53	53	53
Pk3	Pearson Correlation	-,133	,061	1	-,027	-,146	-,220	,041	,520**
	Sig. (2-tailed)	,341	,663		,848	,297	,114	,773	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53
Pk4	Pearson Correlation	,343*	,495**	-,027	1	-,043	,079	,449**	-,059
	Sig. (2-tailed)	,012	,000	,848		,760	,576	,001	,674
	N	53	53	53	53	53	53	53	53
Pk5	Pearson Correlation	,142	,225	-,146	-,043	1	-,004	,183	,197
	Sig. (2-tailed)	,312	,106	,297	,760		,980	,189	,157
	N	53	53	53	53	53	53	53	53
Pk6	Pearson Correlation	,435**	,013	-,220	,079	-,004	1	,162	-,126
	Sig. (2-tailed)	,001	,929	,114	,576	,980		,248	,367
	N	53	53	53	53	53	53	53	53
Pk7	Pearson Correlation	,303*	,373**	,041	,449**	,183	,162	1	-,007
	Sig. (2-tailed)	,027	,006	,773	,001	,189	,248		,960
	N	53	53	53	53	53	53	53	53
Pk8	Pearson Correlation	-,194	,150	,520**	-,059	,197	-,126	-,007	1
	Sig. (2-tailed)	,163	,285	,000	,674	,157	,367	,960	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53
Total_Pk	Pearson Correlation	,472**	,642**	,359**	,529**	,405**	,317*	,609**	,490**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,008	,000	,003	,021	,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	53	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,495	,527	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pk1	4,36	,623	53
Pk2	4,04	,759	53
Pk3	3,98	,843	53
Pk4	4,17	,700	53
Pk5	4,13	,761	53
Pk6	4,30	,799	53
Pk7	4,26	,711	53
Pk8	4,02	1,009	53

Inter-Item Correlation Matrix

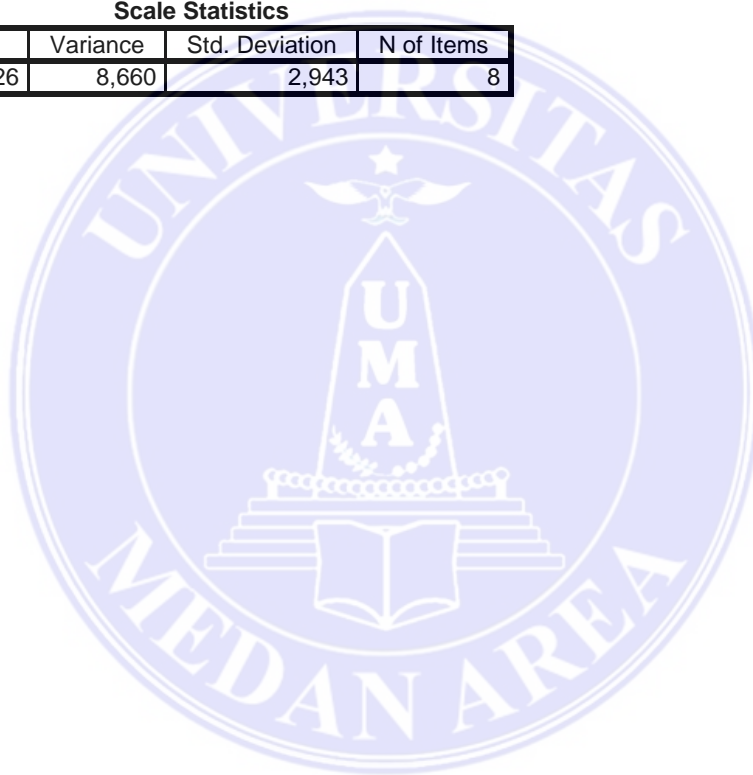
	Pk1	Pk2	Pk3	Pk4	Pk5	Pk6	Pk7	Pk8
Pk1	1,000	,215	-,133	,343	,142	,435	,303	-,194
Pk2	,215	1,000	,061	,495	,225	,013	,373	,150
Pk3	-,133	,061	1,000	-,027	-,146	-,220	,041	,520
Pk4	,343	,495	-,027	1,000	-,043	,079	,449	-,059
Pk5	,142	,225	-,146	-,043	1,000	-,004	,183	,197
Pk6	,435	,013	-,220	,079	-,004	1,000	,162	-,126
Pk7	,303	,373	,041	,449	,183	,162	1,000	-,007
Pk8	-,194	,150	,520	-,059	,197	-,126	-,007	1,000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pk1	28,91	7,318	,283	,348	,446
Pk2	29,23	6,371	,447	,340	,374
Pk3	29,28	7,591	,077	,381	,522
Pk4	29,09	6,972	,324	,411	,428
Pk5	29,13	7,425	,158	,257	,487
Pk6	28,96	7,806	,048	,251	,529
Pk7	29,00	6,615	,421	,296	,391
Pk8	29,25	6,766	,167	,393	,496

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
33,26	8,660	2,943	8



3. MOTIVASI KARYAWAN (Y)

Sebelum Uji Validitas

Correlations

	MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	MK7	MK8	MK9	Total_MK
MK1 Pearson Correlation	1	-,045	-,268	,059	,157	,229	,029	-,196	,021	,343*
Sig. (2-tailed)		,748	,052	,673	,262	,100	,834	,158	,882	,012
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
MK2 Pearson Correlation	-,045	1	,076	,444**	,175	-,119	,309*	,042	-,027	,508**
Sig. (2-tailed)	,748		,589	,001	,211	,396	,025	,763	,849	,000
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
MK3 Pearson Correlation	-,268	,076	1	-,027	-,179	-,191	,004	,455**	-,308*	,177
Sig. (2-tailed)	,052	,589		,848	,199	,172	,976	,001	,025	,204
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
MK4 Pearson Correlation	,059	,444**	-,027	1	-,050	-,064	,357**	-,025	-,218	,409**
Sig. (2-tailed)	,673	,001	,848		,721	,649	,009	,858	,117	,002
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
MK5 Pearson Correlation	,157	,175	-,179	-,050	1	-,056	,215	,051	,077	,417**
Sig. (2-tailed)	,262	,211	,199	,721		,688	,123	,719	,581	,002
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
MK6 Pearson Correlation	,229	-,119	-,191	-,064	-,056	1	,024	-,250	,284*	,355**
Sig. (2-tailed)	,100	,396	,172	,649	,688		,867	,071	,039	,009
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
MK7 Pearson Correlation	,029	,309*	,004	,357**	,215	,024	1	-,201	,128	,580**
Sig. (2-tailed)	,834	,025	,976	,009	,123	,867		,149	,361	,000
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
MK8 Pearson Correlation	-,196	,042	,455**	-,025	,051	-,250	-,201	1	-,353**	,138
Sig. (2-tailed)	,158	,763	,001	,858	,719	,071	,149		,010	,323
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
MK9 Pearson Correlation	,021	-,027	-,308*	-,218	,077	,284*	,128	-,353**	1	,232
Sig. (2-tailed)	,882	,849	,025	,117	,581	,039	,361	,010		,095
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Total_MK Pearson Correlation	,343*	,508**	,177	,409**	,417**	,355**	,580**	,138	,232	1
Sig. (2-tailed)	,012	,000	,204	,002	,002	,009	,000	,323	,095	
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

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

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

Sesudah Uji Validitas

Correlations

	MK1	MK2	MK4	MK5	MK6	MK7	Total
MK1 Pearson Correlation	1	-,045	,059	,157	,229	,029	
Sig. (2-tailed)		,748	,673	,262	,100	,834	
N	53	53	53	53	53	53	
MK2 Pearson Correlation	-,045	1	,444**	,175	-,119	,309*	
Sig. (2-tailed)	,748		,001	,211	,396	,025	
N	53	53	53	53	53	53	

MK4	Pearson Correlation	,059	,444**	1	-,050	-,064	,357**
	Sig. (2-tailed)	,673	,001		,721	,649	,009
	N	53	53	53	53	53	53
MK5	Pearson Correlation	,157	,175	-,050	1	-,056	,215
	Sig. (2-tailed)	,262	,211	,721		,688	,123
	N	53	53	53	53	53	53
MK6	Pearson Correlation	,229	-,119	-,064	-,056	1	,024
	Sig. (2-tailed)	,100	,396	,649	,688		,867
	N	53	53	53	53	53	53
MK7	Pearson Correlation	,029	,309*	,357**	,215	,024	1
	Sig. (2-tailed)	,834	,025	,009	,123	,867	
	N	53	53	53	53	53	53
Total_MK	Pearson Correlation	,343*	,508**	,409**	,417**	,355**	,580**
	Sig. (2-tailed)	,012	,000	,002	,002	,009	,000
	N	53	53	53	53	53	53

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	53	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,399	,428	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
MK1	4,25	,830	53
MK2	4,09	,628	53
MK4	4,17	,700	53
MK5	4,15	,744	53
MK6	4,13	,941	53
MK7	4,15	,818	53

Inter-Item Correlation Matrix

	MK1	MK2	MK4	MK5	MK6	MK7
MK1	1,000	-,045	,059	,157	,229	,029
MK2	-,045	1,000	,444	,175	-,119	,309
MK4	,059	,444	1,000	-,050	-,064	,357
MK5	,157	,175	-,050	1,000	-,056	,215
MK6	,229	-,119	-,064	-,056	1,000	,024
MK7	,029	,309	,357	,215	,024	1,000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MK1	20,70	4,215	,180	,099	,362
MK2	20,85	4,438	,258	,263	,324
MK4	20,77	4,294	,252	,294	,321
MK5	20,79	4,475	,155	,135	,376
MK6	20,81	4,541	,022	,079	,480
MK7	20,79	3,783	,334	,202	,254

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
24,94	5,516	2,349	6

LAMPIRAN IV

A. UJI VALIDITAS DAN REABILITAS

4. BRIEFING (X1)

Correlations

		B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	Total_B
B1	Pearson Correlation	1	,178	,197	-,223	,194	,110	,047	,359**
	Sig. (2-tailed)		,201	,158	,108	,164	,432	,737	,008
	N	53	53	53	53	53	53	53	53
B2	Pearson Correlation	,178	1	,443**	,144	,290*	,105	,137	,631**
	Sig. (2-tailed)	,201		,001	,303	,035	,453	,330	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53
B3	Pearson Correlation	,197	,443**	1	,261	,112	,295*	,221	,728**
	Sig. (2-tailed)	,158	,001		,059	,423	,032	,111	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53
B4	Pearson Correlation	-,223	,144	,261	1	,135	,233	,062	,493**
	Sig. (2-tailed)	,108	,303	,059		,336	,093	,661	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53
B5	Pearson Correlation	,194	,290*	,112	,135	1	-,218	-,078	,331*
	Sig. (2-tailed)	,164	,035	,423	,336		,117	,578	,015
	N	53	53	53	53	53	53	53	53
B6	Pearson Correlation	,110	,105	,295*	,233	-,218	1	,270	,568**
	Sig. (2-tailed)	,432	,453	,032	,093	,117		,050	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53
B7	Pearson Correlation	,047	,137	,221	,062	-,078	,270	1	,449**
	Sig. (2-tailed)	,737	,330	,111	,661	,578	,050		,001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53
Total_B	Pearson Correlation	,359**	,631**	,728**	,493**	,331*	,568**	,449**	1
	Sig. (2-tailed)	,008	,000	,000	,000	,015	,000	,001	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	53	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,545	,530	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	4,02	,604	53
B2	3,75	,757	53
B3	3,94	,818	53
B4	3,66	,807	53
B5	4,30	,607	53
B6	3,83	,914	53
B7	4,04	,649	53

Inter-Item Correlation Matrix

	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7
B1	1,000	,178	,197	-,223	,194	,110	,047
B2	,178	1,000	,443	,144	,290	,105	,137
B3	,197	,443	1,000	,261	,112	,295	,221
B4	-,223	,144	,261	1,000	,135	,233	,062
B5	,194	,290	,112	,135	1,000	-,218	-,078
B6	,110	,105	,295	,233	-,218	1,000	,270
B7	,047	,137	,221	,062	-,078	,270	1,000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	23,53	6,485	,143	,194	,548
B2	23,79	5,283	,412	,262	,448
B3	23,60	4,744	,527	,312	,386
B4	23,89	5,795	,217	,226	,530
B5	23,25	6,573	,112	,221	,558
B6	23,72	5,322	,269	,247	,512
B7	23,51	6,139	,227	,102	,523

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
27,55	7,291	2,700	7

5. PELATIHANKERJA (X2)

Correlations

		Pk1	Pk2	Pk3	Pk4	Pk5	Pk6	Pk7	Pk8
Pk1	Pearson Correlation	1	,215	-,133	,343*	,142	,435**	,303*	-,194
	Sig. (2-tailed)		,122	,341	,012	,312	,001	,027	,163
	N	53	53	53	53	53	53	53	53
Pk2	Pearson Correlation	,215	1	,061	,495**	,225	,013	,373**	,150
	Sig. (2-tailed)	,122		,663	,000	,106	,929	,006	,285
	N	53	53	53	53	53	53	53	53
Pk3	Pearson Correlation	-,133	,061	1	-,027	-,146	-,220	,041	,520**
	Sig. (2-tailed)	,341	,663		,848	,297	,114	,773	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53
Pk4	Pearson Correlation	,343*	,495**	-,027	1	-,043	,079	,449**	-,059
	Sig. (2-tailed)	,012	,000	,848		,760	,576	,001	,674
	N	53	53	53	53	53	53	53	53
Pk5	Pearson Correlation	,142	,225	-,146	-,043	1	-,004	,183	,197
	Sig. (2-tailed)	,312	,106	,297	,760		,980	,189	,157
	N	53	53	53	53	53	53	53	53
Pk6	Pearson Correlation	,435**	,013	-,220	,079	-,004	1	,162	-,126
	Sig. (2-tailed)	,001	,929	,114	,576	,980		,248	,367
	N	53	53	53	53	53	53	53	53
Pk7	Pearson Correlation	,303*	,373**	,041	,449**	,183	,162	1	-,007
	Sig. (2-tailed)	,027	,006	,773	,001	,189	,248		,960
	N	53	53	53	53	53	53	53	53
Pk8	Pearson Correlation	-,194	,150	,520**	-,059	,197	-,126	-,007	1
	Sig. (2-tailed)	,163	,285	,000	,674	,157	,367	,960	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53
Total_Pk	Pearson Correlation	,472**	,642**	,359**	,529**	,405**	,317*	,609**	,490**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,008	,000	,003	,021	,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	53	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,495	,527	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PK1	4,36	,623	53
PK2	4,04	,759	53
PK3	3,98	,843	53
PK4	4,17	,700	53
PK5	4,13	,761	53
PK6	4,30	,799	53
PK7	4,26	,711	53
PK8	4,02	1,009	53

Inter-Item Correlation Matrix

	PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6	PK7	PK8
PK1	1,000	,215	-,133	,343	,142	,435	,303	-,194
PK2	,215	1,000	,061	,495	,225	,013	,373	,150
PK3	-,133	,061	1,000	-,027	-,146	-,220	,041	,520
PK4	,343	,495	-,027	1,000	-,043	,079	,449	-,059
PK5	,142	,225	-,146	-,043	1,000	-,004	,183	,197
PK6	,435	,013	-,220	,079	-,004	1,000	,162	-,126
PK7	,303	,373	,041	,449	,183	,162	1,000	-,007
PK8	-,194	,150	,520	-,059	,197	-,126	-,007	1,000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PK1	28,91	7,318	,283	,348	,446
PK2	29,23	6,371	,447	,340	,374
PK3	29,28	7,591	,077	,381	,522
PK4	29,09	6,972	,324	,411	,428
PK5	29,13	7,425	,158	,257	,487
PK6	28,96	7,806	,048	,251	,529
PK7	29,00	6,615	,421	,296	,391
PK8	29,25	6,766	,167	,393	,496

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
33,26	8,660	2,943	8

6. MOTIVASI KERJA (Y)

Correlations

		MK1	MK2	MK4	MK5	MK6	MK7	Total_MK
MK1	Pearson Correlation	1	-,045	,059	,157	,229	,029	,343*
	Sig. (2-tailed)		,748	,673	,262	,100	,834	,012
	N	53	53	53	53	53	53	53
MK2	Pearson Correlation	-,045	1	,444**	,175	-,119	,309*	,508**
	Sig. (2-tailed)	,748		,001	,211	,396	,025	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53
MK4	Pearson Correlation	,059	,444**	1	-,050	-,064	,357**	,409**
	Sig. (2-tailed)	,673	,001		,721	,649	,009	,002
	N	53	53	53	53	53	53	53
MK5	Pearson Correlation	,157	,175	-,050	1	-,056	,215	,417**
	Sig. (2-tailed)	,262	,211	,721		,688	,123	,002
	N	53	53	53	53	53	53	53
MK6	Pearson Correlation	,229	-,119	-,064	-,056	1	,024	,355**
	Sig. (2-tailed)	,100	,396	,649	,688		,867	,009
	N	53	53	53	53	53	53	53
MK7	Pearson Correlation	,029	,309*	,357**	,215	,024	1	,580**
	Sig. (2-tailed)	,834	,025	,009	,123	,867		,000
	N	53	53	53	53	53	53	53
Total_MK	Pearson Correlation	,343*	,508**	,409**	,417**	,355**	,580**	1
	Sig. (2-tailed)	,012	,000	,002	,002	,009	,000	
	N	53	53	53	53	53	53	53

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	53	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,399	,428	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
MK1	4,25	,830	53
MK2	4,09	,628	53
MK4	4,17	,700	53
MK5	4,15	,744	53
MK6	4,13	,941	53
MK7	4,15	,818	53

Inter-Item Correlation Matrix

	MK1	MK2	MK4	MK5	MK6	MK7
MK1	1,000	-,045	,059	,157	,229	,029
MK2	-,045	1,000	,444	,175	-,119	,309
MK4	,059	,444	1,000	-,050	-,064	,357
MK5	,157	,175	-,050	1,000	-,056	,215
MK6	,229	-,119	-,064	-,056	1,000	,024
MK7	,029	,309	,357	,215	,024	1,000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MK1	20,70	4,215	,180	,099	,362
MK2	20,85	4,438	,258	,263	,324
MK4	20,77	4,294	,252	,294	,321
MK5	20,79	4,475	,155	,135	,376
MK6	20,81	4,541	,022	,079	,480
MK7	20,79	3,783	,334	,202	,254

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
24,94	5,516	2,349	6

B. UJI ASUMSI KLASIK

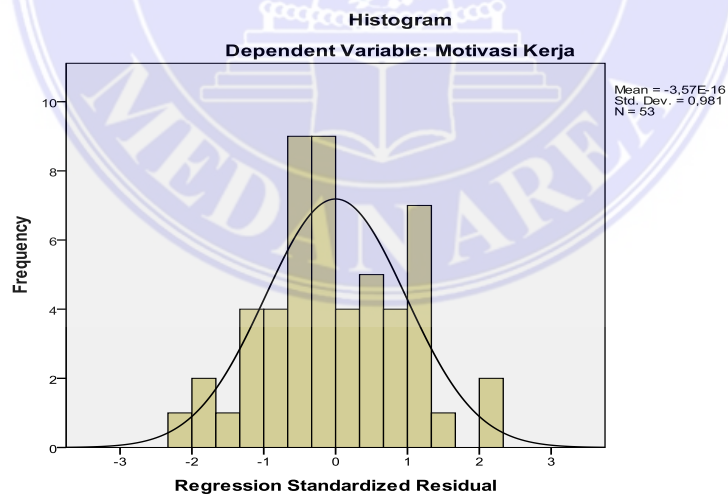
UJI NORMALITAS

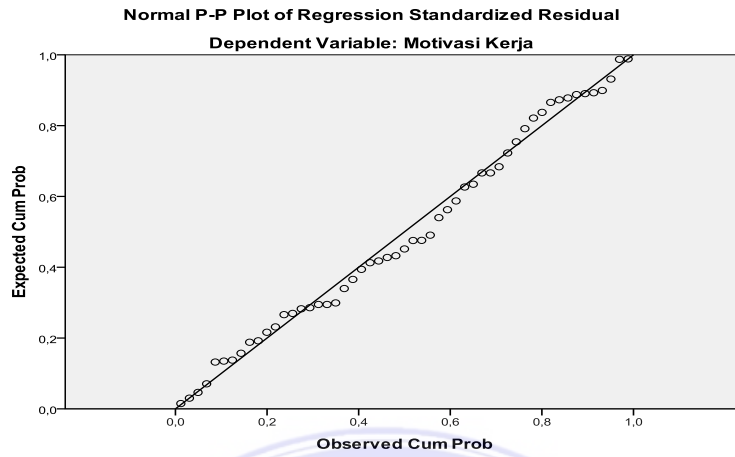
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,70055306
Most Extreme Differences	Absolute	,073
	Positive	,073
	Negative	-,055
Kolmogorov-Smirnov Z		,531
Asymp. Sig. (2-tailed)		,941

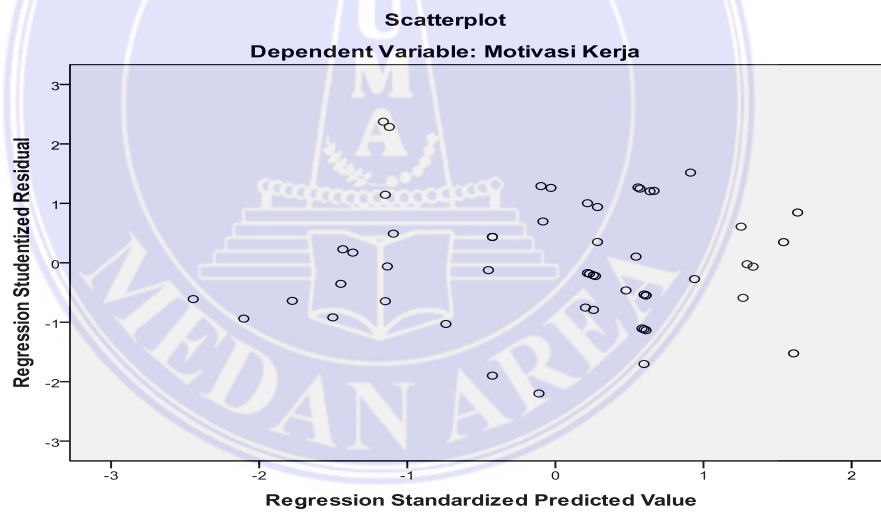
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.





UJI HETEROSKEDASTISITAS



UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	Briefing	,022	,090	,025	,244	,808	,983	1,017
	Pelatihan Kerja	,553	,082	,693	6,710	,000	,983	1,017

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,690 ^a	,476	,455	1,734

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Briefing

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

UJI PARSIAL (UJI T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,948	3,931		1,513	,137
	Briefing	,022	,090	,025	,244	,808
	Pelatihan Kerja	,553	,082	,693	6,710	,000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

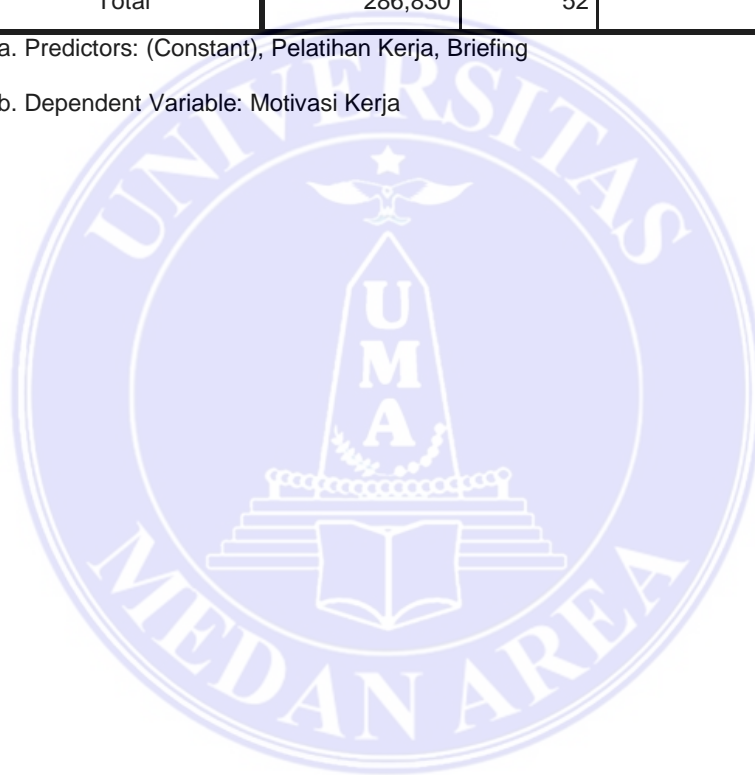
UJI SIMULTAN (UJI F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	136,534	2	68,267	22,711	,000 ^a
	Residual	150,296	50	3,006		
	Total	286,830	52			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Briefing

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja



LAMPIRAN V

1. Frekuensi Jawaban Responden
Frekuensi *Briefing* (X₁)

Statistics

		Briefing1	Briefing2	Briefing3	Briefing4	Briefing5	Briefing6	Briefing7
N	Valid	53	53	53	53	53	53	53
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,02	3,75	3,94	3,66	4,30	3,83	4,04
Median		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Mode		4	4	4	4	4	4	4
Sum		213	199	209	194	228	203	214

Briefing1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR(3)	9	17,0	17,0	17,0
	S(4)	34	64,2	64,2	81,1
	SS(5)	10	18,9	18,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Briefing2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS(2)	5	9,4	9,4	9,4
	RR(3)	8	15,1	15,1	24,5
	S(4)	35	66,0	66,0	90,6
	SS(5)	5	9,4	9,4	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Briefing3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS(2)	4	7,5	7,5	7,5
	RR(3)	7	13,2	13,2	20,8
	S(4)	30	56,6	56,6	77,4
	SS(5)	12	22,6	22,6	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Briefing4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS(2)	5	9,4	9,4	9,4
	RR(3)	14	26,4	26,4	35,8
	S(4)	28	52,8	52,8	88,7
	SS(5)	6	11,3	11,3	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Briefing5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR(3)	4	7,5	7,5	7,5
	S(4)	29	54,7	54,7	62,3
	SS(5)	20	37,7	37,7	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Briefing6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS(2)	4	7,5	7,5	7,5
	RR(3)	15	28,3	28,3	35,8
	S(4)	20	37,7	37,7	73,6
	SS(5)	14	26,4	26,4	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Briefing7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR(3)	10	18,9	18,9	18,9
	S(4)	31	58,5	58,5	77,4
	SS(5)	12	22,6	22,6	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

2. Frekuensi Jawaban Responden
Frekuensi Variabel Pelatihan Kerja (X₂)

Statistics

		Pelatihan_ Kerja1	Pelatihan_ Kerja2	Pelatihan_ Kerja3	Pelatihan_ Kerja4	Pelatihan_ Kerja5	Pelatihan_ Kerja6	Pelatihan_ Kerja7	Pelatihan_ Kerja8
N	Valid	53	53	53	53	53	53	53	53
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,36	4,04	3,98	4,17	4,13	4,30	4,26	4,02
Median		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00
Mode		4	4	4	4	4	5	4	5
Sum		231	214	211	221	219	228	226	213

Pelatihan_Kerja1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR(3)	4	7,5	7,5	7,5
	S(4)	26	49,1	49,1	56,6
	SS(5)	23	43,4	43,4	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Pelatihan_Kerja2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS(2)	3	5,7	5,7	5,7
	RR(3)	5	9,4	9,4	15,1
	S(4)	32	60,4	60,4	75,5
	SS(5)	13	24,5	24,5	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Pelatihan_Kerja3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS(2)	2	3,8	3,8	3,8
	RR(3)	13	24,5	24,5	28,3
	S(4)	22	41,5	41,5	69,8
	SS(5)	16	30,2	30,2	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Pelatihan_Kerja4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR(3)	9	17,0	17,0	17,0
	S(4)	26	49,1	49,1	66,0
	SS(5)	18	34,0	34,0	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Pelatihan_Kerja5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR(3)	12	22,6	22,6	22,6
	S(4)	22	41,5	41,5	64,2
	SS(5)	19	35,8	35,8	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Pelatihan_Kerja6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR(3)	11	20,8	20,8	20,8
	S(4)	15	28,3	28,3	49,1
	SS(5)	27	50,9	50,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Pelatihan_Kerja7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS(2)	1	1,9	1,9	1,9
	RR(3)	5	9,4	9,4	11,3
	S(4)	26	49,1	49,1	60,4
	SS(5)	21	39,6	39,6	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Pelatihan_Kerja8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS(1)	2	3,8	3,8	3,8
	TS(2)	1	1,9	1,9	5,7
	RR(3)	11	20,8	20,8	26,4
	S(4)	19	35,8	35,8	62,3
	SS(5)	20	37,7	37,7	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

3. Frekuensi Jawaban Responden Frekuensi Variabel Motivasi Karyawan (Y)

Statistics

		Motivasi_Karya wan1	Motivasi_Karya wan2	Motivasi_Karya wan3	Motivasi_Karya wan4	Motivasi_Karya wan5	Motivasi_Karya wan6
N	Valid	53	53	53	53	53	53
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4,25	4,09	4,17	4,15	4,13	4,15
Median		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Mode		4 ^a	4	4	4	5	4
Sum		225	217	221	220	219	220

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Motivasi_Kerja1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS(2)	3	5,7	5,7	5,7
	RR(3)	4	7,5	7,5	13,2
	S(4)	23	43,4	43,4	56,6
	SS(5)	23	43,4	43,4	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Motivasi_Kerja2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR(3)	8	15,1	15,1	15,1
	S(4)	32	60,4	60,4	75,5
	SS(5)	13	24,5	24,5	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Motivasi_Kerja3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR(3)	9	17,0	17,0	17,0
	S(4)	26	49,1	49,1	66,0
	SS(5)	18	34,0	34,0	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Motivasi_Kerja4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR(3)	11	20,8	20,8	20,8
	S(4)	23	43,4	43,4	64,2
	SS(5)	19	35,8	35,8	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Motivasi_Kerja5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS(2)	3	5,7	5,7	5,7
	RR(3)	11	20,8	20,8	26,4
	S(4)	15	28,3	28,3	54,7
	S(5)	24	45,3	45,3	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Motivasi_Kerja6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS(2)	3	5,7	5,7	5,7
	RR(3)	5	9,4	9,4	15,1
	S(4)	26	49,1	49,1	64,2
	SS(5)	19	35,8	35,8	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

LAMPIRAN VI

Tabel Nilai-Nilai Dalam Distribusi-t

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

LAMPIRAN VII

Tabel F dengan signifikansi 5%

Df untuk penyebut (N2)	Df untuk pembilang (N1)							
	1	2	3	4	5	6	7	8
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06