

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Penelitian

1. Sejarah Umum Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya

Perusahaan Daerah Pasar Surya adalah perusahaan daerah pasar milik pemerintahan daerah yang didirikan berdasarkan Peraturan Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Surabaya. Telah disebutkan pada Perda Kota Surabaya No 6 Tahun 2008 tentang Perusahaan Daerah Pasar Surya bahwa adanya PDPS atau Perusahaan Daerah Pasar Surya yang tujuannya untuk menyediakan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan ruang lingkungannya yaitu mendirikan, membangun, dan/atau mengelola pasar. Adanya Perusahaan Daerah Pasar Surya Pemerintah Kota Surabaya mengembangkan mekanisme pengelolaan pasar tradisional dengan tujuan untuk menunjang pembangunan daerah dan untuk peningkatan mutu pelayanan kepada masyarakat dengan cara penyediaan sarana dan prasarana perpasaran khususnya pada pasar tradisional.

2. Visi dan Misi Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya

Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya memiliki visi dan misi yang jelas dalam menjalankan usahanya. Adapun visi dan misi tersebut ialah sebagai berikut:

1. VISI:

- Menjadi perusahaan daerah penyedia fasilitas perdagangan yang mandiri, maju, profesional
- sebagai sarana pemberdayaan masyarakat kota Surabaya pada khususnya

- serta merupakan alternatif sumber pendapatan yang handal bagi Pemerintah Kota Surabaya

2. MISI:

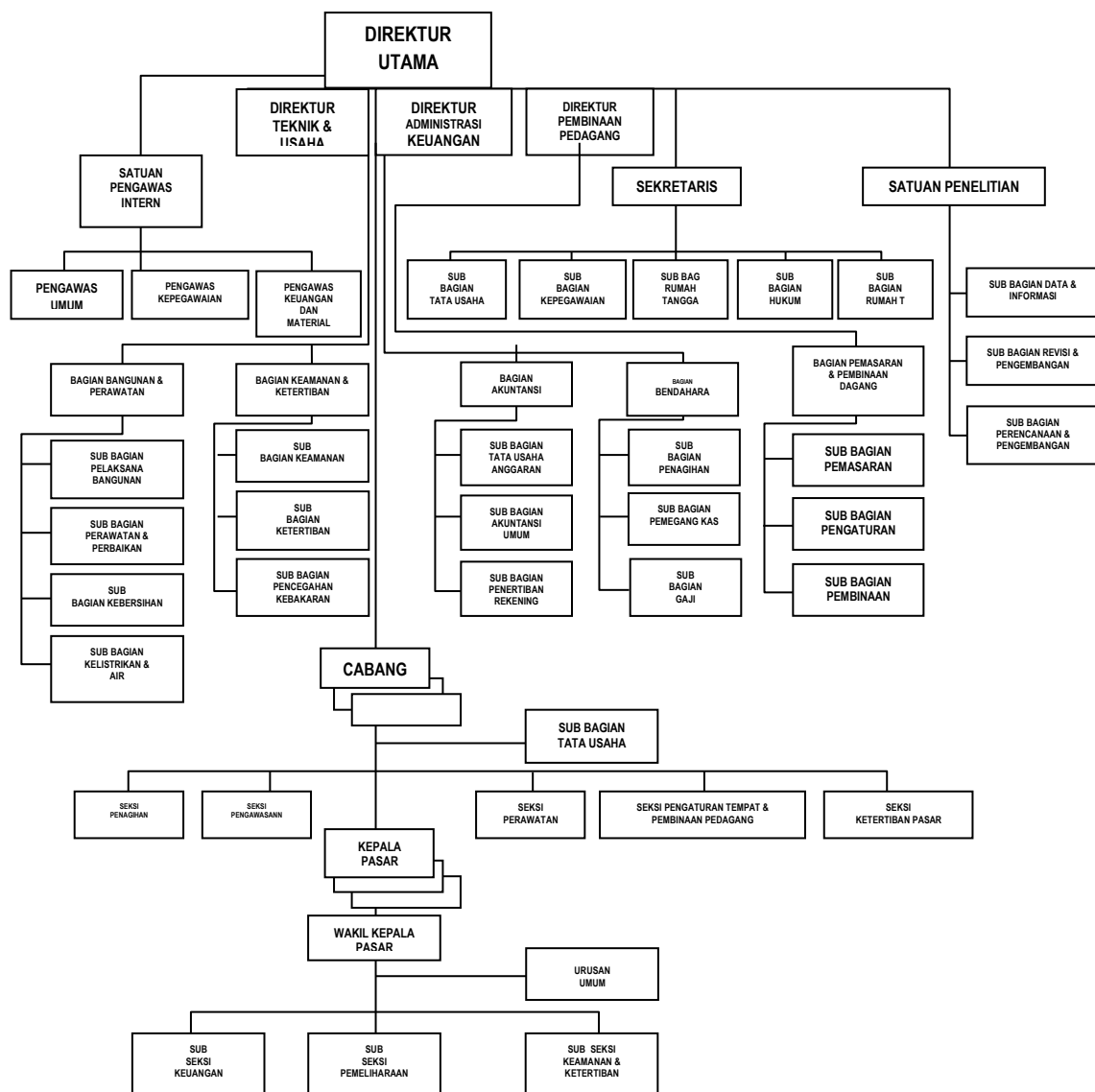
- Optimasi kinerja PDPS dengan meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat pengguna pasar secara profesional
- Memberdayakan ekonomi pedagang dengan menyediakan sarana dan prasarana pasar yang memadai
- Memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat melalui peningkatan keamanan, ketertiban, dan kebersihan di dalam pasar
- Mengembangkan profesionalisme organisasi PDPS.
- Meningkatkan kredibilitas pedagang terhadap pihak ke III antara lain lembaga-lembaga keuangan
- Meningkatkan potensi pendapatan yang tidak terbatas pada pemetaan potensi pasar (iklan, parkir, ponten, promosi, room programming).

3. **Struktur Organisasi Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya**

Struktur perusahaan adalah kerangka tertentu yang dipakai untuk menunjukkan hubungan secara formal dalam perusahaan agar dapat bekerja secara harmonis. Dengan adanya struktur perusahaan, menggambarkan secara jelas dan tugas akan tanggungjawab dari para pegawai, yang dikoordinasikan sedemikian rupa dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Struktur perusahaan yang tepat dan baik dapat memudahkan pengontrolan terhadap pelaksanaan tugas yang ada hubungannya dengan perkembangan perusahaan.

Adanya struktur perusahaan ini masing-masing bagian dapat mengetahui tugas kewajibannya yang dibebankan dan mengetahui kemana para pegawai harus bertanggungjawab atas kerjanya. Adapun gambar dari struktur perusahaan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Struktur Organisasi Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya



Gambar 4.1: Struktur Organisasi Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya

Sumber: Devisi SDM Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya (2019)

Berdasarkan struktur organisasi diatas berikut penjelasan posisi jabatan dan posisi jabatan yang dibawah

- ❖ Direktur membawahi
 - Direktur teknik dan usaha
 - Direktur keuangan
 - Direktur pembinaan
 - Direktur satuan pengawasan
 - Cabang
- ❖ Direktur teknik dan usaha membawahi
 - Bagian bangunan dan perawatan
 - Bagian keamanan dan ketertiban
- ❖ Direktur keuangan membawahi
 - Bagian akuntansi
 - Bagian bendahara
- ❖ Direktur pembinaan membawahi
 - Sub bagian pemasaran
 - Sub bagian pengaturan
 - Sub bagian pembinaan
- ❖ Sekertaris membawahi
 - Sub bagian tata usaha
 - Sub bagian kepegawainn
 - Sub bagian rumah tangga
 - Sub bagian hukum

- Sub bagian rumah tangga
- ❖ Satuan penelitian membawahi
 - Sub bagian data dan informasi
 - Sub bagian revisi dan pengembangan
 - Sub pembangunan dan perencanaan
- ❖ Satuan pengawas interen membawahi
 - Pengawasan umum
 - Pengawasan kepegawaian
 - Pengawasan keuangan dan material
- ❖ Bagian bangunan dan perawatan membawahi
 - Sub bagian pelaksana bangunan
 - Sub bagian perawatan dan perbaikan
 - Sub bagian kebersihan
 - Sub bagian kelistrikan dan air
- ❖ Bagian keamanan dan ketertiban membawahi
 - Sub bagian keamanan
 - Sub bagian ketertiban
 - Sub bagian penanganan kebakaran
- ❖ Akutansi membawahi
 - Sub bagian tata usaha anggaran
 - Sub bagian akutansi umum
 - Sub bagian penertiban rekening

- ❖ Sub bendahara membawahi
 - Sub bagian penagihan
 - Sub bagian pemegang kas
 - Sub bagian gaji
- ❖ Cabang membawahi
 - Sub bagian tata usaha
 - Seksi bagian penagihan
 - Seksi pengawasan
 - Seksi perawatan
 - Seksi pengaturan
 - Seksi pengaturan tempat dan pembinaan pedagang
 - Seksi ketertiban pasar
 - Kepala pasar
- ❖ Kepala pasar
 - Wakil kepala pasar
- ❖ Wakil kepala pasar membawahi
 - Urusan umum
 - Sub seksi keuangan
 - Sub seksi pemeliharaan
 - Sub seksi keamanan dan ketertiban

4. Uraian Tugas Berdasarkan Struktur Organisasi

Struktur organisasi Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya menggambarkan hubungan bagian satu sama bagian lain yang bertanggung jawab

pada suatu pelaksanaan tugas perusahaan. Adapun uraian tugas berdasarkan susunan organisasi Perusahaan Daerah Pasar Surya Pemerintah Kota Surabaya dijelaskan sebagai berikut:

1) Direktur

- a. Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan.
- b. Memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian (manajer).
- c. Menyetujui anggaran tahunan perusahaan.
- d. Menyampaikan laporan kepada pemegang saham atas kinerja perusahaan.

2) Sekretaris Perusahaan

- a. Sebagai penghubung (contact person) dan fasilitator komunikasi antara Direksi, Dewan Komisaris, pemegang saham, pemerintah/instansi terkait, masyarakat dan pemangku kepentingan.
- b. Menyelenggarakan kegiatan kesekretariatan dalam lingkungan Direksi, Dewan Komisaris dan Perusahaan serta pengadministrasiannya termasuk mengelola dokumen RUPS, risalah/risalah rapat Direksi, Dewan Komisaris, rapat gabungan, Daftar Pemegang Saham Khusus, dokumentasi perbedaan pendapat, undangan, agenda dan materi rapat serta dokumen lainnya.

3) Satuan Pengawasan Intern

Pengertian pengawasan internal dalam arti luas dapat dibagi dua yaitu pengawasan administratif dan pengawasan akuntansi. Pengawasan

administrasi meliputi rencana organisasi dan semua cara serta prosedur-prosedur yang berhubungan dengan efisiensi usaha dan ketaatan terhadap kebijakan pimpinan perusahaan. Pengawasan akuntansi meliputi rencana organisasi dan semua cara serta prosedur-prosedur yang berhubungan dengan pengamanan harta milik perusahaan serta dapat dipercayanya laporan keuangan. Satuan pengawasan Intern juga membawahi pengawasan umum, pengawasan kepegawaian dan pengawasan keuangan dan material

4) Satuan Penelitian dan Pengembangan

Satuan Penelitian dan Pengembangan tugasnya untuk mewadahi dan memfasilitasi kegiatan penalaran, penelitian, pengembangan, dan bertanggung jawab atas kegiatan keilmiah di lingkup perusahaan Pasar Surya Surabaya dan membawahi pada sub bagian data dan informasi, sub bagian revisi dan pengembangan dan sub bagian perencanaan pengembangan.

5) Cabang

Tugas Perusahaan cabang merupakan unit atau bagian dari perusahaan induknya yang dapat berkedudukan ditempat yang berlainan dan dapat bersifat berdiri sendiri atau bertugas untuk melaksanakan sebagian tugas dari perusahaan induknya. Cabang juga membawahi bagian seksi penagihan, seksi pengawasan, seksi perawatan, seksi pengaturan tempat dan pembinaan pedagang dan seksi ketertiban.

6) Kepala Pasar

Tugas kepala pasar merencanakan operasional, memberi tugas, memberi petunjuk, mengatur, mengevaluasi, dan melaporkan pelaksanaan tugas bidang pengelolaan pasar. Kepala pasar membawahi wakil kepala pasar, urusan umum, sub seksi keuangan, sub seksi pemeliharaan, sub seksi keamanan dan ketertiban.

B. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden, yaitu pada karyawan Perusahaan Daerah Surabaya, dengan sampel sebanyak 100 karyawan maka dapat diambil beberapa gambaran tentang karakteristik responden yang diteliti meliputi, 1) Jenis Kelamin, 2) Usia dan 3) Masa Kerja.

1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada pegawai Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya maka distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin, dapat dilihat diagram berikut ini.

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

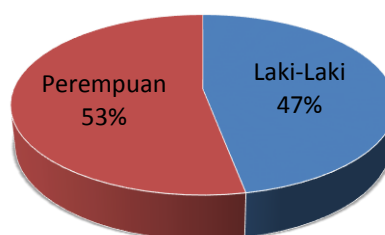


Diagram4.1: Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan diagram 1 diatas hasil data responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa dari jumlah 100 responden terdapat 47% berjenis kelamin laki-laki, sedangkan responden berjenis perempuan sebanyak 53%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya didominasi oleh karyawan berjenis kelamin perempuan.

2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada pegawai Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya, maka distribusi frekuensi responden berdasarkan usia, dapat dilihat pada diagram 2 berikut ini.

Responden Berdasarkan Usia

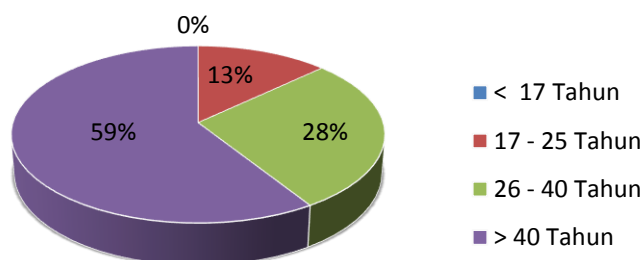


Diagram 4.2: Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan diagram 2 diatas, hasil data responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa responden yang berusia < 17 tahun sebesar 0%. Responden yang berusia 17 - 25 tahun yaitu sebesar 13%. Kemudian responden yang berusia 26 - 40 tahun sebesar 28% dan responden > 40 tahun yaitu sebesar 59%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya mempunyai karyawan lebih banyak berusia > 40 tahun yaitu sebesar 59%.

3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada pegawai Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya, maka distribusi frekuensi responden berdasarkan masa kerja, dapat dilihat pada diagram 3 berikut ini.

Responden Berdasarkan Masa Kerja

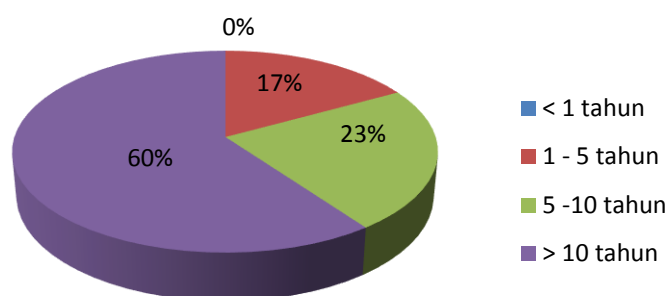


Diagram 4.3: Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan diagram 3 di atas, hasil data responden berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki masa kerja <1 tahun sebesar 0%. Karyawan yang memiliki masa kerja 1-5 tahun sebesar 17%. Karyawan yang memiliki masa kerja 5-10 tahun sebesar 23%. Kemudian karyawan yang memiliki masa kerja > 10 tahun sebesar 60%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya memiliki karyawan dengan rata-rata masa kerja dari > 10 tahun yaitu sebesar 60%.

C. Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan objek penelitian pada Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Di

dalam penelitian ini, penulis menyebarkan 100 kuesioner. Hasil pengolahan data selanjutnya diuraikan mengenai variabel-variabel bebas yang merupakan pengaruh dari variabel terikat diukur menggunakan skala likert. Setelah dilakukan tabulasi data semua kuesioner dinyatakan valid untuk dianalisis. Hasil deskripsi penilaian dari responden dapat tersaji seperti berikut ini.

1. Distribusi Frekuensi Mengenai Variabel Pelatihan (X_1)

Dari hasil penyebaran kuesioner tentang pengendalian biaya diperoleh jawaban dari responden yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1 : Jawaban Responden Tentang Pelatihan (X_1)

| No | Pelatihan | STS | TS | RR | S | SS | Rata-Rata |
|----|--|-----|----|----|----|----|-----------|
| 1 | Pelatih memiliki keahlian dan pengetahuan di bidang materi yang disampaikan pada peserta pelatihan | 0 | 0 | 29 | 44 | 27 | 3,9 |
| 2 | Pelatih menggunakan metode pelatihan sesuai dengan materi sehingga peserta mampu memahami materi dengan baik | 0 | 0 | 28 | 48 | 24 | 3,9 |
| 3 | Peserta pelatihan mempunyai semangat dalam mengikuti pelatihan | 0 | 7 | 29 | 36 | 28 | 3,8 |
| 4 | Peserta dapat menambah pengetahuan terkait bidang pekerjaannya | 0 | 5 | 20 | 53 | 22 | 3,9 |
| 5 | Materi pelatihan yang diberikan mampu menunjang pekerjaan karyawan | 0 | 3 | 25 | 41 | 31 | 4,0 |
| 6 | Materi pelatihan diberikan untuk memenuhi kebutuhan peningkatan prestasi kerja karyawan | 0 | 2 | 28 | 45 | 25 | 3,9 |
| 7 | Metode pelatihan yang diterapkan dapat meningkatkan pengetahuan | 0 | 6 | 30 | 43 | 21 | 3,7 |

| | | | | | | | |
|------|---|---|---|----|----|----|-----|
| | dan pemahaman karyawan sesuai dengan bidang pekerjaannya | | | | | | |
| 8 | Metode pelatihan praktik secara langsung lebih mempermudah dan cepat pemahaman karyawan dibidang pekerjaannya | 0 | 4 | 24 | 41 | 31 | 3,0 |
| 9 | Setelah mengikuti pelatihan, karyawan mampumenyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik | 0 | 6 | 25 | 48 | 21 | 3,8 |
| 10 | Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dengan tujuan agar kinerja karyawan lebih meningkat | 0 | 2 | 26 | 47 | 25 | 3,9 |
| Mean | | | | | | | 3,7 |

Sumber: Kuisisioner Penelitian

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan dengan rata-rata skor sebesar 3,7 untuk variable pelatihan. Nilai ini termasuk dalam rentang kategori “setuju” artinya mayoritas responden menyatakan bahwa pelatihan berdampak baik bagi karyawan di Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya.

2. Distribusi Frekuensi Mengenai Variabel Motivasi (X₂)

Dari hasil penyebaran kuesioner tentang kemampuan perusahaan diperoleh jawaban dari responden yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2 :Jawaban Responden Tentang Motivasi (X₂)

| No | Motivasi | STS | TS | RR | S | SS | Rata-Rata |
|----|--|-----|----|----|----|----|-----------|
| 1 | Karyawan mempunyai dorongan yang kuat dalam bekerja untuk mencapai kinerja yang maksimal | 0 | 1 | 28 | 45 | 26 | 3,9 |
| 2 | Dengan adanya dorongan dalam diri karyawan, maka harapan yang diinginkan | 0 | 0 | 24 | 45 | 31 | 4,0 |

| | | | | | | | |
|------|---|---|---|----|----|----|-----|
| | lebih mudah terwujud | | | | | | |
| 3 | Karyawan bekerja disiplin dan kerja keras serta tidak menunda-nunda pekerjaan dalam menjalankan tugasnya | 0 | 6 | 22 | 45 | 27 | 3,9 |
| 4 | Keunggulan karyawan dalam bekerja dapat meningkatkan prestasi kerja | 0 | 3 | 21 | 41 | 35 | 4,0 |
| 5 | Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sendiri tanpa harus selalu minta bantuan orang lain | 0 | 6 | 20 | 48 | 26 | 3,9 |
| 6 | Karyawan mampu menemukan solusi atas kesulitan yang dihadapi dalam tugasnya | 0 | 2 | 27 | 48 | 23 | 3,9 |
| 7 | Karyawan mampu menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi baru sehingga dapat menemukan sesuatu yang baru | 0 | 4 | 23 | 54 | 19 | 3,8 |
| 8 | Karyawan mampu mengembangkan ide-ide dalam pekerjaan sehingga meningkatkan prestasi kerja | 0 | 2 | 24 | 48 | 26 | 3,9 |
| 9 | Karyawan bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya | 0 | 3 | 26 | 44 | 27 | 3,9 |
| 10 | Karyawan siap menerima sanksi apabila melakukan kesalahan dengan sengaja | 0 | 1 | 24 | 25 | 21 | 3,9 |
| Mean | | | | | | | 3,9 |

Sumber: Kuisisioner Penelitian

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan dengan rata-rata skor sebesar 3,9 untuk variable Motivasi. Nilai ini termasuk dalam rentang kategori “setuju” artinya mayoritas responden menyatakan

bahwa Motivasi berdampak baik bagi karyawan di Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya.

3. Distribusi Frekuensi Mengenai Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil penyebaran kuesioner tentang kinerja karyawan, diperoleh jawaban dari responden yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3 : Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan (Y)

| No | Kinerja Karyawan | STS | TS | RR | S | SS | Rata-Rata |
|----|---|-----|----|----|----|----|-----------|
| 1 | Karyawan mempunyai dorongan yang kuat dalam bekerja untuk mencapai kinerja yang maksimal | 1 | 2 | 27 | 48 | 22 | 3,8 |
| 2 | Dengan adanya dorongan dalam diri karyawan, maka harapan yang diinginkan lebih mudah terwujud | 1 | 2 | 28 | 46 | 23 | 3,8 |
| 3 | Karyawan bekerja disiplin dan kerja keras serta tidak menunda-nunda pekerjaan dalam menjalankan tugasnya | 0 | 4 | 25 | 45 | 26 | 3,9 |
| 4 | Keunggulan karyawan dalam bekerja dapat meningkatkan prestasi kerja | 0 | 4 | 24 | 44 | 28 | 3,9 |
| 5 | Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sendiri tanpa harus selalu minta bantuan orang lain | 0 | 3 | 22 | 48 | 27 | 3,9 |
| 6 | Karyawan mampu menemukan solusi atas kesulitan yang dihadapi dalam tugasnya | 0 | 1 | 21 | 46 | 32 | 4,0 |
| 7 | Karyawan mampu menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi baru sehingga dapat menemukan sesuatu yang baru | 0 | 7 | 27 | 36 | 30 | 3,8 |
| 8 | Karyawan mampu mengembangkan ide- | 0 | 2 | 20 | 55 | 23 | 3,8 |

| | | | | | | | |
|------|---|---|---|----|----|----|-----|
| | idedalam pekerjaan sehingga meningkatkan prestasi kerja | | | | | | |
| 9 | Karyawan bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya | 0 | 1 | 25 | 46 | 28 | 4,0 |
| 10 | Karyawan siap menerima sanksi apabila melakukan kesalahan dengan sengaja | 0 | 4 | 15 | 57 | 24 | 4,0 |
| Mean | | | | | | | 3,8 |

Sumber: Kuisisioner Penelitian

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan dengan rata-rata skor sebesar 3,8 untuk variable Kinerja. Nilai ini termasuk dalam rentang kategori “setuju” artinya mayoritas responden menyatakan bahwa Kinerja baik bagi karyawan di Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya.

D. Pengujian Instrumen Penelitian

Sebelum data dianalisis lebih lanjut menggunakan analisis regresi berganda, terlebih dahulu akan diuji validitas dan reliabilitas. Hal ini dimaksudkan untuk menguji apakah data yang diukur dapat digunakan untuk menjelaskan dan mengukur apa yang ingin diukur (validitas) dan dapat digunakan kembali untuk penelitian selanjutnya secara konsisten (Reliabel).

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner tersebut mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut.

Pada penelitian ini, uji validitas digunakan untuk menghitung korelasi skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor total seluruh butir pertanyaan dalam

satu variabel. Perhitungan korelasi yang digunakan adalah korelasi product moment dari pearson (Ghozali, 2011:125).

Adapun hasil perhitungan uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4: Hasil Pengujian Validitas

| Variabel | r hitung | r tabel | Keterangan |
|---------------------------------------|----------|---------|------------|
| Pelatihan (X₁) | | | |
| X1.1 | 0,909 | 0,361 | Valid |
| X1.2 | 0,764 | 0,361 | Valid |
| X1.3 | 0,697 | 0,361 | Valid |
| X1.4 | 0,650 | 0,361 | Valid |
| X1.5 | 0,787 | 0,361 | Valid |
| X1.6 | 0,838 | 0,361 | Valid |
| X1.7 | 0,901 | 0,361 | Valid |
| X1.8 | 0,792 | 0,361 | Valid |
| X1.9 | 0,806 | 0,361 | Valid |
| X1.10 | 0,756 | 0,361 | Valid |
| Motivasi Kerja (X₂) | | | |
| X2.1 | 0,822 | 0,361 | Valid |
| X2.2 | 0,766 | 0,361 | Valid |
| X2.3 | 0,773 | 0,361 | Valid |
| X2.4 | 0,874 | 0,361 | Valid |
| X2.5 | 0,779 | 0,361 | Valid |
| X2.6 | 0,793 | 0,361 | Valid |
| X2.7 | 0,701 | 0,361 | Valid |
| X2.8 | 0,802 | 0,361 | Valid |
| X2.9 | 0,784 | 0,361 | Valid |
| X2.10 | 0,736 | 0,361 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | | | |
| Y1 | 0,577 | 0,361 | Valid |
| Y2 | 0,692 | 0,361 | Valid |
| Y3 | 0,703 | 0,361 | Valid |
| Y4 | 0,816 | 0,361 | Valid |
| Y5 | 0,798 | 0,361 | Valid |
| Y6 | 0,834 | 0,361 | Valid |
| Y7 | 0,821 | 0,361 | Valid |
| Y8 | 0,780 | 0,361 | Valid |
| Y9 | 0,754 | 0,361 | Valid |
| Y10 | 0,851 | 0,361 | Valid |

Sumber: Hasil Olah Data SPSS v.23

Dari Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa dari indikator-indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya memiliki nilai korelasi (r_{hitung}) di atas 0,361. Hal ini berarti bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya sebagai pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Uji reliabilitas ini digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan dari indikator-indikator dari variabel yang diamati. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0,60$ (Ghozali, 2005:42).

Tabel 4.5: Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | <i>Cronbach Alpha</i> | Kriteria | Keterangan |
|----------------------|-----------------------|----------|------------|
| Pelatihan (X_1) | 0,932 | 0,60 | Reliabel |
| Motivasi (X_2) | 0,930 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,918 | 0,60 | Reliabel |

Sumber: Hasil Olah Data SPSS v.23

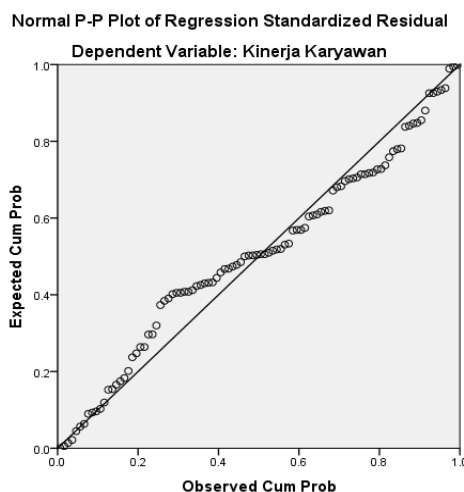
Berdasarkan Tabel 4.5 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Pelatihan (X_1), Motivasi (X_2) dan Kinerja (Y) hasil nilai *cronbach alpha* $> 0,60$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan kuisioner tersebut telah reliabel yang berarti kuisioner ini dapat digunakan dalam penelitian.

E. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dapat diidentifikasi dari grafik normal probability plot. Cara untuk mengetahui normalitas dengan melihat *normal probability* plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan meliputi garis diagonalnya (Imam Ghozali, 2015:110). Dari hasil statistik, diperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar 4.2. Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot

Pada gambar 4.2 di atas, dapat dilihat bahwa titik data menyebar disekitar garis diagonal dan arah penyebarannya mengikuti garis diagonal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas yaitu Pelatihan (X_1) dan Motivasi (X_2). Multikolinieritas dapat diketahui dari nilai *Tolerance* dan *Variance*

InflationFactor (VIF). Apabila nilai *Tolerance* $< 0,1$ atau nilai *Variance Inflation Factor*(VIF) > 10 , maka terjadi multikolinieritas. Jika nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil pengujian multikolinieritas dalam penelitian ini terdapat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.6: Hasil Pengujian Multikolinieritas Coefficients^a

| Model | Collinearity Statistics | |
|--------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | |
| Pelatihan | .321 | 3.120 |
| Motivasi | .321 | 3.120 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

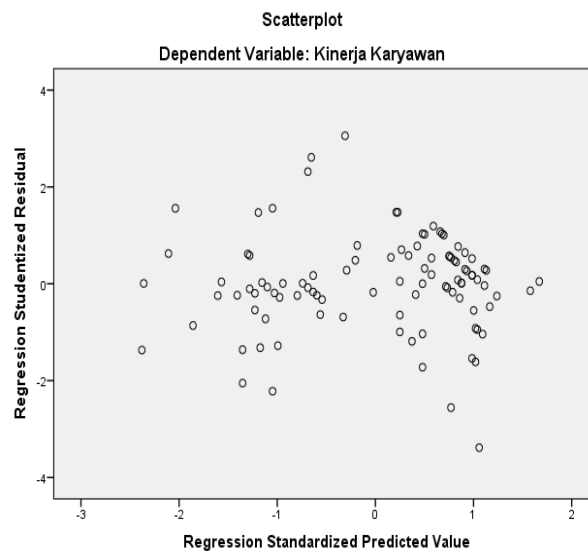
Sumber: Hasil Olah Data SPSS v.23

Pada Tabel 4.6 diatas, dapat dilihat bahwa besarnya nilai *tolerance* untuk masing-masing variabel $>0,1$ dan nilai VIF untuk masing-masing variabel bebas mempunyai nilai <10 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variable independen dalam model regresi atau tidak terdapat masalah multikolinieritas antar variable independent dalam regresi tersebut.

c. Uji Heterokedastistas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Dan jika *variance* berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah

tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil heteroskedastisitas dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar4.3.Scatterplot

Berdasarkan gambar 4.3 grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan. Setelah dilakukan uji asumsi klasik tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi linier dalam penelitian ini, bebas dari asumsi dasar (klasik) tersebut.

F. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas yaitu Pelatihan (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi berganda.

Berdasarkan perhitungan dengan bantuan program *SPSS 23. for windows* diperoleh hasil regresi sebagai berikut :

Tabel 4.7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4.550 | 2.123 | | 2.143 | .035 |
| | Pelatihan | .265 | .086 | .281 | 3.079 | .003 |
| | Motivasi | .622 | .092 | .615 | 6.746 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Hasil Olah Data SPSS v.23

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 4.550 + 0,265X_1 + 0,622X_2 + e$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Konstanta (a) sebesar 4.550 memberi arti apabila variabel bebas pelatihan, motivasi adalah bernilai konstan, maka besarnya variabel terikat kinerja karyawan adalah bernilai sebesar 4.550 satuan.
- Pelatihan (X_1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,281. Hal ini menandakan bahwa pelatihan (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan (Y). Apabila pelatihan bertambah satu satuan, maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,281 satuan. Artinya semakin tinggi nilai pelatihan maka semakin tinggi Kinerja Karyawan.

- c. Motivasi (X_2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,615. Hal ini menandakan bahwa variabel motivasi (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Apabila motivasi bertambah satu satuan, maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,615 satuan. Artinya semakin tinggi nilai motivasi, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Berdasarkan perhitungan dengan bantuan program *SPSS 23. for windows* diperoleh hasil regresi sebagai berikut :

Tabel 4.8. Hasil Uji t

| Coefficients ^a | | |
|---------------------------|-------|------|
| Model | t | Sig. |
| 1 (Constant) | 2.143 | .035 |
| Pelatihan | 3.079 | .003 |
| Motivasi Kerja | 6.746 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Hasil Olah Data SPSS v.23

- 1) Pengujian terhadap hipotesis yang berbunyi “Diduga pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Pengujian hipotesis ini menggunakan uji-t, yang bertujuan untuk melihat hubungan apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 8 di atas dapat diketahui nilai t_{hitung} variabel pelatihan sebesar $3,079 > t_{tabel}$

yaitu 1.988 dengan nilai sig. sebesar 0,003 sehingga ($0,003 < 0,05$) dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa H_1 diterima.

- 2) Pengujian terhadap hipotesis yang berbunyi “Diduga motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya”. Pengujian hipotesis ini menggunakan uji-t, yang bertujuan untuk melihat apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Berdasarkan tabel 8 di atas dapat diketahui nilai t_{hitung} variabel kemampuan perusahaan sebesar $6,746 > t_{tabel}$ yaitu 1.988 dengan nilai sig. sebesar 0,000 sehingga ($0,000 < 0,05$) dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa H_2 diterima.

b. Uji F (Simultan)

Berdasarkan perhitungan dengan bantuan program *SPSS 23. for windows* diperoleh hasil regresi sebagai berikut :

Tabel 4.9. Hasil Uji F

| ANOVA ^a | | | |
|--------------------|------------|---------|-------------------|
| Model | | F | Sig. |
| 1 | Regression | 139.203 | .000 ^b |
| | Residual | | |
| | Total | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS v.23

Pengujian terhadap hipotesis yang berbunyi “Diduga pelatihan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Pengujian hipotesis ini menggunakan uji-F, yang bertujuan untuk melihat hubungan apakah pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 9 diatas dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar $139,203 > F_{tabel}$ yaitu 3,09 dengan nilai sig. sebesar 0,000 sehingga ($0,000 < 0,05$) dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa H_3 diterima.

c. Koefisien korelasi (R) dan Koefisien determinasi (Adjusted R_{square})

- 1) Koefisien korelasi (R) menggambarkan besarnya hubungan antara variabel Pelatihan (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Interpretasi tingkat hubungan antara variabel X dan Y dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi dalam Sugiyono (2012:319) sebagai berikut :

Tabel 4.10. Interpretasi Koefisien Korelasi

| Interval koefisien korelasi | Tingkat hubungan |
|-----------------------------|------------------|
| 0,00 – 0,734 | Sangat rendah |
| 0,20 – 0,399 | Rendah |
| 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 1,000 | Sangat kuat |

Sumber: *Sugiyono (2012:319)*

Berdasarkan perhitungan dengan bantuan program *SPSS 23. for windows* diperoleh hasil regresi sebagai berikut :

Tabel 4.11. Koefisien Korelasi dan Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .861 ^a | .742 | .736 | 2.94202 |

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

Sumber: *Hasil Olah Data SPSS v.23*

Dari table 4.11 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,861. dan nilai tersebut jika dilihat pada tabel 11 menunjukkan pada tingkat hubungan yang sangat kuat. Yang berarti bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara Pelatihan(X₁) dan motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y).

- 2) Koefisien determinasi (Adjusted R_{square}) sebesar 0,736. Angka ini menunjukkan bahwa Pelatihan(X₁) dan Motivasi Kerja(X₂) memberikan

variasi atau mampu memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 73,6%, sedangkan sisanya sebesar 26,4% disebabkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

G. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari analisis dengan menggunakan program SPSS versi 23 yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Pelatihan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa Pelatihan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan kata lain semakin baik pelatihan yang diberikan pada karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabayamaka akan semakin baik juga kinerja Karyawan. Begitu juga sebaliknya, semakin buruk pelatihan dan tidak adanya pelatihan pada karyawanmaka akan semakin buruk pula kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Julianry (2017) menjelaskan bahwa Variabel pelatihan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pelatihan mempunyai pengaruh penting terhadap kinerja pegawai dengan bukti bahwa mayoritas responden menjawab setuju tentang adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai. Komponen pelatihan yang terdiri dari kebutuhan, pengelolaan dan evaluasi pelaksanaannya dirasa cukup efektif pelaksanaannya demi meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan kata lain semakin baik motivasi kerja yang terjadi pada karyawan maka akan semakin baik juga kinerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, semakin buruk Motivasi kerja, maka akan semakin buruk pula Kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amalia (2016) menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya adanya motivasi yang kuat pada karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

3. Pengaruh Pelatihan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian terhadap hipotesis diketahui bahwa “Pelatihan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan kata lain semakin baik pelatihan dan motivasi yang ada pada karyawan maka akan semakin baik juga kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hakim(2017) bahwa Pelatihan dan Motivasi secara bersamasama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu

salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan meningkatkan efektifitas pelatihan dan menyelenggarakan program-program yang menciptakan lingkungan kerja yang akan memotivasi karyawan, sehingga produktivitas dan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Pelatihan yang sifatnya mendorong motivasi karyawan dan menunjang peningkatan kinerja perlu diterapkan di Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya.