

**PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN PELATIHAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. INDONESIA ASAHAN ALUMINIUM  
(PERSERO)**

**SKRIPSI**

**Oleh :**

**NANDA ERISMAN  
NPM: 15.832.0100**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2019**

**PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN PELATIHAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. INDONESIA ASAHAN ALUMINIUM  
(PERSERO)**

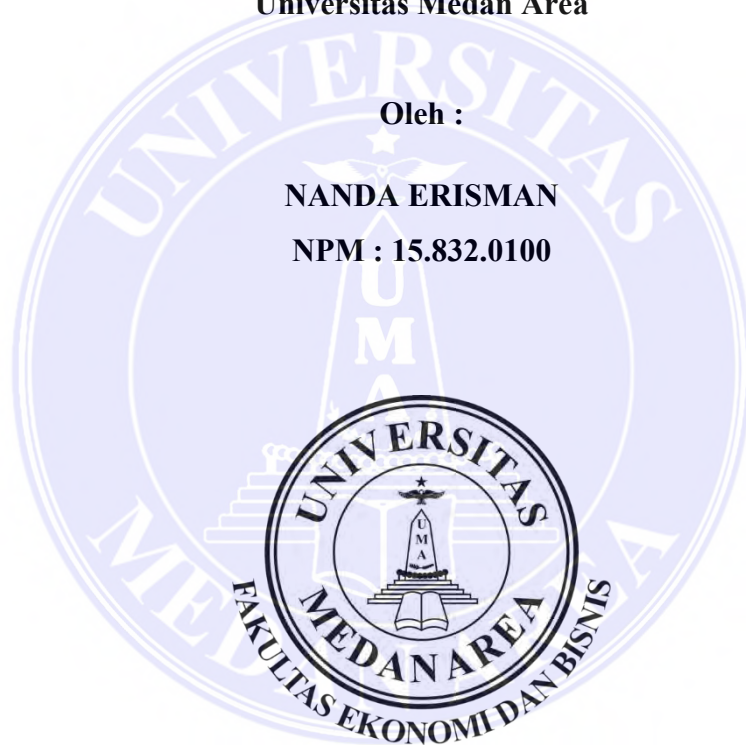
**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Medan Area**

Oleh :

**NANDA ERISMAN**

**NPM : 15.832.0100**

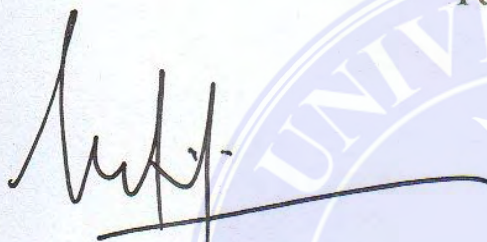


**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2019**

**Judul Skripsi** : Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Asahan Aluminium (Persero)  
**Nama** : NANDA ERISMAN  
**NPM** : 15.832.0100  
**Program Studi** : Manajemen  
**Fakultas** : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :

Komisi  
Pembimbing



Ir. Muhammad Yamin, MM

Pembimbing I



Yuni Syahputri, SE.M.Si

Pembimbing II



Dr. Insan Hafendi, SE.M.Si

Dekan



Teddi Priadi, SE.MM

Ka. Prodi

Tanggal Lulus : 05 April 2019

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 05 April 2019



NANDA ERISMAN  
15.832.0100

## Abstrak

### **Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Asahan Aluminium (Persero)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pada karyawan PT. Indonesia Asahan Aluminium (Persero)”. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indonesia Asahan Aluminium (Persero) sebanyak 1738 karyawan. Dan dengan menggunakan rumus slovin teknik random sampling, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 95 responden diambil dari sebagian populasi. Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  pada variabel keterlibatan kerja sebesar 14.621 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.661 dengan probabilitas  $t$  yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Pada variabel pelatihan kerja sebesar 3.624 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.661 dengan probabilitas  $t$  yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05 maka variabel pelatihan kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 114.255 > 3.09 dengan sig  $0,000 < \alpha_{0,05}$  yang berarti keterlibatan kerja dan pelatihan kerja secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,707. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) =  $R^2 \times 100\%$ , sehingga diperoleh KD = 70,7%. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 70,7% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh keterlibatan kerja dan pelatihan kerja. Sisanya sebesar 29,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

**Kata kunci : Keterlibatan Kerja, Pelatihan Kerja, Kinerja**

## **Abstract**

### ***Effect of Job and Job Training Involvement on Employee Performance at PT. Indonesia Asahan Aluminum (Persero)***

*This study aims to find out "Important Roles of Work and Job Training Against Performance in Employees of PT. Indonesia Asahan Aluminum (Persero)". This type of research is associative, namely a study related to the relationship between two variables. The population in this study were all employees of PT. Indonesia Asahan Aluminum (Persero) as many as 1738 employees. And by using Slovin formula random sampling technique, the number of samples in this study were 95 respondents taken from the population. Based on the results of the t test it can be seen that t count on the work finding variable is 14,621 greater than t table of 1,611 with the probability of t namely sig 0,000 smaller than the significance requirement of 0,05. Based on these values, the variable work participation is positive and significant towards the performance variable. On the job training variable of 3,624 is greater than t table of 1,611 with the probability of t equal to sig 0,000 smaller than the significance of 0,05, the work training variable has a positive and significant effect on the outcome variable. Based on the results of the F test, the calculated F value is  $114.255 > 3.09$  with sig  $0,000 < \alpha 0,05$  which means that work collection and job training are positive and significant towards the outcome variable. The value of R Square obtained is 0.707. To see the size of the independent variable on the independent variable by calculating the coefficient of determination (KD) =  $R^2 \times 100\%$ , so that  $KD = 70.7\%$  is obtained. A value of 70.7% (participation variable) can be determined by work assistance and job training. The remaining 29.3% is determined by other factors not approved in this study.*

**Keywords: Job Involvement , Job Training, Performance**

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Indonesia Asahan Aluminium (Persero)”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Medan Area

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk do'a maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat.

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Bapak Teddi Pribadi SE,MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Bapak Ir. Muhammad Yamin Siregar, MM Selaku Dosen Pembimbing I yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
5. Ibu Yuni Syahputri SE, Msi selaku Pembimbing II saya yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.

6. Kedua orang tua saya yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi dalam penyusunan membantu menyusun susunan skripsi ini dan studi yang saya tempuhi.
7. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Seluruh Pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
9. Buat sahabat- sahabatku Syarifah Aini,Edy Sudrajat,Eki Azrial,Riyanda Syahputra yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Semua teman-teman stambuk 2015 Fakultas Ekonomi Universitas Medan Areayang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi in masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.

Medan, 05 April 2019

**Nanda Erisman**

**158320100**



# DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>ix</b>

## **BAB I : PENDAHULUAN**

1.1.Latar Belakang Masalah .....	1
1.2.Rumusan Masalah .....	4
1.3.Tujuan Penelitian .....	4
1.4.Manfaat Penelitian .....	5

## **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

### 2.1.Kinerja

2.1.1. Pengertian Kinerja.....	6
2.1.2. Faktor faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	7
2.1.3. Penilaian Kinerja .....	8
2.1.4. Indikator Disiplin Kerja.....	9

### 2.2.Keterlibatan Kerja

2.2.1. Pengertian	Keterlibatan
-------------------	--------------

Kerja

.....

.....

10

2.2.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Keterlibatan  
kerja

.....  
.....

13

2.2.3. Dimensi Keterlibatan  
Kerja

.....  
.....

15

2.2.4. Indikator Keterlibatan  
Kerja

.....  
.....

16

2.3. Pelatihan Kerja

2.3.1. Pengertian Pelatihan Kerja ..... 17

2.3.2. Tujuan Pelatihan Kerja ..... 19

2.3.3. Jenis-jenis Pelatihan ..... 20

2.3.4. Faktor yang mempengaruhi pelatihan ..... 20

2.3.5. Indikator pelatihan ..... 21

2.4. Penelitian Terdahulu ..... 22

2.5. Kerangka Konseptual ..... 24

2.6. Hipotesis ..... 27

**BAB III: METODE PENELITIAN**

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian .....	28
3.1.1. Jenis Penelitian.....	28
3.1.2. Lokasi Penelitian.....	28
3.1.3. Waktu Penelitian.....	28
3.2. Populasi dan Sampel.....	29
3.2.1. Populasi.....	29
3.2.2. Sampel.....	29
3.3. Definisi Operasional .....	30
3.4. Jenis dan Sumber Data.....	31
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.6. Teknik Analisis Data .....	33
3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	33
3.6.2. Uji Asumsi Klasik.....	34
3.6.3. Uji Statistik .....	35
3.6.4. Uji Hipotesis .....	36
3.6.5. Koefisien Determinasi.....	37

#### **BAB IV. PEMBAHASAN**

4.1. Hasil Penelitian.....	38
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	38
4.1.2. Struktur Organisasi .....	41
4.1.3. Penyajian Data Responden.....	46
4.1.4. Penyajian Data Angket Responden.....	47
4.2. Pembahasan .....	52
4.2.1. Uji Validitas dan Reabilitas .....	52
4.2.2. Uji Asumsi Klasik.....	54
4.2.3. Uji Statistik .....	59

4.2.4. Uji Hipotesis .....	60
4.2.5. Koefisien Determinasi.....	62
4.2.6. Pembahasan Hasil Penelitian .....	62

## **BAB V. KESIMPULAN & SARAN**

5.1. Kesimpulan .....	68
5.2. Saran.....	69

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**



## **DAFTAR TABEL**

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	22
Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian .....	28
Tabel 3.2	Bagian Karyawan.....	29
Tabel 3.3	Operasional variabel .....	30
Tabel 3.4	Bobot Nilai Angket .....	32

Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden.....	46
Tabel 4.2	Usia Responden.....	47
Tabel 4.3	Tabulasi Data Responden Variabel Keterlibatan Kerja (X1) .....	48
Tabel 4.4	Tabulasi Data Responden Variabel Pelatihan Kerja (X2).....	49
Tabel 4.5	Tabulasi Data Responden Variabel Kinerja (Y). .....	51
Tabel 4.6	Estimasi Uji Validitas .....	53
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y .....	54
Tabel 4.8	Uji Multikolinearitas .....	57
Tabel 4.9	Analisis Linear Berganda .....	59
Tabel 4.10	Uji Parsial (Uji t).....	60
Tabel 4.11	Uji Simultan (Uji F) .....	61
Tabel 4.12	Koefisien Determinasi.....	62

## DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Teks	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual .....	24
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	41
Gambar 4.2	Histogram .....	55
Gambar 4.3	Normal <i>Probability Plot</i> .....	56



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan nantinya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan organisasi tersebut. Di dalam pencapaian target dan tujuan organisasi tersebut tidak mudah, baik organisasi milik pemerintah atau milik swasta. Di dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan, maka peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting artinya dalam hal mengupayakan agar tenaga kerja mau dan mampu memberikan prestasi kerjanya sebaik mungkin. Dalam hal tersebut perusahaan berkewajiban memperhatikan kebutuhan karyawannya baik yang bersifat materil maupun yang bersifat non materil. Wujud dari perhatian, usaha serta dorongan yang dapat dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya, salah satunya adalah dengan melaksanakan promosi jabatan yang objektif dan adil serta penempatan yang tepat.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah keterlibatan kerja dan pelatihan kerja. Keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana individu mengidentifikasikan dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performansi yang dilakukannya penting untuk keberhargaan dirinya. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan menurunkan tingkat ketidakhadiran dan pengunduran diri

pegawai dalam suatu organisasi. Sedangkan tingkat keterlibatan kerja yang rendah akan meningkatkan ketidakhadiran dan angka pengunduran diri yang lebih tinggi dalam suatu organisasi yang justru akan menurunkan kinerja pegawai kedepannya, selain faktor keterlibatan kerja, faktor pelatihan kerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Pelatihan kerja adalah proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pegawai, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. Dengan meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan akan menjadi lebih baik lagi. Perusahaan sebaiknya melakukan hal-hal yang membuat perusahaan menjadi berkembang dan lebih eksis lagi darisebelumnya. Berhasil tidaknya kinerja yang dicapai organisasi tersebut dipengaruhi kinerja pegawai secara individual maupun kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik kinerja organisasi

PT. Indonesia Asahan Aluminium (Persero) merupakan BUMN pertama dan terbesar Indonesia yang bergerak dibidang peleburan Aluminium..Untuk menciptakan tempat kerja yang bebas dari kecelakaan diperlukan usaha dalam pencegahan kecelakaan. Dari penelitian terdahulu yang dilakukan penulis kepada pihak SDM PT. Indonesia Asahan Aluminium (Persero) fenomena masalah yang terjadi dalam keterlibatan kerja dan pelatihan kerja yang menyebabkan kinerja



menurun. Masalah keterlibatan kerja yang terjadi adalah para pegawai kurang terlibat sepenuhnya dalam menyelesaikan pekerjaan karena pekerjaan tersebut dianggap kurang penting dan bisa dikerjakan dengan bantuan orang lain. Para pegawai juga tidak memanfaatkan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, mereka lebih banyak bersantai dan berbincang dengan pegawai lain. Para karyawan juga merasa terbebani saat diberikan tugas lain karena mereka tidak dapat menyelesaikan tugas sebelumnya dengan tepat waktu. Selain masalah keterlibatan kerja, masalah pelatihan pegawai yang dilakukan PT. Indonesia Asahan Aluminium (Persero) kurang, kurangnya pelatihan khusus yang dipersiapkan untuk pegawai nya dalam pengembangan diri pegawai menyebabkan kinerja pegawai menurun, pihak perusahaan tidak menyediakan sarana pelatihan yang lebih guna mengembangkan diri pegawainya terutama pegawai lama atau senior mereka lebih sulit membuat laporan yang sesuai dengan perkembangan teknologi sekarang mereka lebih kepada metode lama yang akan ketinggalan zaman dan pengerjaan yang lebih lama. Seharusnya pihak PT. Inalum memberikan program pelatihan lebih bagi pegawai senior agar mereka tidak merasa tertinggal, apabila mereka merasa tertinggal maka kinerja karyawan akan lama kelamaan semakin menurun.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Indonesia Asahan Aluminium (Persero)”**.

## 1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Asahan Aluminium (Persero)?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Asahan Aluminium (Persero)?
3. Apakah keterlibatan kerja dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Asahan Aluminium (Persero)?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Asahan Aluminium (Persero).
2. Untuk mengetahui apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Asahan Aluminium (Persero).
3. Untuk mengetahui apakah keterlibatan kerja dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Asahan Aluminium (Persero).

#### 1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti.

Untuk membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang dijalankan perusahaan.

2. Bagi perusahaan.

Memperoleh informasi dari perusahaan mengenai pengaruh keterlibatan kerja dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Asahan Aluminium (Persero).

3. Bagi peneliti lain.

Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.

4. Bagi Akademisi

Hasil penelitian diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan keterlibatan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1. Kinerja

##### 2.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dan instansinya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2009:35).

Menurut Hasibuan (2009:67) mengemukakan bahwa "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa "Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)." Sedangkan Menurut

Wibowo (2010:7) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam jangka waktu tertentu.

### **2.1.2. Faktor faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Wibowo (2007:88) terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain:

#### **a. Motivasi eksterinsik**

Motivasi ekstrinsik merupakan salah satu aspek yang sangat penting agar mampu merangsang seseorang dari luar dirinya.

#### **b. Kemampuan**

Kemampuan merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku ditempat kerja. Kinerja di pekerjaan di mempengaruhi oleh: (a) pengetahuan, kemampuan, dan sikap, (b) gaya kerja ,kepribadian, kepentingan (minat), dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan.

#### **c. Disiplin kerja**

Sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah di tetapkan.

### 2.1.3. Penilaian Kinerja

Salah satu cara untuk melihat kemajuan suatu kinerja organisasi maupun perusahaan dengan melakukan penilaian kerja pada organisasi maupun perusahaan tersebut. Penilaian tersebut dapat dilakukan pada karyawan dan juga para manajer. Sistem penilaian dipergunakannya metode yang dianggap paling sesuai dengan bentuk dari organisasi tersebut, sebab kesalahan penggunaan metode akan penilaian yang dilakukan tidak mampu memberi jawaban dari yang dimaksud.

Penilaian kerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.

Menurut Edy Sutrisno (2010:179) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

a. Kualitas

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, siklus kegiatan yang dilakukan.

c. Batas waktu

Merupakan sejauh mana kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan kordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain

d. Efektifitas sumber daya

Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian diri setiap unit penggunaan sumber daya.

e. Kebutuhan pengawasan

Merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

f. Integritas pribadi

Merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan.

#### 2.1.4. Indikator Kinerja

Menurut Prawirosentono (2008:27), kinerja karyawan dapat dinilai dengan beberapa indikator yaitu:

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
- c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas

- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (Tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam sumber daya
- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam menilai kinerja para karyawannya. Hasibuan (2012:105) mengemukakan terdapat beberapa indikator umum yang berkaitan dengan kinerja, yaitu:

- a. Ketepatan hasil kerja
- b. Ketelitian hasil kerja
- c. Hasil kerja yang dihasilkan
- d. Kehadiran
- e. Peraturan perusahaan
- f. Kecepatan waktu kerja
- g. Bekerja sama
- h. Komunikasi
- i. Peran Serta

## 2.2. Keterlibatan Kerja

### 2.1.1. Pengertian Keterlibatan Kerja

Menurut Lodahl & Kejner dalam Aryaningtyas & Suharti (2013:103) keterlibatan kerja didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang mengidentifikasi



secara psikologis dengan pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam citra diri individu. Seorang karyawan dikatakan terlibat dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi (Prihatini, 2013:99). Keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana performansi kerja seseorang mempengaruhi harga dirinya dan tingkat sampai sejauh mana seseorang secara psikologis mengidentifikasi diri terhadap pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam gambaran diri totalnya.

Keterlibatan kerja merupakan sebuah proses partisipatif yang menggunakan masukan karyawan- karyawan dan dimaksudkan untuk meningkatkan komitmen karyawan untuk keberhasilan organisasi. Keterlibatan kerja karyawan dapat memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan (Robbins dan Judge 2008: 281).

Brown (dalam Prihatini, 2013:99) mengatakan bahwa keterlibatan kerja merujuk pada tingkat dimana seseorang secara psikologis memihak kepada organisasinya dan pentingnya pekerjaan bagi gambaran dirinya. Ia menegaskan bahwa seseorang yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dapat terstimulasi oleh pekerjaannya dan tenggelam dalam pekerjaannya.

Hiriyappa (2009:59) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana individu mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performansi yang dilakukannya penting untuk keberhargaan dirinya. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan menurunkan tingkat ketidakhadiran dan pengunduran diri karyawan

dalam suatu organisasi. Sedangkan tingkat keterlibatan kerja yang rendah akan meningkatkan ketidakhadiran dan angka pengunduran diri yang lebih tinggi dalam suatu organisasi.

Prasetyo (2016:79) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat digunakan untuk memprediksi kondisi di dalam organisasi, seperti tingkat absenteeism dan turnover. Hal tersebut terjadi karena keterlibatan kerja dapat menunjukkan tingkat integrasi antara karyawan dengan pekerjaannya. Jika karyawan menyatu dengan pekerjaannya, maka pekerjaan akan dipandang sebagai sesuatu yang sangat penting, akan lebih melibatkan diri serta menyediakan lebih banyak waktu untuk melakukan pekerjaan. Akibatnya, karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi akan bersedia untuk kerja lembur, jarang terlambat, serta memiliki tingkat absen yang rendah. Individu yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah adalah individu yang memandang pekerjaan sebagai bagian yang tidak penting dalam hidupnya, memiliki rasa kurang bangga terhadap perusahaan, kurang berpartisipasi dan kurang puas dengan pekerjaannya.

Keterlibatan kerja menurut Kenungo (dalam Abutayeh & Al-Qataweh, 2012:102) adalah sikap utama yang mengacu pada identifikasi psikologi oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya, di mana karyawan merasa bahwa pekerjaan merupakan perwakilan dari kehidupan mereka dan banyak dari kepentingan serta tujuan hidup berhubungan dengan pekerjaan mereka. Menurut Robbins & Coulter(2012:377) keterlibatankerja adalah tingkat pengidentifikasian karyawan dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan

menganggap kinerjanya di pekerjaannya adalah lebih penting untuk kebaikan dirinya sendiri. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat mengenali benar dan memerhatikan jenis pekerjaan yang mereka lakukan. Tingkat yang tinggi telah ditemukan terkait dengan tingkat absensi yang lebih sedikit dan tingkat pengunduran diri karyawan yang lebih rendah

Berdasarkan beberapa pendapat dan batasan yang dikemukakan para ahli di atas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa keterlibatan kerja merupakan komitmen seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang ditandai dengan karyawan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan, adanya perasaan terikat secara psikologis terhadap pekerjaan yang ia lakukan, dan keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan dan terlibat secara aktif terhadap pekerjaannya, serta menyadari bahwa prestasi kerjanya merupakan hal yang penting bagi harga dirinya.

### **2.1.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Keterlibatan kerja**

Keterlibatan kerja (*Job Involvement*) dapat dipengaruhi oleh dua variabel, yaitu variabel personal dan variabel situasional.

#### **a. Variabel *personal***

Variabel *personal* yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja meliputi variabel demografi dan psikologis. Variabel demografi mencakup usia, pendidikan, jenis kelamin, status pernikahan, jabatan, dan senioritas.

Moynihan dan Pandey (2008:88) juga menemukan bahwa usia memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan keterlibatan kerja, dimana karyawan yang usianya lebih tua cenderung lebih puas dan terlibat dengan pekerjaan

mereka, sedangkan karyawan yang usianya lebih muda kurang tertarik dan puas dengan pekerjaan mereka. Westhuizen (2008:77) dalam penelitiannya menambahkan bahwa variabel-variabel demografi lainnya seperti gaji memiliki hubungan dengan keterlibatan kerja (*Job Involvement*). Sedangkan variabel psikologis mencakup *intrinsic/extrinsic need strength*, nilai-nilai kerja, *locus of control*, kepuasan terhadap karakteristik/hasil kerja, usaha kerja, performansi kerja, absensi, dan intensi turnover.

Bazonelos (2004:88) dalam penelitiannya mengenai hubungan antara trait kepribadian dengan keterlibatan kerja pada manajer menemukan bahwa ada hubungan antara trait kepribadian dengan keterlibatan kerja ditinjau dari teori 5 Faktor, dimana tipe kepribadian *extraversion*, *openness*, *agreeableness* berhubungan dengan keterlibatan kerja. Ia menemukan bahwa manajer yang memiliki karakteristik *agreeableness* yang rendah menunjukkan keterlibatan kerja yang tinggi. Selain itu, ia juga menemukan bahwa ada hubungan yang negatif antara *extraversion* dan *openness* dengan keterlibatan kerja.

#### b. Variabel *situasional*

Variabel *situasional* yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja mencakup pekerjaan, organisasi, dan lingkungan sosial budaya. Variabel pekerjaan mencakup karakteristik/hasil kerja, variasi, otonomi, identitas tugas, *feedback*, level pekerjaan (status formal dalam organisasi), level gaji, kondisi pekerjaan (*work condition*), *job security*, *supervisi*, dan iklim interpersonal. Mehta (dalam Srivastava, 2009:69) mengatakan bahwa faktor-faktor seperti otonomi, hubungan

pertemanan, perilaku pengawas, kepercayaan, dan dukungan menuntun pada keterlibatan kerja yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas.

Irawan (2010:68) dalam penelitiannya tentang hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan keterlibatan kerja juga menemukan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan keterlibatan kerja. Artinya, apabila persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan demokratis positif, maka keterlibatan kerja karyawan tinggi.

Variabel organisasi mencakup iklim organisasi (*partisipatif/mekanistik*), ukuran organisasi (besar/kecil), struktur organisasi (*tall/flat*), dan sistem kontrol organisasi (jelas/tidak jelas). Hao, Jung, dan Yenhui (2009:89) dalam penelitiannya mengenai faktor-faktor penting dari keterlibatan kerja (*Job Involvement*) personil layanan finansial menemukan bahwa dukungan sosial dan hubungan teman sebaya memiliki hubungan langsung yang signifikan dengan keterlibatan kerja

### **2.1.3. Dimensi Keterlibatan Kerja**

Menurut Lodahl dan Kejner yang (dalam Liao & Lee, 2009), keterlibatan kerja memiliki dua dimensi dan indikatornya yaitu :

#### **a. Identifikasi psikologis dengan pekerjaan**

Dimensi ini merujuk pada tingkat sejauh mana karyawan mengidentifikasi diri secara psikologis terhadap pekerjaannya.

#### **b. Pentingnya kinerja untuk harga diri**

Dimensi ini merujuk pada tingkat sejauh mana rasa harga diri karyawan dipengaruhi oleh kinerja yang dihasilkannya.

#### 2.1.4. Indikator Keterlibatan Kerja

Menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart & Wright (2011:308) keterlibatan kerja adalah sejauh mana orang mengidentifikasi diri mereka dengan pekerjaan mereka. Orang-orang dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi menganggap pekerjaan mereka merupakan bagian penting dari kehidupan mereka. Melakukan pekerjaan dengan baik di tempat kerjanya akan memberikan kontribusi terhadap harga diri mereka. Untuk karyawan yang tidak puas dengan keterlibatan kerja yang rendah, maka kinerja yang baik atau buruk tidak mempengaruhi konsep diri seseorang.

Setelah melihat teori di atas, dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja adalah tingkat dimana seorang karyawan berkomitmen dengan pekerjaannya. Seorang karyawan menganggap pekerjaan mereka adalah hal yang paling penting dalam hidup mereka.

Adapun indikator dari keterlibatan kerja itu adalah :

a. Partisipasi Kerja.

Partisipasi kerja merupakan keikutsertaan karyawan dalam hal operasional pada sebuah perusahaan dalam penyelesaian pekerjaan sehari-hari.

b. Keikutsertaan.

Dapat diartikan sebagai turut andilnya karyawan atau ikut dalam suatu kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi.

c. Kerja sama.

Kerja sama adalah keinginan untuk bekerja sama dengan kooperatif dan menjadi bagian dari kelompok.

## 2.3. Pelatihan Kerja

### 2.3.1. Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan pada prinsipnya merupakan upaya membekali seseorang dengan pengetahuan dan keterampilan serta attitude sehingga seseorang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas atau aktivitas keorganisasian sehari-hari. Dengan demikian melalui pengetahuan dan keterampilan serta attitude yang diperoleh melalui pelatihan tersebut, seorang pegawai atau anggota organisasi dapat lebih percaya diri didalam menghadapi persoalan yang dihadapi dalam tugasnya. Melalui program pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan keinginan organisasi atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh organisasi. Pelatihan biasanya dilaksanakan pada saat para pekerja memiliki keahlian yang kurang atau pada saat suatu organisasi mengubah suatu sistem dan perlu belajar tentang keahlian baru.

Menurut Dessler (2011:280), pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Pelatihan lebih merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera, sedangkan pendidikan memberikan pengetahuan tentang subyek tertentu, tetapi sifatnya lebih umum, terstruktur untuk jangka waktu yang jauh lebih panjang.

Veithzal Rivai (2009:211) menajelaskan, bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori. Sedangkan Andrew E. Sikula dikutip oleh Sedarmayanti (2011:44) menyatakan, suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Adapun uraian lain dari Gary Dessler dalam Benyamin (2011:89) yaitu, memberikan keterampilan yang dibutuhkan bagi karyawan baru atau karyawan yang sudah ada untuk menyelenggarakan pekerjaannya.

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Menurut Rachmawati (2008:110), pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Rivai dan Sagala (2011:212), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.



Dari beberapa pengertian diatas, pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan

### 2.3.2. Tujuan Pelatihan Kerja

Menurut Carrel dalam Salinding (2011:15) mengemukakan delapan tujuan utama program pelatihan antara lain:

- a. Memperbaiki kinerja
- b. Meningkatkan keterampilan karyawan
- c. Menghindari keusangan manajerial
- d. Memecahkan permasalahan
- e. Orientasi karyawan baru
- f. Persiapan promosi dan keberhasilan manajerial
- g. Memperbaiki kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personel
- h. Bila suatu badan usaha menyelenggarakan pelatihan bagi karyawannya, maka perlu terlebih dahulu dijelaskan apa yang menjadi sasaran dari pada pelatihan tersebut. Dalam pelatihan tersebut ada beberapa sasaran utama yang ingin dicapai.

Menurut Widodo (2015:84), mengemukakan bahwa tujuan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan

dan keselamatan kerja, mencegah kedaluarsa kemampuan dan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personel. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

### 2.3.3. Jenis-jenis Pelatihan

Setiap pendidikan dan pelatihan yang akan diadakan harus selalu memperhatikan sejauh mana pola pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan dapat menjamin proses belajar yang efektif. Menurut Widodo (2015:86), jenis-jenis pelatihan yang biasa dilakukan dalam organisasi antara lain:

- a. Pelatihan dalam kerja (*on the job training*)
- b. Magang (*apprenticeship*)
- c. Pelatihan di luar kerja (*of-the-job training*)
- d. Pelatihan di tempat mirip sesungguhnya (*vestibule training*)
- e. Simulasi kerja (*job simulation*)

### 2.3.4. Faktor yang mempengaruhi pelatihan

Metode pelatihan terbaik tergantung dari berbagai faktor. Berdasarkan penjelasan Veithzal Rivai (2010:225-226), dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu :

- a. Efektivitas biaya
- b. Materi program yang dibutuhkan
- c. Prinsip-prinsip pembelajaran
- d. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
- e. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan  
Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

### 2.3.5. Indikator Pelatihan

Dimensi dan Indikator pelatihan menurut Vietzhal Rivai (2009:59), diantaranya:

- a. Materi Pelatihan  
Dengan mengetahui kebutuhan akan pelatihan, sebagai hasil dari langkah pertama dapat ditentukan materi pelatihan yang harus diberikan.
- b. Metode Pelatihan  
Sesuai dengan materi pelatihan yang diberikan, maka ditentukanlah metode atau cara penyajian yang paling tepat. Penentuan atau pemilihan metode pelatihan tersebut didasarkan atas materi yang akan disajikan.
- c. Pelatih (*Instruktur*)  
Pelatih harus didasarkan pada keahlian dan kemampuannya untuk mentransformasikan keahlian tersebut pada peserta pelatihan.
- d. Peserta Pelatihan  
Agar program pelatihan dapat mencapai sasaran hendaknya para peserta dipilih yang benar-benar “siap dilatih” artinya mereka tenaga kerja yang diikutsertakan dalam pelatihan adalah mereka yang secara mental telah dipersiapkan untuk mengikuti program tersebut. Pada langkah ini harus selalu

di jaga agar pelaksanaan kegiatan pelatihan benar-benar mengikuti program yang telah ditetapkan.

e. Sarana Pelatihan

Sarana pendukung Evaluasi pelatihan dimaksudkan untuk mengukur kelebihan suatu program, kelengkapan, dan kondisi yang merupakan umpan balik untuk menilai atau menghasilkan output yang sesuai

## 2.4. Penelitian Terdahulu

Secara ringkas, penelitian-penelitian terdahulu dapat dilihat pada table dibawah berikut ini :

**Table 2.1**  
**Ringkasan Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Amelia (2016)	Pengaruh Pelatihan, Keterlibatan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Go Manado	Variabel Bebas X1= Pelatihan X2= Keterlibatan Kerja X3= Kompetensi Variabel terikat Y= Kinerja	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa Pelatihan, Keterlibatan Kerja Dan Kompetensi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Go Manado
2.	Nahira Ayu (2012)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Divisi Kepegawaian Lembaga Penerbangan Dan Antariksa Nasional (Lapan) Jakarta	Variabel Bebas X1= Pelatihan X2= Keterlibatan Kerja Variabel terikat Y= Kinerja	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa Pelatihan dan keterlibatan kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dengan Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Divisi Kepegawaian Lembaga Penerbangan Dan Antariksa Nasional (Lapan) Jakarta

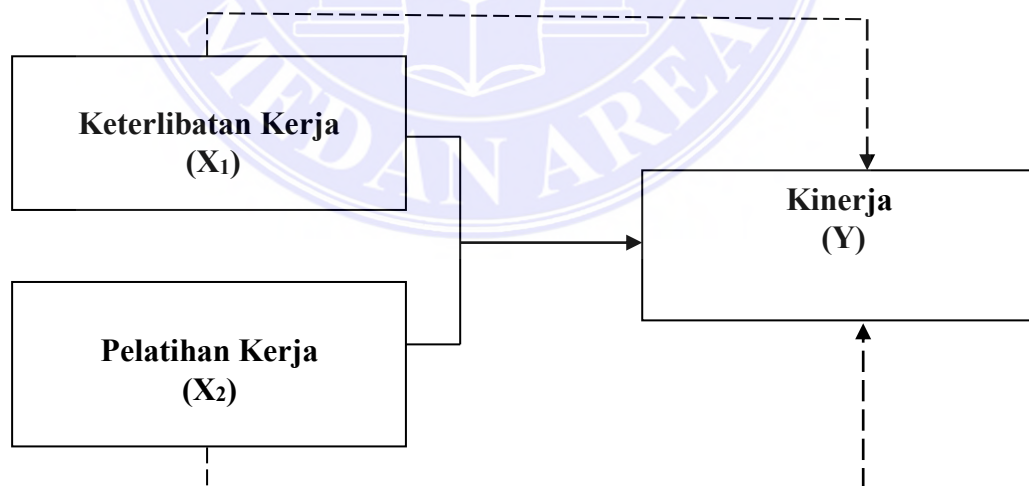
<i>Sambungan Tabel 2.1</i>				
3	Alexander (2017)	Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemeditasi Komitmen Organisasional	Variabel Bebas X= Keterlibatan Kerja Variabel terikat Y= Kinerja	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dengan Pemeditasi Komitmen Organisasional
4	Kamiludin (2013)	Pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Siantar Top Tbk, Medan	Variabel Bebas X1= Pelatihan X2= Pengalaman Kerja Variabel terikat Y= Kinerja	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengalaman baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Siantar Top Tbk, Medan
5	Nurul Afifah (2014)	Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Sumatera Utara Medan	Variabel Bebas X= Pelatihan Variabel terikat Y= Kinerja	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa pelatihan sebesar tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Sumatera Utara Medan
6	Rosli Ibrahim (2017)	<i>The effect of soft skills and training methodology on employee performance</i>	<i>X1= soft skills X2= training methodology Y= employee performance</i>	<i>From the research it can be concluded that training has a positive and significant effect on employee performance</i>

**Sumber: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis**

## 2.5. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono,2012:62)

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh pengalaman kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya.



**Gambar 2.1. Kerangka Konseptual**

**Ket :** - - - : Secara Parsial  
 — : Secara Simultan

### **a. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja**

Prasetyo (2016:79) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat digunakan untuk memprediksi kondisi di dalam organisasi, seperti tingkat absenteeism dan turnover. Hal tersebut terjadi karena keterlibatan kerja dapat menunjukkan tingkat integrasi antara karyawan dengan pekerjaannya.

Jika karyawan menyatu dengan pekerjaannya, maka pekerjaan akan dipandang sebagai sesuatu yang sangat penting, akan lebih melibatkan diri serta menyediakan lebih banyak waktu untuk melakukan pekerjaan. Akibatnya, karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi akan bersedia untuk kerja lembur, jarang terlambat, serta memiliki tingkat absen yang rendah. Individu yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah adalah individu yang memandang pekerjaan sebagai bagian yang tidak penting dalam hidupnya, memiliki rasa kurang bangga terhadap perusahaan, kurang berpartisipasi dan kurang puas dengan pekerjaannya. Tingkat keterlibatan kerja yang rendah akan meningkatkan ketidakhadiran dan angka pengunduran diri yang lebih tinggi dalam suatu organisasi yang justru akan menurunkan kinerja pegawai kedepannya, selain faktor keterlibatan kerja, faktor pelatihan kerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

### **b. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.**

Menurut Rachmawati (2008:110), pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap,

kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Rivai dan Sagala (2011:212), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini

Dengan demikian melalui pengetahuan dan keterampilan serta attitude yang diperoleh melalui pelatihan tersebut, seorang pegawai atau anggota organisasi dapat lebih percaya diri didalam menghadapi persoalan yang dihadapi dalam tugasnya. Melalui program pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan keinginan organisasi atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh organisasi. Pelatihan biasanya dilaksanakan pada saat para pekerja memiliki keahlian yang kurang atau pada saat suatu organisasi mengubah suatu sistem dan perlu belajar tentang keahlian baru.

### **c. Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja**

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah keterlibatan kerja dan pelatihan kerja. Keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana individu mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performansi yang dilakukannya penting untuk keberhargaan dirinya. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan menurunkan tingkat ketidakhadiran dan pengunduran diri pegawai dalam suatu organisasi. Sedangkan tingkat keterlibatan kerja yang rendah akan meningkatkan ketidakhadiran dan angka pengunduran diri yang lebih tinggi dalam suatu organisasi yang justru akan menurunkan kinerja pegawai kedepannya, selain



faktor keterlibatan kerja, faktor pelatihan kerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Pelatihan kerja adalah proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pegawai, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. Dengan meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan akan menjadi lebih baik lagi. Perusahaan sebaiknya melakukan hal-hal yang membuat perusahaan menjadi berkembang dan lebih eksis lagi darisebelumnya. Berhasil tidaknya kinerja yang dicapai organisasi tersebut dipengaruhi kinerja pegawai secara individual maupun kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik kinerja organisasi.

## **2.6. Hipotesis**

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Asahan Aluminium (Persero)
2. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Asahan Aluminium (Persero)
3. Keterlibatan kerja dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Asahan Aluminium (Persero)

## BAB III METODE PENELITIAN

### 3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu penelitian

#### 3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *asosiatif*, menurut Sugiyono (2012:11), penelitian *asosiatif* merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu.

#### 3.2. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini di PT. Indonesia Asahan Aluminium (Persero), Kantor Pusat, Pabrik Peleburan Kuala Tanjung Kec. Sei Suka 21257, Kab. Batu Bara Sumatera Utara, Indonesia.

#### 3.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan dan akan dilaksanakan adalah dari bulan November 2018 sampai April 2019. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan :

**Tabel 3.1  
Rincian Waktu Penelitian**

No.	Kegiatan	2018		2019			
		Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr
1	Penyusunan proposal						
2	Seminar proposal						
3	Pengumpulan data						
4	Analisis data						
5	Seminar Hasil						
6	Pengajuan Meja hijau						
7	Meja Hijau						

## 3.2. Populasi dan Sampel

### 3.2.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:115). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai PT. Indonesia Asahan Aluminium (Persero) adalah 1738 orang karyawan.

**Tabel 3.2.**  
**Bagian Karyawan**

<b>Bagian Divisi</b>	<b>Jumlah</b>
Bagian Produksi	<b>1326</b>
Pengembangan Bisnis	<b>45</b>
Umum Dan Human Capital	<b>307</b>
Finance	<b>60</b>
<b>Jumlah</b>	<b>1738</b>

### 3.2.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti ini tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu (Sugiono: 2012)'' Dari jumlah populasi 1738 orang ini maka di gunakan rumus slovin dalam menentukan jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N(e)^2)}$$

Dimana :

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Taraf Kesalahan ( Standart Eror 10% )

Maka jumlah sampel yang di peroleh adalah :

$$n = \frac{1738}{1 + 1738 (0.1)^2}$$

$$= 94,5 \text{ Responden}$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin maka di ketahui jumlah sampel yang akan di teliti sebanyak 95 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik random sampling. Menurut sugiyono (2008) adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak , sehingga data yang di peroleh lebih representatif dengan melakukan proses penelitian yang kompeten di bidangnya. Pelaksanaan random sampling dalam penelitian ini di berikan karyawan PT. Indonesia Asahan Aluminium (Persero)

### 3.3. Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Defenisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Dibawah ini defenisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan :

**Tabel 3.3**  
**Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
<b>Kinerja (Y)</b>	Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. (Mangkunegara 2009:35).	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. Kemandirian (Prawirosentono, 2008:27)	<i>Likert's</i>

**Sambungan Tabel 3.2.**

<b>Keterlibatan Kerja (X1)</b>	Keterlibatan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat digunakan untuk memprediksi kondisi di dalam organisasi, seperti tingkat absenteeism dan turnover. Hal tersebut terjadi karena keterlibatan kerja dapat menunjukkan tingkat integrasi antara karyawan dengan pekerjaannya. (Prasetyo, 2016:79)	a. Partisipasi Kerja. b. Keikutsertaan. c. Kerja sama. (Wright . 2011:308)	<i>Likert's</i>
<b>Pelatihan (X2)</b>	Pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Pelatihan lebih merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera, sedangkan pendidikan memberikan pengetahuan tentang subyek tertentu, tetapi sifatnya lebih umum, terstruktur untuk jangka waktu yang jauh lebih panjang (Dessler, 2011:280)	a. Materi Pelatihan b. Metode Pelatihan c. Pelatih ( <i>Instruktur</i> ) d. Peserta Pelatihan e. Sarana Pelatihan (Rivai:2009:59)	<i>Likert's</i>

**Sumber: Teori Bab II**

### 3.4. Jenis dan Sumber Data

Prosedur pengambilan data dalam penelitian ini adalah menggunakan:

#### 1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari responden yang ada dilokasi penelitian. Data tersebut diperoleh dari pengisian kuesioner, pengamatan serta wawancara.

## 2. Data Sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas perusahaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti.

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Pengamatan (*Observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Wawancara (*interview*) yaitu peneliti memperoleh keterangan dengan cara melakukan Tanya jawab dengan pihak pihak yang terkait seperti bagian penjualan dan keuangan untuk memberikan data yang di perlukan.
3. Angket (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu:

**Tabel 3.4.**  
**Bobot Nilai Angka**

No.	Item Instrumen	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

**Sumber: Sugiyono (2012)**

### 3.6. Teknik Analisis Data

#### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2010:99) instrumen yang valid berarti alat ukur atau kuesioner yang digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

##### a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan metode *corrected item-total correlation* dengan alat bantu program SPSS *statistic 20.00 for windows*, dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  maka pertanyaan tersebut *valid*
- 2) Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$  maka pertanyaan tersebut tidak *valid*

##### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode Cronbach's Alpha. Metode ini diukur berdasarkan skala alpha Cronbach 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan maka reliabilitas kuesioner itu tergolong kepada:

- 1) Nilai alpha cronbach 0,00 s.d 0,20 berarti sangat rendah
- 2) Nilai alpha cronbach 0,21 s.d 0,40 berarti rendah
- 3) Nilai alpha cronbach 0,42 s.d 0,60 berarti cukup tinggi
- 4) Nilai alpha cronbach 0,61 s.d 0,80 berarti tinggi
- 5) Nilai alpha cronbach 0,81 s.d 1,00 berarti sangat tinggi

## 2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan yakni Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heteroskedastisitas.

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas yaitu Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga (Ghozali, 2011:105). Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinierity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabelitas variabel independent yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independent lainnya.



Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena  $VIF = 1 / Tolerance$ . Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali,2011:105).

### c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residul satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisias, yakni *variance* dari residul satu pengamatan ke pengamatan lainnya bersifat tetap (Ghozali,2011:139).

### 3. Uji Statistik

Uji statistik menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Data pada penelitian ini merupakan data ordinal. Peneliti menganalisis dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda (Sugiyono, 2012:204) sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y	= Kinerja
X <sub>1</sub>	= Keterlibatan Kerja
X <sub>2</sub>	= Pelatihan Kerja
b <sub>0</sub>	= Konstanta
b <sub>1</sub> – b <sub>2</sub>	= Koefisien Regresi
e	= <i>Standart error</i> (tingkat kesalahan) yaitu 0,10 (10%)

#### 4. 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% ( $\alpha = 0,10$ ).

- 1)  $H_0$  diterima jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,10$ ), artinya jika nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari pada  $t_{tabel}$ , berarti  $t_{hitung}$  berada di daerah penerimaan  $H_0$ , maka variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
- 2)  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ), artinya jika nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$ , berarti  $t_{hitung}$  berada di daerah penerimaan  $H_a$ , maka variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

##### b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,10$ ).

- 1)  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,10$ ), artinya jika nilai  $F_{hitung}$  lebih kecil dari pada  $F_{tabel}$ , berarti  $F_{hitung}$  berada di daerah penerimaan  $H_0$ , maka kedua variabel independen secara serentak tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
- 2)  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,10$ ), artinya jika nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari pada  $F_{tabel}$ ,

berarti  $F_{hitung}$  berada di daerah penerimaan  $H_a$ , maka kedua variabel independen memiliki pengaruh secara serentak terhadap variabel dependen.

### 5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien detreminasi (adjusted  $R^2$ ) menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya.

Koefisien detreminasi (adjusted  $R^2$ ) menggunakan rumus :

$$D = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

D : Koefisien Determinasi

r : Koefisien variabel bebas dan variabel terikat

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Hasil Penelitian**

##### **4.1.1. Gambaran Umum PT. Indonesia Asahan Aluminium (Persero).**

Setelah upaya memanfaatkan potensi sungai Asahan yang mengalir dari Danau Toba di Provinsi Sumatera Utara untuk menghasilkan tenaga listrik mengalami kegagalan pada masa pemerintahan Hindia Belanda, pemerintah Republik Indonesia bertekad mewujudkan pembangunan Pembangkit Listrik Tenaga Air (PLTA) di sungai tersebut. Tekad ini semakin kuat ketika tahun 1972 pemerintah menerima laporan dari Nippon Koei, sebuah perusahaan konsultan Jepang tentang studi kelayakan Proyek PLTA dan Aluminium Asahan. Laporan tersebut menyatakan bahwa PLTA layak untuk dibangun dengan sebuah peleburan aluminium sebagai pemakai utama dari listrik yang dihasilkannya.

Pada tanggal 7 Juli 1975 di Tokyo, setelah melalui perundingan-perundingan yang panjang dan dengan bantuan ekonomi dari pemerintah Jepang untuk proyek ini, pemerintah Republik Indonesia dan 12 Perusahaan Penanam Modal Jepang menandatangani Perjanjian Induk untuk PLTA dan Pabrik Peleburan Aluminium Asahan yang kemudian dikenal dengan sebutan Proyek Asahan. Kedua belas Perusahaan Penanam Modal Jepang tersebut adalah Sumitomo Chemical Company Ltd., Sumitomo Shoji Kaisha Ltd., Nippon Light Metal Company Ltd., C Itoh & Co., Ltd., Nissho Iwai Co., Ltd., Nichimen Co., Ltd., Showa Denko K.K., Marubeni Corporation, Mitsubishi Chemical Industries Ltd., Mitsubishi Corporation, Mitsui Aluminium Co., Ltd., Mitsui & Co., Ltd. Selanjutnya, untuk penyertaan modal pada perusahaan yang akan didirikan di Jakarta kedua belas

Perusahaan Penanam Modal Tersebut bersama Pemerintah Jepang membentuk sebuah nama Nippon Asahan Aluminium Co., Ltd (NAA) yang berkedudukan di Tokyo pada tanggal 25 November 1975. Pada tanggal 6 Januari 1976, PT Indonesia Asahan Aluminium (INALUM), sebuah perusahaan patungan antara pemerintah Indonesia dan Jepang didirikan di Jakarta. INALUM adalah perusahaan yang membangun dan mengoperasikan Proyek Asahan, sesuai dengan perjanjian induk. Perbandingan saham antara pemerintah Indonesia dengan Nippon Asahan Aluminium Co., Ltd, pada saat perusahaan didirikan adalah 10% dengan 90%. Pada bulan Oktober 1978 perbandingan tersebut menjadi 25% dengan 75% dan sejak Juni 1987 menjadi 41,13% dengan 58,87% dan sejak 10 Februari 1998 menjadi 41,12% dengan 58,88%.

Untuk melaksanakan ketentuan dalam perjanjian induk, Pemerintah Indonesia kemudian mengeluarkan SK Presiden No.5/1976 yang melandasi terbentuknya Otorita Pengembangan Proyek Asahan sebagai wakil Pemerintahan yang bertanggung jawab atas lancarnya pembangunan dan pengembangan Proyek Asahan. INALUM dapat dicatat sebagai pelopor dan perusahaan pertama di Indonesia yang bergerak dalam bidang Industri peleburan aluminium dengan investasi sebesar 411 milyar Yen. Secara *de facto*, perubahan status INALUM dari PMA menjadi BUMN terjadi pada 1 November 2013 sesuai dengan kesepakatan yang tertuang dalam Perjanjian Induk. Pemutusan kontrak antara Pemerintah Indonesia dengan Konsorsium Perusahaan asal Jepang berlangsung pada 9 Desember 2013, dan secara *de jure* INALUM resmi menjadi BUMN pada 19 Desember 2013 setelah Pemerintah Indonesia mengambil alih saham yang dimiliki pihak konsorsium. PT INALUM (Persero) resmi menjadi BUMN ke-141 pada

tanggal 21 April 2014 sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 26 Tahun 2014. Pada tahun 2017, Pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah No. 47 tahun 2017 tanggal 10 November 2017 tentang Penambahan Penyertaan Modal Negara Republik Indonesia ke dalam Modal Saham Perusahaan Perseroan (Persero) PT Indonesia Asahan Aluminium. Kemudian pada 27 November 2017, Pemerintah melakukan Penandatanganan pengalihan saham Pemerintah di PT Freeport Indonesia kepada PT INALUM (Persero) yang sekaligus menandakan bahwa Holding Industri Pertambangan resmi dibentuk dengan PT INALUM (Persero) sebagai Induk Holding dan PT ANTAM Tbk, PT Bukit Asam Tbk, PT Timah Tbk serta PT Freeport Indonesia sebagai anggota holding.

Tanggal 29 November 2017, PT ANTAM Tbk, PT Bukit Asam Tbk dan PT Timah Tbk melakukan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) Luar Biasa resmi mengumumkan pengalihan saham Pemerintah ke dalam modal saham Perusahaan Perseroan (Persero) PT Indonesia Asahan Aluminium.

### **Visi PT. Indonesia Asahan Aluminium (Persero)**

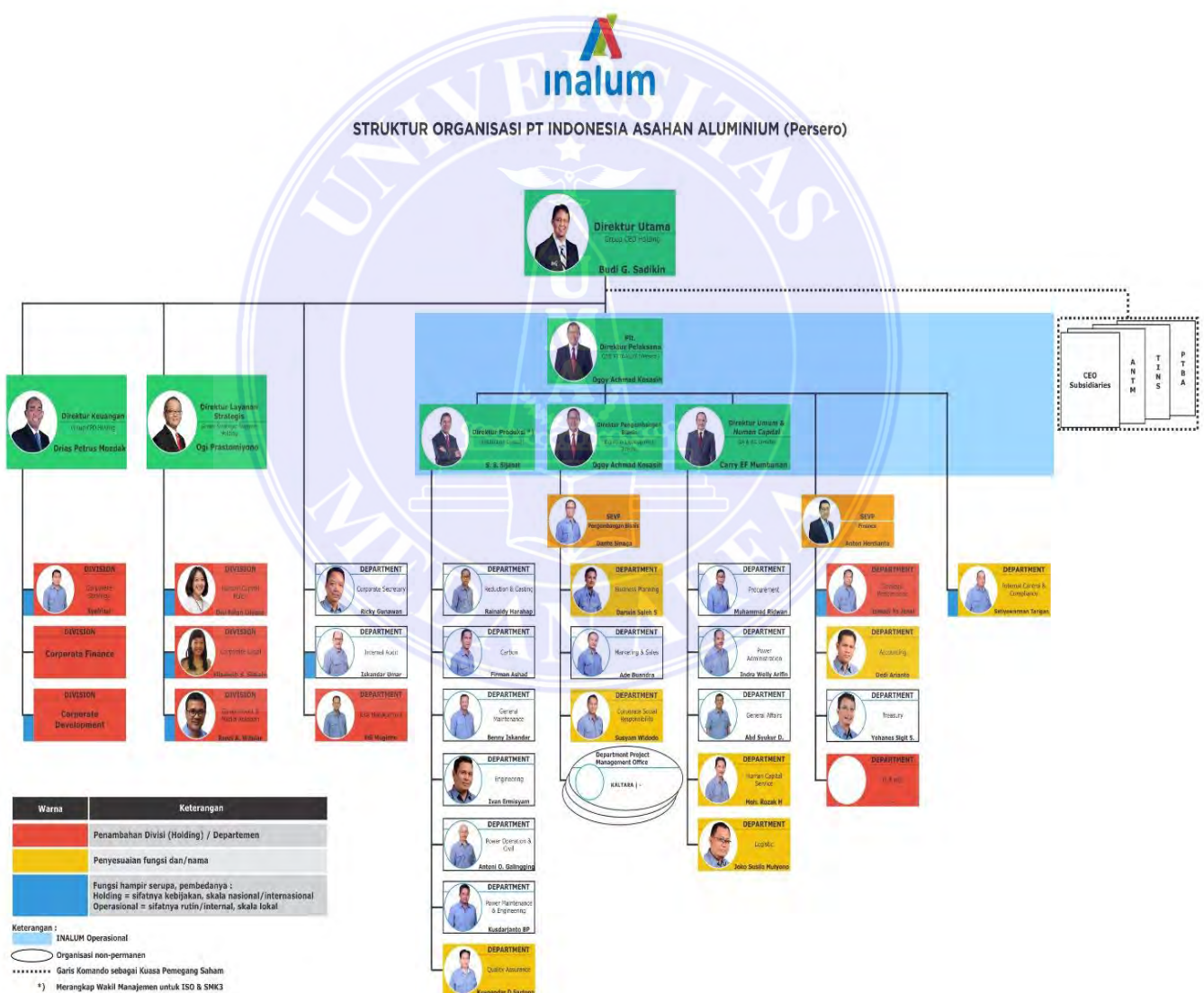
Menjadi Perusahaan Global Terkemuka Berbasis Aluminium Terpadu Ramah Lingkungan.

### **Misi PT. Indonesia Asahan Aluminium (Persero)**

- Menjalankan Operasi Peleburan Aluminium terpadu yang menguntungkan, aman dan ramah lingkungan untuk meningkatkan nilai bagi pemangku kepentingan.
- Memberikan sumbangsih kepada pertumbuhan ekonomi daerah dan nasional melalui kegiatan operasional dan pengembangan usaha berkesinambungan.

- Berpartisipasi dalam memberdayakan masyarakat sekitar melalui Corporate Social Responsibility (CSR) yang tepat, dan Program Kemitraan dan Pengembangan Masyarakat (PCDP / "PKBL").
- Meningkatkan kompetensi SDM secara terencana dan berkesinambungan untuk kelancaran operasional dan pengembangan industri aluminium.

**4.1.2. Struktur Organisasi Indonesia Asahan Aluminium (Persero)**



**Sumber: PT. Indonesia Asahan Aluminium (Persero)**  
**Gambar 4.1. Struktur Organisasi**

### **Uraian Pekerjaan dan Fungsi PT. Indonesia Asahan Aluminium (Persero)**

Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari sistem organisasi, sistem penerimaan dan penempatan tenaga kerja, serta sistem pengembangan SDM.

#### **a. Sistem Organisasi**

PT INALUM (Persero) memiliki struktur organisasi fungsional. Pembagian kerja pada struktur organisasi fungsional dilakukan berdasarkan fungsi manajemennya. Struktur organisasi fungsional ini cocok untuk diterapkan pada sebuah perusahaan atau organisasi yang menghasilkan sedikit jenis produk.

Berdasarkan gambar struktur organisasi PT Indonesia Asahan Aluminium (Persero) tersebut dapat diketahui bahwa pada RUPS adalah merupakan pemegang kekuasaan tertinggi. Untuk lebih jelasnya, berikut merupakan penjelasan dari struktur organisasi tersebut.

#### **1. Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS)**

RUPS adalah organisasi perseroan yang memegang kekuasaan tertinggi. RUPS terdiri dari:

- a. Rapat tahunan yang diadakan selambat-lambatnya pada akhir bulan September setiap tahun kalender.
- b. Rapat umum luar biasa diadakan setiap saat jika dianggap perlu oleh direksi dan/atau pemegang saham.

Hak dan wewenang RUPS adalah mengangkat dan memberhentikan komisaris dan direksi



## 2. Dewan Komisaris

Komisaris terdiri dari sekurang-kurangnya dua orang anggota, salah seorang diantaranya bertindak sebagai Presiden Komisaris. Para Anggota Komisaris dan Presiden Komisaris diangkat oleh RUPS dari calon-calon yang diusulkan oleh para pemegang saham pihak asing dan pemegang saham pihak Indonesia sebanding dengan jumlah saham yang dimiliki oleh masing-masing pihak dengan ketentuan sekurang-kurangnya 1 (satu) orang anggota komisaris harus ada calon yang diusulkan oleh pemegang saham pihak Indonesia.

Tugas dan wewenang komisaris yaitu:

- a. Komisaris bertugas mengawasi kebijakan direksi dalam menjalankan perseroan serta memberikan nasihat kepada Direksi.
- b. Komisaris dapat meminta penjelasan tentang segala hal yang dipertanyakan.
- c. Komisaris setiap waktu berhak menghentikan untuk sementara waktu seorang atau lebih anggota direksi berdasarkan keputusan yang oleh lebih dari  $\frac{1}{2}$  (satu per dua) jumlah anggota komisaris jikalau mereka bertindak bertentangan dengan anggaran dasar dan/atau undang-undang dan peraturan yang berlaku.

## 3. Dewan Direksi

Direksi terdiri dari sekurang-kurangnya 6 (enam) orang anggota, diantara seorang sebagai Presiden Direktur. Para Anggota Direksi diangkat dari Rapat Umum Pemegang Saham. Para anggota Direksi diangkat dari calon-calon yang diusulkan para Pemegang Saham pihak Indonesia sebanding dengan jumlah saham yang dimiliki oleh masing-masing pihak dengan ketentuan sekurang-kurangnya

satu orang anggota Direksi harus dari calon yang diusulkan oleh Pemegang Saham pihak Indonesia.

Tugas dan wewenang Dewan Direksi adalah:

- a. Direksi bertanggung jawab penuh dalam melaksanakan tugasnya untuk kepentingan perseroan dalam mencapai maksud dan tujuannya.
- b. Pembagian tugas dan wewenang setiap anggota Direksi ditetapkan oleh Rapat Umum Pemegang Saham dan wewenang tersebut oleh Rapat Pemegang Saham dapat dilimpahkan kepada Komisaris.
- c. Direksi untuk perbuatan tertentu atas tanggung jawabnya sendiri, berhak pula mengangkat seorang atau lebih sebagai wakil atau kuasa yang diatur dalam surat kuasa.

Direksi berhak mewakili perseroan di dalam atau di luar pengadilan serta melakukan suatu tindakan dan perbuatan baik mengenai pengurusan maupun mengenai pemilikan serta mengikat perseroan dengan pihak lain dan/atau pihak lain dengan perseroan, dengan pembatasan-pembatasan yang ditetapkan oleh Rapat Umum Pemegang Saham.

## 5. Direktur

Direktur adalah anggota Direksi karena jabatannya melaksanakan tugas untuk kepentingan perseroan sesuai dengan ruang lingkup/fungsi masing-masing seperti tersebut dibawah ini:

- a. Umum dan Sumber Daya Manusia
- b. Keuangan
- c. Pengembangan dan Bisnis
- d. Operasi

## 6. Divisi

Badan atau orang yang dibentuk/ditugaskan untuk mengawasi pelaksanaan ketentuan-ketentuan yang akan dilaksanakan berdasarkan ruang lingkup/fungsi Direktur masing-masing. Divisi dikepalai *General Manager* (GM).

## 7. Departemen

Badan atau orang yang dibentuk/ditugaskan untuk mengawasi pelaksanaan dari ketentuan-ketentuan yang telah digariskan/ditentukan oleh Divisi masing-masing. Departemen dikepalai oleh *Senior Manager* (SM).

## 8. Seksi Badan atau orang yang dibentuk/ditugaskan

Untuk melaksanakan setiap kebijaksanaan yang telah ditentukan atau digariskan oleh departemen masing-masing. Seksi dikepalai oleh Manager.

## 9. Sub-seksi

Badan atau orang yang dibentuk/ditugaskan untuk melaksanakan setiap kebijaksanaan yang telah ditentukan/digariskan oleh seksi masing-masing.

Sub-Seksi dikepalai oleh Junior Manager(JM).

## 10. Auditor Internal

Auditor Internal merupakan unit organisasi yang berdiri sendiri yang bertanggung jawab atas pemeriksaan dan pelayanan kegiatan perusahaan dan melaporkan hasil pemeriksaan dan penilaian tersebut kepada Presiden Direktur.

## 11. Wakil Manajemen

Tugas dan tanggung jawab Wakil Manajemen antara lain:

- a. Mengarahkan dan memberi petunjuk kepada seluruh tingkatan Manajemen mengenai Implementasi Sistem Manajemen Mutu, Sistem
- b. Manajemen Lingkungan, dan Sistem Manajemen Kesehatan dan

Keselamatan Kerja Perusahaan.

- c. Penghubung Perusahaan dengan Badan Sertifikasi mengenai Sistem
- d. Manajemen Mutu Standar ISO 9001, Sistem Manajemen Lingkungan ISO 14001, dan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), Memberikan saran kepada Presiden Direktur untuk melakukan tinjauan Manajemen mengenai Implementasi Sistem Manajemen Mutu,
- e. Sistem Manajemen Lingkungan, Sistem Manajemen Keselamatan, Kesehatan Kerja, tindakan pencegahan dan koreksi sesuai dengan Prosedur Mutu, Prosedur Lingkungan, dan Prosedur K3

#### 4.1.3. Penyajian Data Responden

Dalam bab ini penulis akan membahas data yang diperoleh selama penelitian yang berlangsung di PT. Indonesia Asahan Aluminium (Persero). Data-data tersebut akan disajikan dalam bentuk analisis data dengan jumlah sampel sebanyak 95 orang responden. Setelah angket disebar dan diolah dan diisi oleh responden, maka penulis mentabulasikan data dari setiap pernyataan melalui langkah.

**Tabel 4.1**  
**Jenis Kelamin Responden**

No.	Jenis kelamin	N	%
1.	Laki-laki	67	70,5%
2.	Perempuan	28	29,5%
<b>Jumlah</b>		<b>95</b>	<b>100%</b>

Sumber: PT. Indonesia Asahan Aluminium (Persero)

Berdasarkan data dari tabel diatas terlihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 70,5 %, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan adalah sebanyak 29,5%.

**Tabel 4.2**  
**Usia Responden**

No.	Usia	N	%
1.	20– 30 Tahun	31	32,6%
2.	31 – 40 Tahun	33	34,8%
3.	41 – 50 Tahun	27	28,4%
4.	51 Keatas	4	4,2%
<b>Jumlah</b>		<b>95</b>	<b>100%</b>

Sumber: PT. Indonesia Asahan Aluminium (Persero)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa 34,8% usia responden paling banyak berusia diantara 31 – 40 Tahun dimana pada usia ini adalah produktif dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Indonesia Asahan Aluminium (Persero) memiliki pegawai dengan usia produktif bekerja dengan asumsi akan meningkatkan kinerja.

#### 4.1.4. Penyajian Data Angket Responden

Penulis menganalisis dan mengevaluasi data menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif digunakan untuk melihat pengaruh variabel-variabel dengan analisis statistik dan pengujian analisis data menggunakan uji validitas dan uji reabilitas.

Data-data yang diperoleh melalui penyebaran angket dilokasi yang berkaitan dengan “**Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai PT. Indonesia Asahan Aluminium (Persero)**”, disajikan dalam bentuk kuantitatif. Adapun jumlah angket yang disebarkan sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditetapkan, yaitu sebanyak 95 eksemplar, dengan jumlah pertanyaan 26 item, yang terdiri dari 6 item untuk variabel bebas  $x_1$  (Keterlibatan Kerja), 10 item  $x_2$  (Pelatihan Kerja) dan 10 item untuk variabel terikat  $y$  (Kinerja).

**a. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Keterlibatan Kerja (X1)**

Berdasarkan data yang dikumpul dari kuesioner tentang keterlibatan kerja (X1), terlihat bahwa distribusi tabulasi dari jawaban responden dari item-item variabel tersebut tampak pada table dibawah ini. Berikut hasil tabulasi jawaban responden.

**Tabel 4.3**  
**Tabulasi Data Responden Variabel Keterlibatan Kerja (X1)**

No. Item	Alternatif jawaban										Total	
	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>1</b>	52	54,7	21	22,1	18	18,9	4	4,2	0	0	95	100
<b>2</b>	31	32,6	51	53,7	13	13,7	0	0	0	0	95	100
<b>3</b>	39	41,1	50	52,6	6	6,3	0	0	0	0	95	100
<b>4</b>	58	61,1	37	38,9	0	0	0	0	0	0	95	100
<b>5</b>	24	25,3	71	74,7	0	0	0	0	0	0	95	100
<b>6</b>	23	24,2	62	65,3	10	10,5	0	0	0	0	95	100

Sumber : Hasil Penelitian 2019

1. Pertanyaan nomor 1 mayoritas sebanyak 52 (54,7%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
2. Pertanyaan nomor 2 mayoritas sebanyak 51 (55,7%) responden memberikan jawaban setuju.
3. Pertanyaan nomor 3 mayoritas sebanyak 50 (52,6%) responden memberikan jawaban setuju.
4. Pertanyaan nomor 4 (mayoritas sebanyak 58 (61,1%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
5. Pertanyaan nomor 5 mayoritas sebanyak 71 (74,7%) responden memberikan jawaban sangat setuju.

6. Pertanyaan nomor 6 mayoritas sebanyak 52 (54,7%) responden memberikan jawaban sangat setuju.

#### b. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Pelatihan Kerja (X<sub>2</sub>)

Berdasarkan data yang dikumpul dari kuesioner tentang pelatihan kerja (X<sub>2</sub>), terlihat bahwa distribusi tabulasi dari jawaban responden dari item-item variabel tersebut tampak pada table dibawah ini. Berikut hasil tabulasi jawaban responden.

**Tabel 4.4**  
**Tabulasi Data Responden Variabel Pelatihan Kerja (X<sub>2</sub>)**

No. Item	Alternatif jawaban										Total	
	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	33	34,7	52	54,7	10	10,5	0	0	0	0	95	100
2	31	32,6	63	66,3	1	1,1	0	0	0	0	95	100
3	36	37,9	56	58,9	3	3,2	0	0	0	0	95	100
4	33	34,7	62	65,3	0	0	0	0	0	0	95	100
5	28	29,5	59	62,1	8	8,4	0	0	0	0	95	100
6	24	25,3	71	74,7	0	0	0	0	0	0	95	100
7	34	35,8	61	64,2	0	0	0	0	0	0	95	100
8	30	31,6	65	68,4	0	0	0	0	0	0	95	100
9	40	42,1	54	56,8	1	1,1	0	0	0	0	95	100
10	35	36,8	60	63,2	0	0	0	0	0	0	95	100

Sumber : Hasil Penelitian 2019

- Pertanyaan nomor 1 mayoritas sebanyak 52 (54,7%) responden memberikan jawaban setuju.
- Pertanyaan nomor 2 mayoritas sebanyak 63 (66,3%) responden memberikan jawaban setuju.
- Pertanyaan nomor 3 mayoritas sebanyak 56 (58,9%) responden memberikan jawaban sangat setuju.

4. Pertanyaan nomor 4 mayoritas sebanyak 62 (65,3%) responden memberikan jawaban setuju.
5. Pertanyaan nomor 5 mayoritas sebanyak 59 (62,1%) responden memberikan jawaban setuju.
6. Pertanyaan nomor 6 mayoritas sebanyak 71 (74,7%) responden memberikan jawaban setuju.
7. Pertanyaan nomor 7 mayoritas sebanyak 61 (64,2%) responden memberikan jawaban setuju.
8. Pertanyaan nomor 8 mayoritas sebanyak 65 (68,4%) responden memberikan jawaban setuju.
9. Pertanyaan nomor 9 mayoritas sebanyak 54 (56,8%) responden memberikan jawaban setuju.
10. Pertanyaan nomor 10 mayoritas sebanyak 60 (63,2%) responden memberikan jawaban setuju.

### c. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan data yang dikumpul dari kuesioner tentang kinerja (Y), terlihat bahwa distribusi tabulasi dari jawaban responden dari item-item variabel tersebut tampak pada table dibawah ini. Berikut hasil tabulasi jawaban responden.

**Tabel 4.5**

### **Tabulasi Data Responden Variabel Kinerja (Y)**



No. Item	Alternatif jawaban										Total	
	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	32	33,7	63	66,3	0	0	0	0	0	0	95	100
2	32	33,7	58	61,1	5	5,3	0	0	0	0	95	100
3	45	47,4	41	43,2	7	7,4	2	2,1	0	0	95	100
4	49	51,6	40	42,1	6	6,3	0	0	0	0	95	100
5	39	49,1	52	54,7	4	4,2	0	0	0	0	95	100
6	52	54,7	21	22,1	18	18,9	4	4,2	0	0	95	100
7	31	32,6	51	53,7	13	13,7	0	0	0	0	95	100
8	39	41,1	50	52,6	6	6,3	0	0	0	0	95	100
9	58	61,1	37	38,9	0	0	0	0	0	0	95	100
10	71	74,7	24	25,3	0	0	0	0	0	0	95	100

Sumber : Hasil Penelitian 2019

- Pertanyaan nomor 1 mayoritas sebanyak 63 (66,3%) responden memberikan jawaban setuju.
- Pertanyaan nomor 2 mayoritas sebanyak 58 (61,1%) responden memberikan jawaban setuju.
- Pertanyaan nomor 3 mayoritas sebanyak 45 (47,7%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
- Pertanyaan nomor 4 (mayoritas sebanyak 49 (51,6%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
- Pertanyaan nomor 5 mayoritas sebanyak 52 (54,7%) responden memberikan jawaban setuju.
- Pertanyaan nomor 6 mayoritas sebanyak 52 (54,7%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
- Pertanyaan nomor 7 mayoritas sebanyak 51 (53,7%) responden memberikan jawaban setuju.

8. Pertanyaan nomor 8 mayoritas sebanyak 50 (52,6%) responden memberikan jawaban setuju.
9. Pertanyaan nomor 9 mayoritas sebanyak 58 (61,1%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
10. Pertanyaan nomor 10 mayoritas sebanyak 71 (74,7%) responden memberikan jawaban setuju.

## 4.2. Pembahasan

### 4.2.1. Uji Validitas Dan Realibilitas

#### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memenuhi taraf kesesuaian dan kecepatan alat ukur (instrumen) dalam menilai suatu objek penelitian. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur dan diinginkan dengan tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Biasanya syarat minimum uji validitas untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau  $r_s$  tabel = 0,3. Jadi, apabila korelasi antara butir pernyataan dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir pernyataan dalam instrumen tersebut tidak valid.

**Tabel 4.6**  
**Estimasi Uji Validitas**

Variabel	Butir Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_s$ tabel	Keterangan
<b>Keterlibatan Kerja (X1)</b>	P1	0.707	0,3	Valid
	P2	0.702	0,3	Valid
	P3	0.611	0,3	Valid
	P4	0.804	0,3	Valid
	P5	0.450	0,3	Valid
	P6	0.807	0,3	Valid
<b>Pelatihan Kerja (X2)</b>	P7	0.810	0,3	Valid
	P8	0.559	0,3	Valid
	P9	0.831	0,3	Valid
	P10	0.874	0,3	Valid
	P11	0.793	0,3	Valid
	P12	0.728	0,3	Valid
	P13	0.793	0,3	Valid
	P14	0.831	0,3	Valid
	P15	0.871	0,3	Valid
	P16	0.460	0,3	Valid
<b>Kinerja (Y)</b>	P17	0.889	0,3	Valid
	P18	0.861	0,3	Valid
	P19	0.729	0,3	Valid
	P20	0.755	0,3	Valid
	P21	0.861	0,3	Valid
	P22	0.729	0,3	Valid
	P23	0.755	0,3	Valid
	P24	0.861	0,3	Valid
	P25	0.637	0,3	Valid
	P26	0.729	0,3	Valid

Sumber: Pengolahan SPSS (2019)

Penyebaran kuesioner khusus dalam uji validitas diberikan kepada 15 orang responden. Syarat minimum uji validitas untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau  $r_s$  tabel = 0,3. Jadi, apabila korelasi antara butir pernyataan dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir pernyataan dalam instrumen tersebut tidak valid. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan tersebut valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

## b. Uji Realibilitas

Selanjutnya butir instrumen yang telah valid di atas diuji reliabilitasnya dengan teknik *cronbuch alpha* yakni membandingkan nilai-nilai instrumen. Berikut ini sajikan nilai reliabilitas untuk ketiga variabel (Keterlibatan Kerja, Pelatihan Kerja, Kinerja) yaitu:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y, X1, dan X2**

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Keterlibatan Kerja (X1)	0,872	Reliabel
Pelatihan Kerja (X2)	0,940	Reliabel
Kinerja (Y)	0,948	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan tabel di atas, maka semua variabel di nyatakan reliabel l. Hal ini dapat di lihat dari nilai variabel keterlibatan kerja (X<sub>1</sub>) sebesar  $0,872 > 0,60$  untuk variabel pelatihan kerja (X<sub>2</sub>) sebesar  $0,940 > 0,60$  dan variabel terikat kinerja (Y) sebesar  $0,9342 > 0,60$  untuk. Berdasarkan hasil tersebut jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrumen penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena sudah mendekati 1 ( $> 0,60$ ).

### 4.2.2. Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik di gunakan untuk mengetahui apakah alat ukur atau alat uji yang di gunakan efektif atau tidak. Oleh karena itu sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang dimaksudkan

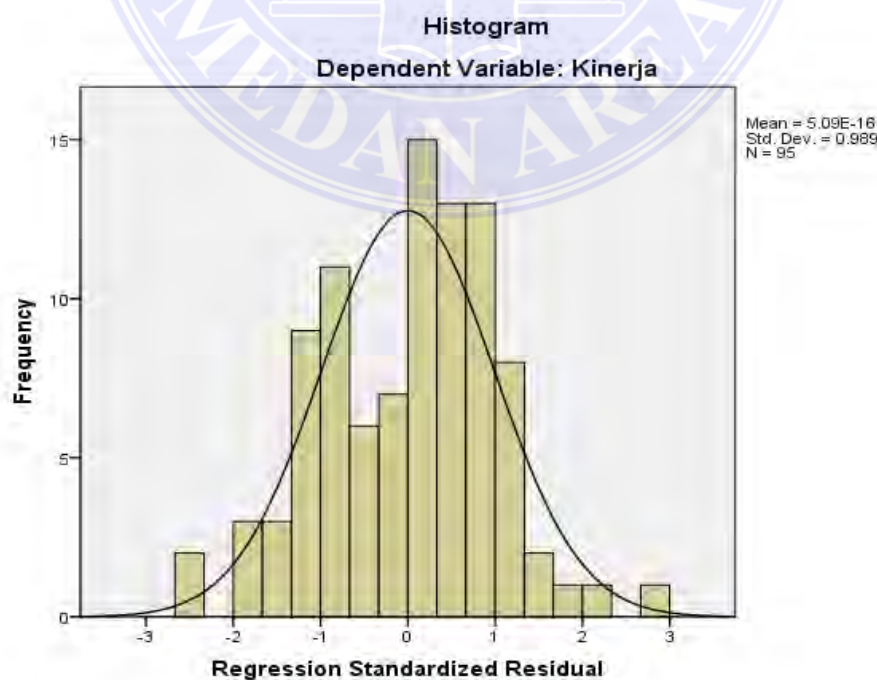
untuk memastikan bahwa model regresi linear berganda dapat digunakan atau tidak.

### A. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS 20.00.

- a. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.

Hasil uji normalitas menggunakan histogram dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



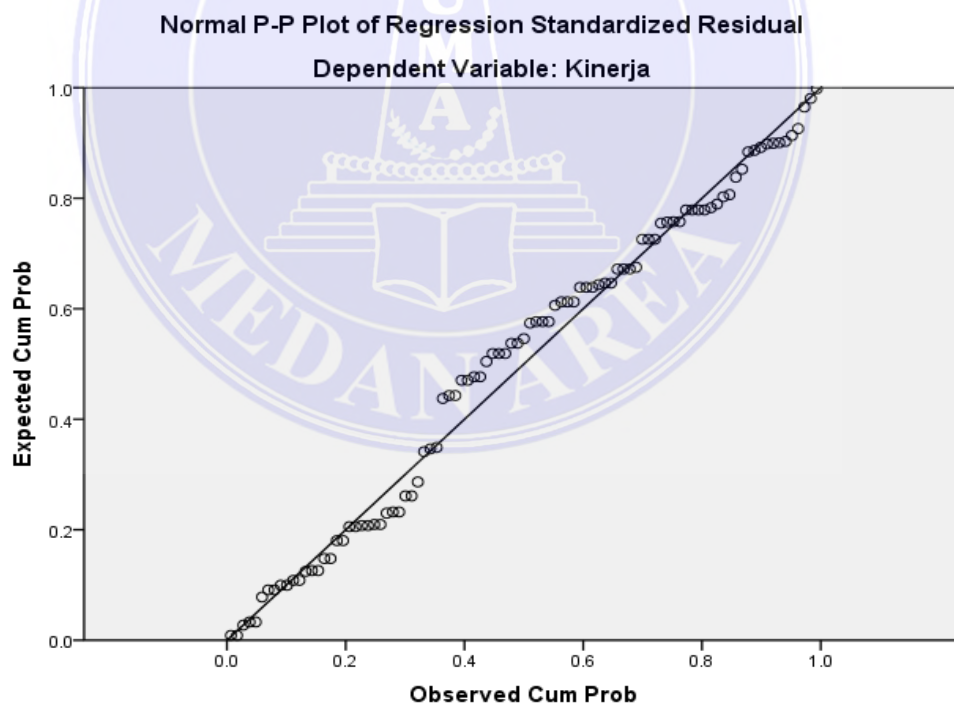
**Gambar 4.2. Histogram**

Gambar histogram di atas menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal karena bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderung imbang dan kurva menyerupai lonceng. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut normal.

b. Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji normalitas menggunakan grafik *normality probability plot* dapat dilihat pada gambar dibawah ini



**Gambar 4.3. Normal probability plot**

Gambar di atas menunjukkan bahwa *probability plot* memiliki pola distribusi normal karena pencaran data berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis

diagonal tersebut. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

## B. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinieritas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Hasil pengujian multikolinieritas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS, hasilnya dapat dilihat pada Tabel berikut :

**Tabel 4.8**  
**Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
KeterlibatanKerja	1.000	1.000
PelatihanKerja	1.000	1.000

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel independen dibawah nilai 10 bernilai 1.000 dan nilai tolerance dibawah nilai 5 bernilai 1.000 yang berarti tidak terjadi multikolinieritas sehingga model tersebut *reliable* sebagai dasar analisis.

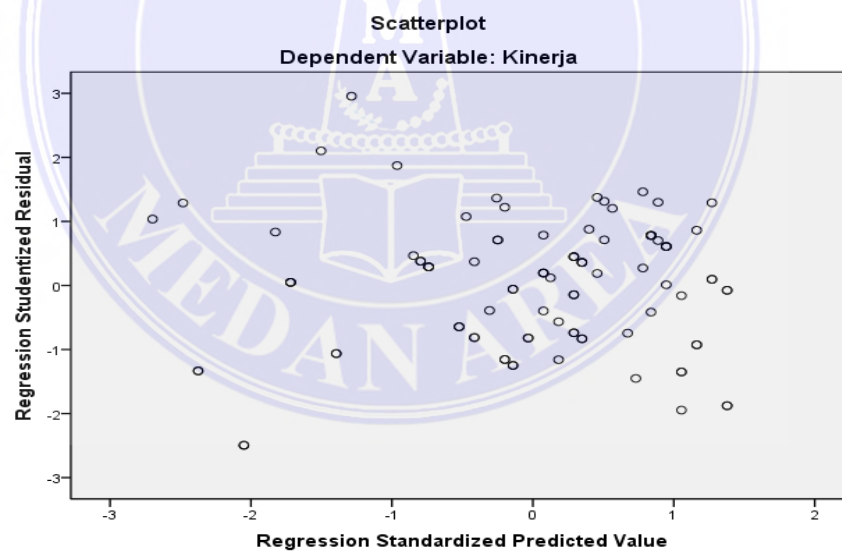
## C. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variabel residual tersebut tetap, maka disebut heterokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah heterokedastisitas

(Ghozali, 2010:105). Ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar yang digunakan untuk menentukan heterokedastisitas antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Hasil dari uji heterokedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* berikut ini :



**Gambar 4.4. grafik *scatterplot***

Gambar di atas grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dengan tidak adanya pola yang jelas serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi



heterokedastisitas, sehingga model ini layak dipakai untuk memprediksi berdasarkan masukan variabel independen.

#### 4.2.3. Uji Statistik

Uji statistik menggunakan model analisis regresi linear berganda menggunakan alat bantu aplikasi *Software SPSS 20.00 for Windows* dengan hasil persamaannya sebagai berikut :

**Tabel 4.9**  
**Analisis Linear Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.380	4.083		-.583	.561		
	KeterlibatanKerja	1.298	.089	.817	14.621	.000	1.000	1.000
	PelatihanKerja	.286	.079	.202	3.624	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2019)

*Coefficients regresi* diperoleh :

$$y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$y = -2.380 + 1.298X_1 + 0.286X_2 + e$$

- 1) Konstanta diperoleh nilai -2.380 hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel keterlibatan kerja ( $X_1$ ) dan pelatihan kerja ( $X_2$ ) bernilai konstan, maka kinerja sebesar -2.380
- 2) Koefisien variabel keterlibatan kerja ( $X_1$ ) diperoleh nilai 1.298, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel keterlibatan kerja ( $X_1$ ) sebesar

1% maka akan mempengaruhi kinerja (Y) sebesar 12,98% dengan asumsi variabel pelatihan kerja ( $X_2$ ) dianggap tetap.

- 3) Koefisien variabel pelatihan kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai 0.286, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel pelatihan kerja ( $X_2$ ) sebesar 1% maka akan mempengaruhi kinerja (Y) sebesar 2,86% dengan asumsi variabel keterlibatan kerja ( $X_1$ ) dianggap tetap.

#### 4.2.4. 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% ( $\alpha = 0,10$ ). Kriteria pengujiannya adalah :

Dimana :

$t_{hitung} > t_{tabel}$  = Jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

$t_{hitung} < t_{tabel}$  = Jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.10**

##### Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta					Tolerance
1	(Constant)	-2.380	4.083		-.583	.561		
	KeterlibatanKerja	1.298	.089	.817	14.621	.000	1.000	1.000
	PelatihanKerja	.286	.079	.202	3.624	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2019)

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh :

1. Variabel Bebas  $X_1$  (Keterlibatan Kerja)

Nilai  $t_{hitung}$  diperoleh 14.621 dimana nilai  $t_{tabel}$  pada  $\alpha$  5% yakni 1.661 artinya positif. Dimana taraf signifikan  $\alpha$  5% nilai  $t_{hitung}$   $14.621 > t_{tabel}$  1.661 dan nilai  $p-value$  pada kolom sig  $0.000 < 0.05$  artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Indonesia Asahan Aluminium (Persero)

2. Variabel Bebas  $X_2$  (Pelatihan Kerja )

Nilai  $t_{hitung}$  diperoleh 3.624 dimana nilai  $t_{tabel}$  pada  $\alpha$  5% yakni 1.661 artinya positif. Dimana taraf signifikan  $\alpha$  5% nilai  $t_{hitung}$   $3.624 > t_{tabel}$  1.661 dan nilai  $p-value$  pada kolom sig  $0.000 < 0.05$  artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Indonesia Asahan Aluminium (Persero)

**b. Uji Simultan (Uji F)**

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ), Kriteria pengujiannya adalah :

Dimana :

$F_{hitung} > F_{tabel}$  = Jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.  
 $F_{hitung} < F_{tabel}$  = Jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.11**  
**Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	659.973	2	329.987	114.255	.000 <sup>a</sup>
	Residual	265.711	92	2.888		
	Total	925.684	94			

a. Predictors: (Constant), PelatihanKerja, KeterlibatanKerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  diperoleh  $114.255 > 3.09$  artinya positif. Sementara nilai  $p$ -value diperoleh pada kolom sig  $0.000 < 0.05$  artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja dan pelatihan kerja secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai PT. Indonesia Asahan Aluminium (Persero).

#### 4.2.4. Koefisien Determinasi.

Hasil pengujian *Koefisien* Determinasi ( $R^2$ ) adalah :

**Tabel 4.12**  
**Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844 <sup>a</sup>	.713	.707	1.699

a. Predictors: (Constant), PelatihanKerja, KeterlibatanKerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,707. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 70,7%. kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor

keterlibatan kerja dan pelatihan kerja Sisanya sebesar 29,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

#### 4.2.5. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil pemaparan dan pembahasan pada masalah yang telah di uji pada program spss, maka rumusan pertanyaan dan hipotesis dalam penelitian ini telah terjawab dan diketahui hasilnya.

##### a. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena nilai  $t_{hitung}$  diperoleh 14.621 dimana nilai  $t_{table}$  pada  $\alpha$  10% yakni 1.290 artinya positif. Dimana taraf signifikan  $\alpha$  10% nilai  $t_{hitung}$   $14.621 > t_{table}$  1.290 dan nilai  $p-value$  pada kolom sig  $0.000 < 0.10$  artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Indonesia Asahan Aluminium (Persero).

Hal ini bisa dilihat bahwa Penelitian terdahulu oleh Alexander (2017) “Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemediasi Komitmen Organisasional” Terlihat bahwa hasil penelitian menyatakan bahwa Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dengan Pemediasi Komitmen Organisasional dan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amelia (2016) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Keterlibatan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja. Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Go Manado”. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Pelatihan, Keterlibatan Kerja Dan Kompetensi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Go Manado

Hal ini bisa dilihat bahwa keterlibatan kerja yang diberikan sangatlah bisa mempengaruhi kinerja. Menurut pendapat beberapa ahli dan peneliti terdapat hubungan antara keterlibatan kerja dengan kinerja. Prasetyo (2016:79) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat digunakan untuk memprediksi kondisi di dalam organisasi, seperti tingkat absenteeism dan turnover. Hal tersebut terjadi karena keterlibatan kerja dapat menunjukkan tingkat integrasi antara karyawan dengan pekerjaannya. Jika karyawan menyatu dengan pekerjaannya, maka pekerjaan akan dipandang sebagai sesuatu yang sangat penting, akan lebih melibatkan diri serta menyediakan lebih banyak waktu untuk melakukan pekerjaan. Akibatnya, karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi akan bersedia untuk kerja lembur, jarang terlambat, serta memiliki tingkat absen yang rendah. Individu yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah adalah individu yang memandang pekerjaan sebagai bagian yang tidak penting dalam hidupnya, memiliki rasa kurang bangga terhadap perusahaan, kurang berpartisipasi dan kurang puas dengan pekerjaannya. Tingkat keterlibatan kerja yang rendah akan meningkatkan ketidakhadiran dan angka pengunduran diri yang lebih tinggi dalam suatu organisasi yang justru akan menurunkan kinerja pegawai kedepannya, selain faktor keterlibatan kerja, faktor pelatihan kerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

#### **b. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena nilai  $t_{hitung}$  diperoleh 3.624 dimana nilai  $t_{table}$  pada  $\alpha$  10% yakni 1.290 artinya positif. Dimana taraf signifikan  $\alpha$  10% nilai  $t_{hitung}$  3.624 >  $t_{table}$  1.290 dan nilai  $p$ -value pada kolom

sig  $0.000 < 0.10$  artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Indonesia Asahan Aluminium (Persero)

Hasil ini juga didukung dan sejalan oleh penelitian yang dilakukan Nahari Ayu (2012) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Divisi Kepegawaian Lembaga Penerbangan Dan Antariksa Nasional (Lapan) Jakarta”. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Pelatihan secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dengan keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Divisi Kepegawaian Lembaga Penerbangan Dan Antariksa Nasional (Lapan) Jakarta. Dan penelitian terdahulu oleh Kamiludin (2013) dengan judul Pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Siantar Top Tbk, Medan, hasil hipotesis menyatakan dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengalaman baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Siantar Top Tbk, Medan.

Hal ini bisa dilihat bahwa pelatihan kerja yang diberikan sangatlah bisa mempengaruhi kinerja. Menurut Rachmawati (2008:110), pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Rivai dan Sagala (2011:212), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Dengan demikian melalui pengetahuan dan

keterampilan serta attitude yang diperoleh melalui pelatihan tersebut, seorang pegawai atau anggota organisasi dapat lebih percaya diri didalam menghadapi persoalan yang dihadapi dalam tugasnya. Melalui program pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan keinginan organisasi atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh organisasi. Pelatihan biasanya dilaksanakan pada saat para pekerja memiliki keahlian yang kurang atau pada saat suatu organisasi mengubah suatu sistem dan perlu belajar tentang keahlian baru

### c. Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa bahwa keterlibatan kerja dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  diperoleh  $114.255 > 3.94$  artinya positif. Sementara nilai *p-value* diperoleh pada kolom sig  $0.000 < 0.10$  artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja dan pelatihan kerja secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai PT. Indonesia Asahan Aluminium (Persero).

Hasil ini juga didukung dan sejalan oleh penelitian yang dilakukan dan sejalan dengan Nurul Afifah (2014) Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Sumatera Utara Medan hasil hipotesis menyatakan bahwa pelatihan sebesar tingkat signifikansi  $0,00 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Sumatera Utara Medan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah keterlibatan kerja dan pelatihan kerja. Keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana individu



mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performansi yang dilakukannya penting untuk keberhargaan dirinya. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan menurunkan tingkat ketidakhadiran dan pengunduran diri pegawai dalam suatu organisasi. Sedangkan tingkat keterlibatan kerja yang rendah akan meningkatkan ketidakhadiran dan angka pengunduran diri yang lebih tinggi dalam suatu organisasi yang justru akan menurunkan kinerja pegawai kedepannya, selain faktor keterlibatan kerja, faktor pelatihan kerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Pelatihan kerja adalah proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pegawai, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. Dengan meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan akan menjadi lebih baik lagi. Perusahaan sebaiknya melakukan hal-hal yang membuat perusahaan menjadi berkembang dan lebih eksis lagi darisebelumnya. Berhasil tidaknya kinerja yang dicapai organisasi tersebut dipengaruhi kinerja pegawai secara individual maupun kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik kinerja organisasi.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah :

1. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel keterlibatan kerja nilai  $t_{hitung}$  diperoleh 14.621 dimana nilai  $t_{table}$  pada  $\alpha$  5% yakni 1.661 artinya positif. Dimana taraf signifikan  $\alpha$  5% nilai  $t_{hitung}$  14.621 >  $t_{table}$  1.661 dan nilai  $p$ -value pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Asahan Aluminium (Persero)
2. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel pelatihan kerja nilai  $t_{hitung}$  diperoleh 3.624 dimana nilai  $t_{table}$  pada  $\alpha$  5% yakni 1.661 artinya positif. Dimana taraf signifikan  $\alpha$  5% nilai  $t_{hitung}$  3.624 >  $t_{table}$  1.661 dan nilai  $p$ -value pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Asahan Aluminium (Persero)
3. Berdasarkan hasil penelitian secara simultan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  diperoleh 114.255 > 3.09 artinya positif. Sementara nilai  $p$ -value diperoleh pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja dan pelatihan kerja secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan PT. Indonesia Asahan Aluminium (Persero).

4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,707. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 70,7%. kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor keterlibatan kerja dan pelatihan kerja. Sisanya sebesar 29,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## 5.2. Saran

Saran yang saya kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Keterlibatan terlihat tinggi, namun untuk menciptakan keterlibatan kerja karyawan yang maksimal terhadap pekerjaannya bukanlah hal mudah dikarenakan harus melibatkan hasrat dan ketulusan dari pegawai oleh karena itu bagian dari keterlibatan diantaranya ialah perasaan berarti, rasa aman, dan perasaan ketersediaan harus tetap dijaga oleh pihak manajemen perusahaan dengan cara membuat kebijakan serta aturan yang dapat menumbuhkan tiga bagian pembentuk keterlibatan kerja, seperti kebijakan akan jenjang karir yang harus terus diperhatikan, pemberian insentif dan bonus yang pantas bagi karyawan yang dapat bekerja memenuhi target atau bahkan melebihi target yang telah ditentukan. Karena semakin baik keterlibatan kerja pegawai maka semakin baik pula tingkat kinerja karyawan kedepannya.
2. Untuk masalah pelatihan kerja yang rendah perusahaan hendaknya memberikan pelatihan yang dilakukan lebih mengarah ke pengembangan dan harus selalu diperbarui. pemberian materi pelatihan harus sesuai dengan perkembangan teknologi sehingga dapat mendukung kinerja karyawan. Karena untuk mempertahankan kinerja yang sudah dicapai, maka sebaiknya perusahaan mempertahankan dan meningkatkan kualitas program pelatihan yang ada

supaya kinerja karyawan meningkat pada PT. Indonesia Asahan Aluminium (Persero).

3. Peneliti selanjutnya sebaiknya mengembangkan variabel-variabel yang diteliti, sebab tidak menutup kemungkinan bahwa dengan penelitian yang mencakup lebih banyak variabel akan dapat menghasilkan kesimpulan yang lebih baik.



## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: PT. Remaja Rosdakary
- Bazonelos, N. 2004. *The big five of personality and work involvement*. Journal of Managerial Psychology,
- Dessler, Gary, 2011. **Manajemen sumber daya manusia**. Penerbit Indeks, Jakarta
- Edy Sutrisno. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. **Manajemen: Dasar**, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2012. “**Manajemen Sumber Daya manusia**”. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Liao,Z., & Cheung,M.T. 2009. **Internet-based E-Shopping and Consumer Attitude: an Empirical Study**, *Information and Management*,
- Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hiriyappa, B. 2009. *Organizational Behavior. New Delhi: New Age International Publishers*
- Noe, Raymond A., Hollenbeck, John R., Gerhart, Barry. & Wright, Patrick M. (2011). **Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing**. (Edisi 6, Jilid 2). Jakarta: Salemba Empat
- Moynihan, D.P. dan Pandey, S.K. 2007. **The Role of Organizations in Fostering Public Service Motivation**. *Public Administration Review*. Volume 67, Issue 1
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan**”. Yogyakarta:BPFE
- Robbins SP, dan Judge. 2008. **Perilaku Organisasi Buku 2**, Jakarta : Salemba Empat

- Robbins, Stephen P. and Coulter, Mary. 2012. **Management**. New Jersey: **Pearson Education, Inc.**
- Sedarmayanti. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil M(cetakan kelima)**. Bandung : PT Refika. Aditama
- Srivastava, S., & Angelo, K. M. 2009. **Optimism, effects on relationship**. *Encyclopedia of human relationship*.
- Rachmawati Kusdyah. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta : ANDI.
- Rivai, Veithzaldan Sagala, Ella Jauvani. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik**. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Salinding, Rony. (2011). *Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swamsebada Cabang Makasar*. **Skripsi pada Universitas Hasanuddin Makasar** : tidak diterbitkan
- Rivai, Veithzal. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik**. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Rivai, Veithzal. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik**. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sugiyono. 2010. **Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D**. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2012. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D**. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2007. **Manajemen Kinerja**. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta
- Widodo Suparno. 2015. **Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR

### **Jurnal:**

- Abutayeh, B. & Al-Qatawneh, M. (2012). *The Effect of Human Resource Management Practices on Job Involvement in Selected Private Companies in Jordan*. Journal Canadian Social Science, Vol 8, No. 2, 50-57
- Aryaningtyas, Aurilia Triani, 2013, **Keterlibatan Kerja sebagai Pemeditasi Pengaruh Kepribadian Proaktif dan Persepsi Dukungan**

**Organizational terhadap Kepuasan Kerja, Program Studi Bina Wisata, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia (STIEPARI) Semarang, JMK, 15 (NO. 1), Maret 2013, 23-32, ISSN 1411-1438**

Amelia. 2016. **Pengaruh Pelatihan, Keterlibatan Kerja Dan Kompetensi Terhadap. Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Go Manado. Kineja Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis**

Irawan, D. 2010. **Prevalensi dan Faktor Risiko Kejadian Diabetes Melitus Tipe 2 di Daerah Urban Indonesia (Analisa Data Sekunder Riskesdas 2007).** Tesis. Fakultas Kesehatan Masyarakat Indonesia. Jakarta. Available from <http://www.lontar.ui.id/> [accessed 26 Maret 2015].

Kamiludin. 2013. **Pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Siantar Top Tbk, Medan. Kineja Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis**

Nurul Afifah. 2014. **Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Sumatera Utara Medan. Kineja Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis**

Nahira Ayu. 2012. **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Divisi Kepegawaian Lembaga Penerbangan Dan Antariksa Nasional (Lapan) Jakarta. Kineja Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis**

Prasetyo, Yudha Novian. 2016. **“Persepsi Mahasiswa Terhadap Efektifitas Pembelajaran Dengan Sistem Blok Matakuliah Praktikum Pada Jurusan Teknik Mesin Fakultas Teknik Universitas Negeri Malang”.** Jurnal Teknik Mesin, Tahun 24, No.2, Oktober 2016. Universitas Negeri Malang

Rosli Ibrahim. 2017. *The effect of soft skills and training methodology on employee performance. Joernal Of Economics And Business*

Sebastianus. 2013. **Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemeditasi Komitmen Organisasional. Kineja Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis**

## KUESIONER

### PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDONESIA ASAHAN ALUMINIUM (PERSERO)

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

#### I DATA RESPONDEN (No. Responden:            )

1. Nama : \_\_\_\_\_
2. Usia : a. 20 - 25 Thn    b. 26 - 30 Thn    c. 31 – 35 Thn    d. > 36 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria            b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMU            b. D3            c. S1            d. S2

#### II PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda contreng /*checklist* (√) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

#### Keterangan :

- |     |                       |                  |
|-----|-----------------------|------------------|
| SS  | = Sangat Setuju       | (diberi nilai 5) |
| S   | = Setuju              | (diberi nilai 4) |
| RR  | = Ragu-Ragu           | (diberi nilai 3) |
| TS  | = Tidak Setuju        | (diberi nilai 2) |
| STS | = Sangat Tidak Setuju | (diberi nilai 1) |



### III DAFTAR PERNYATAAN

#### 1. VARIABEL BEBAS KETERLIBATAN KERJA (X1)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
<b>Partisipasi Kerja.</b>						
1	Saya selalu hadir dalam kegiatan pelaksanaan kerja					
2	Saya mampu mengikuti semua kegiatan yang diberikan perusahaan kepadanya					
<b>Keikutsertaan</b>						
3	Saya selalu ikut andil dalam setiap tugas yang diberikan kepadanya					
4	Saya harus ikut serta dalam hal apapun yang berhubungan dengan pekerjaan					
<b>Kerjasama</b>						
5	Saya mampu bekerjasama dalam pengerjaan tugas yang diberikan					
6	Saya selalu berinisiatif dalam membantu sesama rekan kerja					

#### 2. VARIABEL BEBAS PELATIHAN (X2)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
<b>Materi Pelatihan</b>						
1	Tingkat Kesulitan materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan					
2	Materi pelatihan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan saya					
<b>Metode Pelatihan</b>						
3	Metode yang digunakan pelatihan terhadap karyawan sangat tepat					
4	Pelatihan yang diterapkan diperusahaan ini sesuai dengan kesanggupan pegawai					

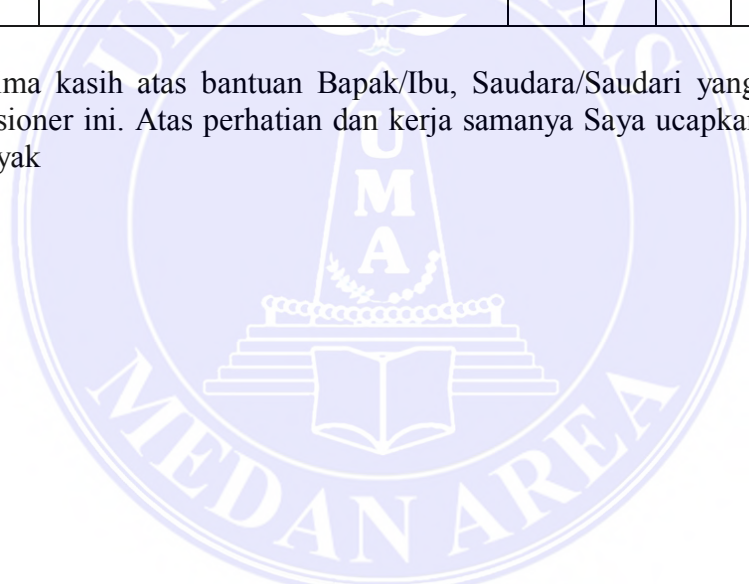
<b>Pelatih (Instruktur)</b>						
5	Pelatih mampu mengefektifitaskan waktu dalam penyampaian materi					
6	Pelatih mampu membuat pegawai mengerti dalam apa yang dilakukannya					
<b>Peserta Pelatihan</b>						
7	Pelatihan meningkatkan kemampuan peserta untuk melihat masalah dari berbagai arah					
8	Peserta mampu mengikuti semua pelatihan yang diberikan perusahaan					
<b>Sarana pelatihan</b>						
9	Pelatihan yang diberikan kepada karyawan merupakan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan					
10	Sarana pelatihan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan pegawai					

### 3. VARIABEL TERIKAT KINERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
<b>Kualitas</b>						
1	Saya mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan, mengembangkan solusi alternatif dan rekomendasi serta memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya					
2	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
<b>Kuantitas</b>						
3	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur yang diinginkan oleh perusahaan					
4	Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain.					

<b>Ketepatan Waktu</b>						
5	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan.					
6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan dengan hasil yang diharapkan					
<b>Efektivitas</b>						
7	Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan					
8	Saya tidak keberatan apabila bekerja melebihi jam yang telah ditentukan oleh perusahaan.					
<b>Kemandirian</b>						
9	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten.					
10	Saya mampu bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak



**TABULASI DATA UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS X1, X2, Y**

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
P1	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4
P2	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	3	4	4
P3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4
P4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4
P5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4
P6	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4
P7	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4
P8	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4
P9	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4
P10	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4
P11	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
P12	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	4
P13	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
P14	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4
P15	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	3	4	4
P16	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4
P17	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4
P18	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4
P19	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4
P20	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4
P21	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4
P22	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4
P23	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4
P24	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4
P25	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
P26	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4

## Keterlibatan Kerja(X1)

### Reliability Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	15	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	21.47	4.552	.707	.845
P2	21.40	4.400	.702	.847
P3	21.27	5.210	.611	.862
P4	21.27	4.352	.804	.826
P5	21.07	5.352	.450	.885
P6	21.20	4.743	.807	.831

## Pelatihan Kerja (X2)

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	15	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.940	10

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	37.93	15.210	.810	.931
P2	37.87	16.838	.559	.942
P3	38.13	15.124	.831	.929
P4	37.87	15.695	.874	.928
P5	37.87	15.981	.793	.932
P6	38.13	15.552	.728	.935
P7	37.87	15.981	.793	.932
P8	38.13	15.124	.831	.929
P9	38.07	14.638	.871	.927
P10	37.93	17.352	.460	.945

## Kinerja (Y)

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	15	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.948	10

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	39.20	15.457	.889	.938
P2	39.33	14.952	.861	.939
P3	39.13	15.981	.729	.945
P4	39.27	16.067	.755	.944
P5	39.33	14.952	.861	.939
P6	39.13	15.981	.729	.945
P7	39.27	16.067	.755	.944
P8	39.33	14.952	.861	.939
P9	39.27	16.495	.637	.948
P10	39.13	15.981	.729	.945

### Variabel Keterlibatan Kerja (X1)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	Total
1	5	4	4	5	5	4	27
2	3	4	4	4	5	3	23
3	5	5	5	5	4	4	28
4	5	3	4	5	4	4	25
5	2	4	5	4	4	4	23
6	5	4	4	5	4	4	26
7	5	4	5	5	5	4	28
8	4	5	5	4	4	4	26
9	4	4	5	4	4	5	26
10	3	5	5	4	4	4	25
11	5	5	5	4	4	5	28
12	4	4	4	5	4	4	25
13	4	3	3	4	4	3	21
14	5	4	5	5	5	4	28
15	3	3	3	4	4	4	21
16	4	4	5	5	4	4	26
17	5	5	4	5	4	5	28
18	5	5	4	5	4	5	28
19	5	4	4	5	4	4	26
20	3	5	5	4	4	5	26
21	4	4	4	4	4	5	25
22	5	4	4	5	4	4	26
23	5	3	4	5	4	3	24
24	5	4	5	5	4	5	28
25	3	5	5	4	4	5	26
26	4	5	4	5	5	4	27
27	3	4	5	4	4	4	24
28	4	4	4	4	4	4	24
29	4	4	4	4	4	5	25
30	5	3	5	5	4	5	27
31	5	5	4	5	4	4	27
32	5	4	4	5	5	4	27
33	5	4	4	5	5	4	27
34	5	5	4	5	5	4	28
35	5	4	4	5	5	4	27
36	5	4	4	5	4	4	26
37	3	5	4	5	4	4	25



<i>Sambungan..</i>							
38	5	5	4	5	5	4	28
39	5	4	4	5	5	4	27
40	5	4	4	5	4	4	26
41	5	4	4	5	5	4	27
42	3	4	4	4	5	3	23
43	5	5	5	5	4	4	28
44	5	3	4	5	4	4	25
45	2	4	5	4	4	4	23
46	5	4	4	5	4	4	26
47	5	4	5	5	5	4	28
48	4	5	5	4	4	4	26
49	4	4	5	4	4	5	26
50	3	5	5	4	4	4	25
51	5	5	5	4	4	5	28
52	4	4	4	5	4	4	25
53	4	3	3	4	4	3	21
54	5	4	5	5	5	4	28
55	3	3	3	4	4	4	21
56	4	4	5	5	4	4	26
57	5	5	4	5	4	5	28
58	5	5	4	5	4	5	28
59	5	4	4	5	4	4	26
60	3	5	5	4	4	5	26
61	5	4	4	5	5	4	27
62	3	4	4	4	5	3	23
63	5	5	5	5	4	4	28
64	5	3	4	5	4	4	25
65	2	4	5	4	4	4	23
66	5	4	4	5	4	4	26
67	5	4	4	5	5	4	27
68	3	4	4	4	5	3	23
69	5	5	5	5	4	4	28
70	5	3	4	5	4	4	25
71	2	4	5	4	4	4	23
72	5	4	4	5	4	4	26
73	5	4	5	5	5	4	28
74	4	5	5	4	4	4	26
75	4	4	5	4	4	5	26

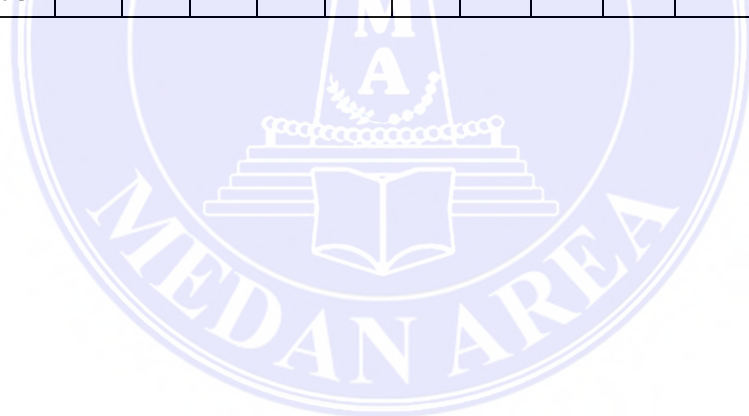
<i>Sambungan..</i>							
<b>76</b>	3	5	5	4	4	4	25
<b>77</b>	5	5	5	4	4	5	28
<b>78</b>	4	4	4	5	4	4	25
<b>79</b>	4	3	3	4	4	3	21
<b>80</b>	5	4	5	5	5	4	28
<b>81</b>	3	3	3	4	4	4	21
<b>82</b>	4	4	5	5	4	4	26
<b>83</b>	5	5	4	5	4	5	28
<b>84</b>	5	5	4	5	4	5	28
<b>85</b>	5	4	4	5	4	4	26
<b>86</b>	3	5	5	4	4	5	26
<b>87</b>	4	4	4	4	4	5	25
<b>88</b>	5	4	4	5	4	4	26
<b>89</b>	5	3	4	5	4	3	24
<b>90</b>	5	4	5	5	4	5	28
<b>91</b>	3	5	5	4	4	5	26
<b>92</b>	4	5	4	5	5	4	27
<b>93</b>	5	4	4	5	5	4	27
<b>94</b>	3	4	4	4	5	3	23
<b>95</b>	5	5	5	5	4	4	28

### Variabel Pelatihan Kerja (X2)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42
4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	45
5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	43
6	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	45
7	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	45
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
12	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	43
13	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	43
14	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	41
15	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	46
16	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	45
17	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	43
18	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	46
19	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	45
20	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
21	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
22	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
23	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
24	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	44
25	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	43
26	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	41
27	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	47
28	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
29	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	44
30	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	44
31	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	45
32	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
33	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
34	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	45
35	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	46
36	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	47
37	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48

<i>Sambungan..</i>											
38	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	43
39	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
40	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
41	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	45
42	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42
43	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42
44	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
45	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
46	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	43
47	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	46
48	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	44
49	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	44
50	3	5	4	4	5	4	4	4	5	5	43
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
54	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	41
55	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	42
56	5	5	4	5	3	4	4	4	4	5	43
57	4	4	5	5	3	4	4	5	5	4	43
58	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	46
59	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	47
60	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	43
61	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	42
62	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	44
63	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	44
64	5	3	5	5	4	4	5	5	5	4	45
65	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	47
66	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	45
67	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
69	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42
70	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	45
71	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	43
72	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	45
73	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	45
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41

76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
78	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	43
79	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	43
80	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	41
81	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	46
82	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	45
83	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	43
84	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	46
85	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	45
86	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
87	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
88	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
89	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
90	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	44
91	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	43
92	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	41
93	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
95	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42



### Kinerja (Y)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
1	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	45
2	5	3	3	4	4	3	4	4	4	5	39
3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	47
4	4	4	5	3	4	5	3	4	5	4	41
5	4	4	2	4	5	2	4	5	4	4	38
6	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	43
7	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	47
8	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	44
9	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	43
10	4	4	3	5	5	3	5	5	4	4	42
11	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47
12	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
13	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	35
14	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	47
15	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	34
16	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	45
17	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	44
18	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	44
19	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	44
20	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	41
21	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
22	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	42
23	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	42
24	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	45
25	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	44
26	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43
27	4	5	5	5	5	3	4	5	4	4	44
28	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
29	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
30	4	4	5	5	4	5	3	5	5	4	44
31	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
32	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	47
33	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	47
34	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
35	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	47
36	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	46
37	4	5	4	5	5	3	5	4	5	4	44

<i>Sambungan..</i>											
38	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	46
39	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
40	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	46
41	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	46
42	5	4	5	4	5	3	4	4	4	5	43
43	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	46
44	5	4	4	4	4	5	3	4	5	4	42
45	4	4	4	4	5	2	4	5	4	4	40
46	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	44
47	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	47
48	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	43
49	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
50	4	5	4	5	4	3	5	5	4	4	43
51	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	43
52	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42
53	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
54	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	45
55	5	4	5	4	4	3	3	3	4	4	39
56	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	45
57	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	43
58	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	47
59	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	47
60	4	4	4	5	5	3	5	5	4	4	43
61	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	45
62	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	45
63	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
64	5	5	5	5	4	5	3	4	5	4	45
65	5	5	5	5	5	2	4	5	4	4	44
66	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	45
67	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	45
68	5	3	3	4	4	3	4	4	4	5	39
69	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	47
70	4	4	5	3	4	5	3	4	5	4	41
71	4	4	2	4	5	2	4	5	4	4	38
72	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	43
73	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	47
74	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	44
75	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	43

<i>Sambungan..</i>											
<b>76</b>	4	4	3	5	5	3	5	5	4	4	42
<b>77</b>	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47
<b>78</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
<b>79</b>	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	35
<b>80</b>	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	47
<b>81</b>	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	34
<b>82</b>	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	45
<b>83</b>	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	44
<b>84</b>	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	44
<b>85</b>	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	44
<b>86</b>	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	41
<b>87</b>	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
<b>88</b>	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	42
<b>89</b>	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	42
<b>90</b>	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	45
<b>91</b>	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	44
<b>92</b>	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43
<b>93</b>	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	45
<b>94</b>	5	3	3	4	4	3	4	4	4	5	39
<b>95</b>	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	47



## Keterlibatan Kerja (X1)

**P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	4.2	4.2	4.2
	3	18	18.9	18.9	23.2
	4	21	22.1	22.1	45.3
	5	52	54.7	54.7	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

**P2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	13.7	13.7	13.7
	4	51	53.7	53.7	67.4
	5	31	32.6	32.6	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

**P3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	6.3	6.3	6.3
	4	50	52.6	52.6	58.9
	5	39	41.1	41.1	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

**P4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	37	38.9	38.9	38.9
	5	58	61.1	61.1	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

**P5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	71	74.7	74.7	74.7
	5	24	25.3	25.3	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

**P6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	10.5	10.5	10.5
	4	62	65.3	65.3	75.8
	5	23	24.2	24.2	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

**Pelatihan Kerja (X2)****P7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	10.5	10.5	10.5
	4	52	54.7	54.7	65.3
	5	33	34.7	34.7	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

**P8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.1	1.1	1.1
	4	63	66.3	66.3	67.4
	5	31	32.6	32.6	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

**P9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	3.2	3.2	3.2
	4	56	58.9	58.9	62.1
	5	36	37.9	37.9	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

**P10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	62	65.3	65.3	65.3
	5	33	34.7	34.7	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

**P11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	8.4	8.4	8.4
	4	59	62.1	62.1	70.5
	5	28	29.5	29.5	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

**P12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	71	74.7	74.7	74.7
	5	24	25.3	25.3	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

**P13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	61	64.2	64.2	64.2
	5	34	35.8	35.8	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

**P14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	65	68.4	68.4	68.4
	5	30	31.6	31.6	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

**P15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.1	1.1	1.1
	4	54	56.8	56.8	57.9
	5	40	42.1	42.1	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

**P16**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	60	63.2	63.2	63.2
	5	35	36.8	36.8	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

## Kinerja (Y)

**P17**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	63	66.3	66.3	66.3
	5	32	33.7	33.7	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

**P18**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	5.3	5.3	5.3
	4	58	61.1	61.1	66.3
	5	32	33.7	33.7	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

**P19**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.1	2.1	2.1
	3	7	7.4	7.4	9.5
	4	41	43.2	43.2	52.6
	5	45	47.4	47.4	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

**P20**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	6.3	6.3	6.3
	4	40	42.1	42.1	48.4
	5	49	51.6	51.6	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

**P21**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	4.2	4.2	4.2
	4	52	54.7	54.7	58.9
	5	39	41.1	41.1	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

**P22**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	4.2	4.2	4.2
	3	18	18.9	18.9	23.2
	4	21	22.1	22.1	45.3
	5	52	54.7	54.7	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

**P23**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	13.7	13.7	13.7
	4	51	53.7	53.7	67.4
	5	31	32.6	32.6	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

**P24**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	6.3	6.3	6.3
	4	50	52.6	52.6	58.9
	5	39	41.1	41.1	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

**P25**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	37	38.9	38.9	38.9
	5	58	61.1	61.1	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

**P26**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	71	74.7	74.7	74.7
	5	24	25.3	25.3	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

**Regression**

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	43.47	3.138	95
KeterlibatanKerja	25.81	1.975	95
PelatihanKerja	43.17	2.220	95

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PelatihanKerja, KeterlibatanKerja	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844 <sup>a</sup>	.713	.707	1.699

a. Predictors: (Constant), PelatihanKerja, KeterlibatanKerja

b. Dependent Variable: Kinerja

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	659.973	2	329.987	114.255	.000 <sup>a</sup>
	Residual	265.711	92	2.888		
	Total	925.684	94			

a. Predictors: (Constant), PelatihanKerja, KeterlibatanKerja

b. Dependent Variable: Kinerja

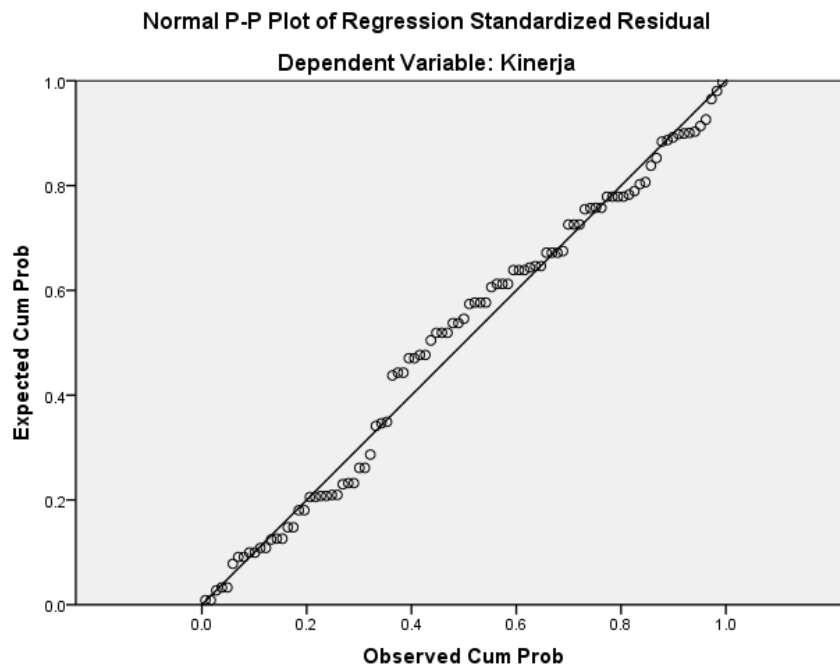
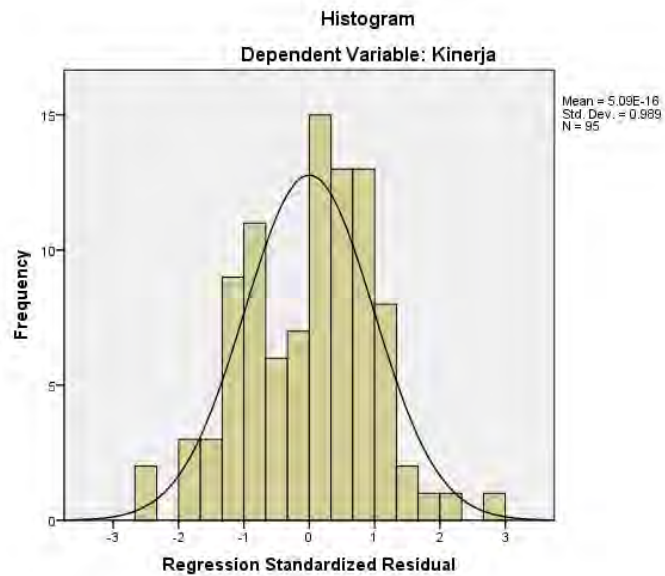
**Coefficients<sup>a</sup>**

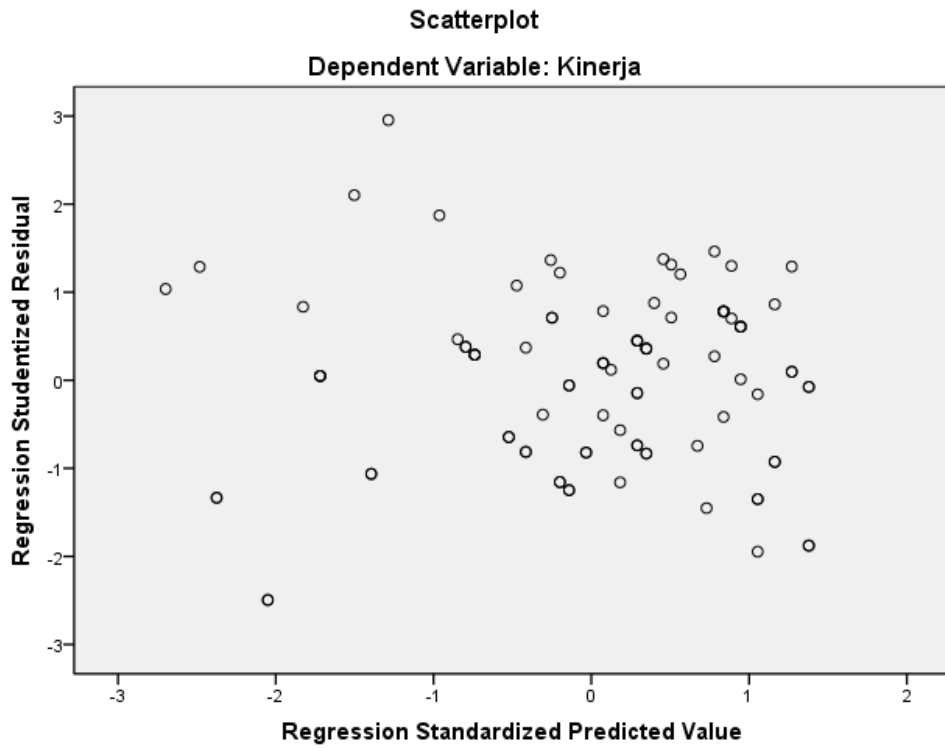
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.380	4.083		-.583	.561		
	KeterlibatanKerja	1.298	.089	.817	14.621	.000	1.000	1.000
	PelatihanKerja	.286	.079	.202	3.624	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja



## Charts





## Tabel Nilai t

<b>d.f</b>	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	<b>d.f</b>
<b>79</b>	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	<b>79</b>
<b>80</b>	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	<b>80</b>
<b>81</b>	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	<b>81</b>
<b>82</b>	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	<b>82</b>
<b>83</b>	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	<b>83</b>
<b>84</b>	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	<b>84</b>
<b>85</b>	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	<b>85</b>
<b>86</b>	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	<b>86</b>
<b>87</b>	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	<b>87</b>
<b>88</b>	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	<b>88</b>
<b>89</b>	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	<b>89</b>
<b>90</b>	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	<b>90</b>
<b>91</b>	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	<b>91</b>
<b>92</b>	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	<b>92</b>
<b>93</b>	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	<b>93</b>
<b>94</b>	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	<b>94</b>
<b>95</b>	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	<b>95</b>
<b>96</b>	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	<b>96</b>
<b>97</b>	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	<b>97</b>

