

**PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA
ANGGOTA KOPERASI INDUSTRI KAYU DAN MEUBEL
(KIKM) DI JAKARTA TIMUR**

**LYDIA NATALIA
8105097468**



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri
Jakarta**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
KONSENTRASI PENDIDIKAN EKONOMI KOPERASI
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2013**

**THE INFLUENCE OF JOB TRAINING TOWARD MEMBERS
WOOD AND FURNITURE INDUSTRY COOPERATIVES
(KIKM) PERFORMANCE IN EAST JAKARTA**

**LYDIA NATALIA
8105097468**



**This Thesis is Written as Part of Bachelor Degree In Education
Accomplishment**

**STUDY PROGRAM OF ECONOMIC EDUCATION
CONCENTRATION IN COOPERATION ECONOMIC EDUCATION
DEPARTEMENT OF ECONOMICS AND ADMINISTRATION
FACULTY OF ECONOMIC
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2013**

ABSTRAK

LYDIA NATALIA. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Koperasi Industri Kayu Dan Meubel (KIKM) Di Jakarta Timur. Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Ekonomi Koperasi. Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. 2013.

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan pengetahuan berdasarkan data dan fakta yang fasih, benar dan dapat dipercaya apakah terdapat pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Anggota Koperasi Industri Kayu Dan Meubel (KIKM) Di Jakarta Timur. Penelitian ini dilakukan selama 6 bulan terhitung sejak bulan Februari 2013 sampai dengan bulan Juli 2013. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan regresi sederhana. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Anggota KIKM di Jakarta Timur yang mengikuti Pelatihan Kerja sebanyak 164 anggota. Sampel yang digunakan sebanyak 41 anggota. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik acak sederhana. Data Variabel Y adalah Kinerja Anggota KIKM dan data variabel X Pelatihan Kerja, yang merupakan data primer yang didapat dari instrumen yang berbentuk kuisioner. Uji persyaratan analisis yang dilakukan adalah mencari persamaan regresi yang diperoleh adalah $\hat{Y} = 55,97 + 0,505X$. Hasil uji normalitas liliefors $L_{hitung} = 0,969$ sedangkan L_{tabel} untuk $n=41$ pada taraf signifikansi 0,05 adalah 0,138. Karena $L_{hitung} < L_{tabel}$ variabel X dan Y berdistribusi normal. Pengujian hipotesis dengan uji keberartian koefisien regresi menghasilkan $F_{hitung} (16,86) > F_{tabel} (4,07)$ yang berarti persamaan regresi tersebut signifikan. Uji kelinieran regresi menghasilkan $F_{hitung} (1,25) < F_{tabel} (2,41)$ sehingga disimpulkan persamaan regresi tersebut linier. Perhitungan koefisien korelasi *Product Moment* menghasilkan $r_{hitung} = 0,549$. Selanjutnya dilakukan uji-t menghasilkan $t_{hitung} (4,11) > t_{tabel} (1,70)$. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Anggota KIKM. Dengan perhitungan koefisien determinasi atau penentu diperoleh hasil 30,18%. Ini berarti Pelatihan Kerja memberikan kontribusi atau sumbangan sebesar 30,18% terhadap Kinerja Anggota KIKM.

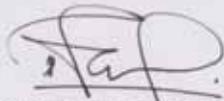
ABSTRACT

LYDIA NATALIA. *The Influence of Job Training toward Members Wood And Furniture Industry Cooperatives (KIKM) Performance in East Jakarta. Study Program of Economi Education. Concentration of Cooperative Economics Education. Departement of Economi and Administration. Faculty of Economics State Univercity of Jakarta. 2013.*

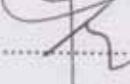
Purpose of this research is to find valid and reliability, data and fact about the possibility a positive correlation beetwen The Influence of Job Training toward Members Wood And Furniture Industry Cooperatives (KIKM) Performance in East Jakarta. This research, conducted for 6 months from February 2013 to July 2013. The method of research used is survey method with simple regression approach. The population research were all members KIKM to follow the job training as many as 164 members. The samples used are 41 members. The sampling technique in this research is Simple Random Sampling Technique. Variable data Y is Members KIKM Performance and data X Job Tranining is primer data from questionnaire. The analiysis test by finding regression aqutionb, that is $\hat{Y} = 55,97 + 0,505X$. After that, data normality test by using Liliefors and the result is $L_{count} = 0,969$ while L_{tabel} for 41 in significant level 0,05 is 0,138. So $L_{count} < L_{tabel}$ mean that mistake of predication regression Y to X has normal distribution. For regression significance test and result is $F_{count} (16, 86) > F_{tabel} (4,07)$ showing that, is has significance regression. While regression linierity test, $F_{count} (1,25) < F_{tabel} (2,41)$ showing that regression is linier. The result of product moment of corelations coefficient test, is $r_{xy} = 0,549$. Continued by using correlation coefficient significance test with t-test. Counting result is $t_{count} (4,11) > t_{tabel}(1,70)$. The result of this research is that there is positive influence between Job Training with Members KIKM Performance. Beside that the result of determination coefficient test is 30,18% . This mean that the Job Training can give 30,18 contribution to the result of members KIKM performance.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. Dedi Purwana, E.S., M.Bus
NIP. 19671207 199203 1 001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dr. Siti Nurjanah, SE, M.Si</u> NIP. 19720114 199802 2 001	Ketua		24/7-2013
2. <u>Dicky Iranto, SE, M.Si</u> NIP. 19710612 200112 1 001	Sekretaris		24/7-2013
3. <u>Dr. Saparuddin, SE, M.Si</u> NIP. 19770115 200501 1 001	Penguji Ahli		24/7-2013
4. <u>Dra. Endang Sri Rahayu, M.Pd</u> NIP.19530320 198203 2 001	Pembimbing I		24/7-2013
5. <u>Karuniana Dianta A.S. S.IP, M.E</u> NIP. 19800924 200812 1 002	Pembimbing II		24/7-2013

Tanggal Lulus: 22 Juli 2013

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana di Universitas Negeri Jakarta.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademi berupa pencabutan gelar yang diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Juli 2013

Yang membuat pernyataan



Lydia Natalia
8105097468

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena atas karunia-Nya, yang telah mencurahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Koperasi Industri Kayu Dan Meubel (KIKM) Di Jakarta Timur”. Skripsi ini merupakan tugas akhir di Universitas Negeri Jakarta, yang ditulis untuk memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan Strata Satu (S1) pada konsentrasi Pendidikan Ekonomi Koperasi, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Terciptanya skripsi ini tidak lepas dari dukungan berbagai pihak baik segi moril maupun materil. Dengan segala hormat dan kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Tuhan Yang Maha Esa, atas rahmat, hidayah serta nikmat yang diberikan-Nya sehingga dapat terselesaikannya penulisan skripsi.
2. Dra. Endang Sri Rahayu, M.Pd selaku Dosen Pembimbing I dan Karuniana Dianta A.Sebayang, S.IP., ME selaku Dosen Pembimbing II yang telah membimbing peneliti dan bersedia memberikan waktu, tenaga, pikiran, saran dan kritik sejak awal penyusunan proposal hingga skripsi ini selesai.
3. Ibu Drs. Dedi Purwana E.S, M.Bus Selaku Dekan Fakultas Ekonomi.
Bapak Drs. Nurdin Hidayat MM, M.Si Selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi. Bapak Dr. Saparuddin, M.Si., Selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi. Ibu Dr. Siti Nurjanah, SE, MSi., selaku

Ketua Konsentrasi Pendidikan Ekonomi Koperasi, dan seluruh dosen Jurusan Ekonomi dan Administrasi.

4. Kedua Orang tuaku dan keluarga yang telah memberikan dukungan materil dan moril
5. David Parulian yang telah membantu penulis serta memberikan dukungan.
6. Teman-teman Ekop NR '09 dan semua pihak di Koperasi Industri Kayu Dan Meubel (KIKM) Jakarta Timur yang telah membantu penulis dalam memperoleh data yang tidak dapat disebutkan satu per satu.
7. Semua pihak yang telah membantu, baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga hasil penelitian ini bermanfaat untuk semua pihak yang memerlukan bahan referensi. Namun demikian, peneliti masih banyak kekurangan yang terdapat dalam skripsi ini sehingga tidak menutup kemungkinan untuk melakukan penelitian lanjutan bagi peneliti selanjutnya.

Akhir kata penulis mengucapkan Terima kasih kepada semua pihak yang turut membantu dalam penyusunan laporan ini.

Jakarta, Juli 2013

Lydia Natalia

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL PENELITIAN	i
TITLE	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	v
PERNYATAAN ORISINALITAS	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR LAMPIRAN	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR GRAFIK	xviii
BAB I: PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	15
C. Pembatasan Masalah	16
D. Perumusan Masalah	16
E. Kegunaan Penelitian	16
BAB II: KAJIAN TEORETIK	17
A. Deskripsi Konseptual	17
1. Kinerja	17

2. Pelatihan	24
B. Hasil Penelitian yang Relevan	35
C. Kerangka Teoretik.....	38
D. Perumusan Hipotesis Penelitian.....	39
BAB III: METODOLOGI PENELITIAN	40
A. Tujuan Penelitian	40
B. Tempat Dan Waktu Penelitian	40
1. Tempat Penelitian	40
2. Waktu Penelitian	41
C. Metode Penelitian	41
D. Populasi dan Sampling.....	42
E. Teknik Pengumpulan Data	43
1. Pelatihan Kerja	43
2. Kinerja Anggota KIKM	46
F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel	52
G. Teknik Analisis Data	52
1. Mencari Persamaan Regresi	52
2. Uji Persyaratan Analisis.....	53
3. Analisis Persamaan Regresi	54
BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	57
A. Deskripsi Data.....	57
1. Kinerja Anggota KIKM	57
2. Pelatihan Kerja.....	62
B. Analisis Data	67
C. Pembahasan	74

D. Keterbatasan Penelitian	80
BAB V: KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	81
A. Kesimpulan.....	81
B. Implikasi	81
C. Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN.....	86
RIWAYAT HIDUP.....	149

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Daftar Anggota Koperasi Industri Kayu dan Meubel (KIKM) DKI Jakarta Tahun 2006-2013	86
Lampiran 2 Surat Permohonan Izin Penelitian Untuk Skripsi	91
Lampiran 3 Surat Persetujuan Observasi Untuk Penulisan Skripsi	92
Lampiran 4 Surat Keterangan Telah Melakukan Riset	93
Lampiran 5 Uji Coba Instrumen Variabel X (Pelatihan Kerja).....	94
Lampiran 6 Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total Variabel X (Pelatihan Kerja)	95
Lampiran 7 Langkah – Langkag Perhitungan Uji Validitas Disertai Contoh Untuk Nomor Butir 1 Variabel X (Pelatihan Kerja).....	96
Lampiran 8 Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba Valiabel X (Pelatihan Kerja)	97
Lampiran 9 Data Hasil Perhitungan Kembali Uji Validitas Skor Butir Dengan Skor Total Variabel X (Pelatihan Kerja).....	98
Lampiran 10 Data Hasil uji Reliabilitas Variabel X (Pelatihan Kerja).....	99
Lampiran 11 Uji Coba Instrumen Variabel Y(Kinerja Anggota KIKM).	100
Lampiran 12 Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir Dengan Skor Total Variabel Y (Kinerja Anggota KIKM).....	101
Lampiran 13 Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas Disertai Contoh Untuk Nomor Butir 1 Variabel Y (Kinerja Anggota KIKM)	102
Lampiran 14 Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba Valiabel Y	

	(Kinerja Anggota KIKM)	103
Lampiran 15	Data Hasil Perhitungan Kembali Uji Validitas Skor Butir Dengan Skor Total Variabel Y (Kinerja Anggota KIKM)	104
Lampiran 16	Data Hasil Uji Coba Reliabilitas Variabel Y (Kinerja Anggota KIKM)	105
Lampiran 17	Data Penelitian Variabel X (Pelatihan Kerja).....	106
Lampiran 18	Data Penelitian Variabel X (Pelatihan Kerja).....	107
Lampiran 19	Data Penelitian Variabel Y (Kinerja Anggota KIKM).....	108
Lampiran 20	Proses Perhitungan Gambar Grafik Histogram Variabel X (Pelatihan Kerja)	109
Lampiran 21	Proses Perhitungan Gambar Grafik Histogram Variabel Y (Kinerja Anggota KIKM)	110
Lampiran 22	Hasil Data Mentah Variabel X (Pelatihan Kerja) dan Variabel Y (Kinerja Anggota KIKM).....	111
Lampiran 23	Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku Variabel X dan Y	112
Lampiran 24	Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku.....	113
Lampiran 25	Data Berpasangan Variabel X dan Variabel Y.....	114
Lampiran 26	Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi Linier.....	115
Lampiran 27	Perhitungan Persamaan Regresi Linier Sederhana.....	116
Lampiran 28	Tabel Untuk Menghitung $\hat{Y} = a + bX$	117
Lampiran 29	Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = 55,97 + 0,505X$	118
Lampiran 30	Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1 Penyerapan Tenaga Kerja (TK) Oleh Koperasi Tahun 2004-2008 (dalam orang).....	4
Tabel I.2 Peningkatan / Penurunan Data Omzet Penjualan KIKM Tahun 2007-2012	9
Tabel I.3 Kinerja Anggota KIKM dalam memproduksi	10
Tabel I.4 Kinerja Anggota dalam memproduksi setelah mengikuti pelatihan Kerja Tahun 2007-2012	13
Tabel III.1 Kisi – Kisi Instrumen Pelatihan Kerja	44
Tabel III.2 Skala Likert Variabel Pelatihan Kerja	45
Tabel III.3 Kisi- Kisi Instrumen Variabel Kinerja Anggota KIKM.....	48
Tabel III.4 Skala Likert Variabel Kinerja Anggota KIKM.....	49
Tabel III.5 Tabel Anava	55
Tabel IV.1 Tabel Distribusi Frekuensi Kinerja Anggota KIKM (Y).....	58
Tabel IV.2 Rata – Rata Hitung Skor Indikator dan Sub Indikator Kinerja Anggota KIKM	60
Tabel IV.3 Total Skor dan Rata – Rata Indikator Variabel Y (Kinerja Anggota KIKM).....	61
Tabel IV.4 Tabel Distribusi Frekuensi Pelatihan Kerja (X)	63
Tabel IV.5 Rata – Rata Hitung Skor Indikator dan Sub Indikator Pelatihan Kerja.....	65
Tabel IV.6 Total Skor dan Rata – Rata Indikator Variabel X	

(Pelatihan Kerja)	66
Tabel IV.7 Tabel Anava Untuk Uji Kolinieran Regresi.....	70
Tabel IV.8 Tabel Anava Untuk Uji Keberartian Regresi.....	71
Tabel IV.9 Tabel Rangkuman Hasil Perhitungan Analisis Data.....	73
Tabel IV.10 Daftar Pelatihan di KIKM.....	75
Tabel IV.11 Jadwal Pelaksanaan Pelatihan.....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Metode Pelatihan	34
Gambar II.2 Kerangka Teoretik	39

DAFTAR GRAFIK

Grafik I.1 Anggota Koperasi Indonesia Tahun 2004-2008 (dalam orang)	2
Grafik I.2 Manajer Dan Karyawan Koperasi di Indonesia Tahun 204-2008 (dalam orang)	3
Grafik IV.1 Grafik Histogram Kinerja Anggota KIKM	59
Grafik IV.2 Grafik Histogram Pelatihan Kerja	64
Grafik IV.3 Grafik Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Anggota KIKM	68

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Permasalahan koperasi di Indonesia saat ini masih banyak ditemukan. Diantaranya adalah gambaran koperasi dipandang sebelah mata. Dipandang sebelah mata karena hal itu berasal dari beberapa pikiran masyarakat yang menjadi salah satu penghambat koperasi yang berkembang menjadi unit ekonomi yang lebih besar, maju dan memiliki daya saing. Daya tahan dan daya saing koperasi dan pengusaha kecil dewasa ini belum mantap yang disebabkan oleh berbagai faktor yang diantaranya adalah belum terbinanya sumber daya manusia dan manajemen secara profesional dikalangan koperasi dan pengusaha kecil.

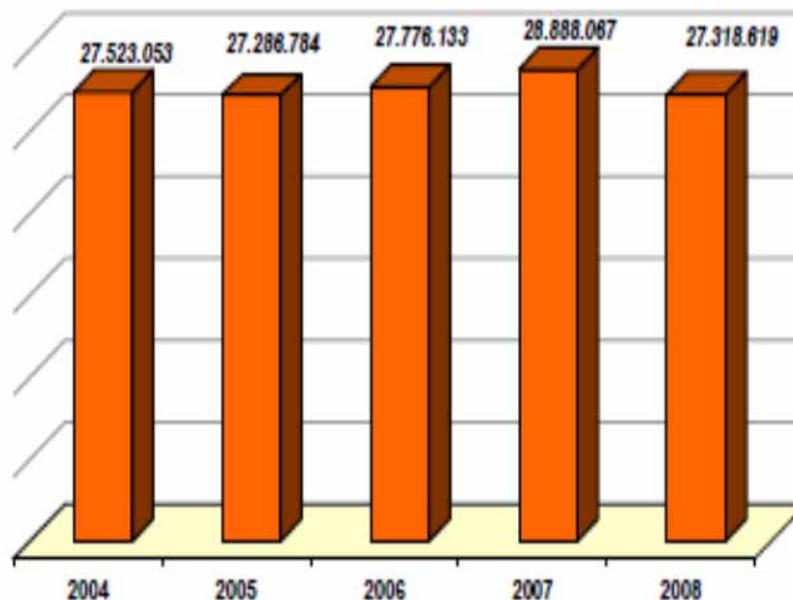
Sumber daya alam dan sumber daya manusia yang dimiliki bangsa Indonesia, merupakan potensi yang dapat dimanfaatkan secara bersama – sama untuk pengembangan sektor koperasi di Indonesia. Dalam rangka pengembangan sumber daya manusia, koperasi dapat menempuh pendekatan baik struktural maupun kultural. Pendekatan struktural merupakan cara pengembangan SDM koperasi sebagai lembaga ekonomi dimana pelatihan harus benar-benar efektif. Pendekatan kultural lebih banyak menyoroti SDM koperasi dari sisi anggota dan masyarakat serta lingkungannya.

Namun yang terjadi sesungguhnya , bahwa sektor koperasi masih tertinggal dalam perkembangannya dibandingkan dengan sektor negara maupun swasta. Hal ini terbukti bahwa Menteri Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Syarifuddin

Hasan menyodorkan data yang memprihatinkan. Disebutkan, dari 188.181 koperasi di Indonesia saat ini, sebanyak 47.000 atau 25% tidak aktif atau mati suri, dan kebanyakan yang mati itu adalah koperasi pertanian dan simpan-pinjam.¹

Penurunan perkembangan jumlah anggota koperasi juga menjadi masalah dalam koperasi di Indonesia, hal ini terbukti dengan melihat data grafik 1.1 pada periode 2004 - 2008 mengalami penurunan anggota koperasi di Indonesia sebanyak 204.434 orang atau sebesar 0,74% yaitu dari 27.523.053 orang pada tahun 2004 menjadi 27.318.619 orang pada tahun 2008.²

Grafik I.1
Anggota Koperasi Indonesia Tahun 2004 – 2008
(dalam orang)

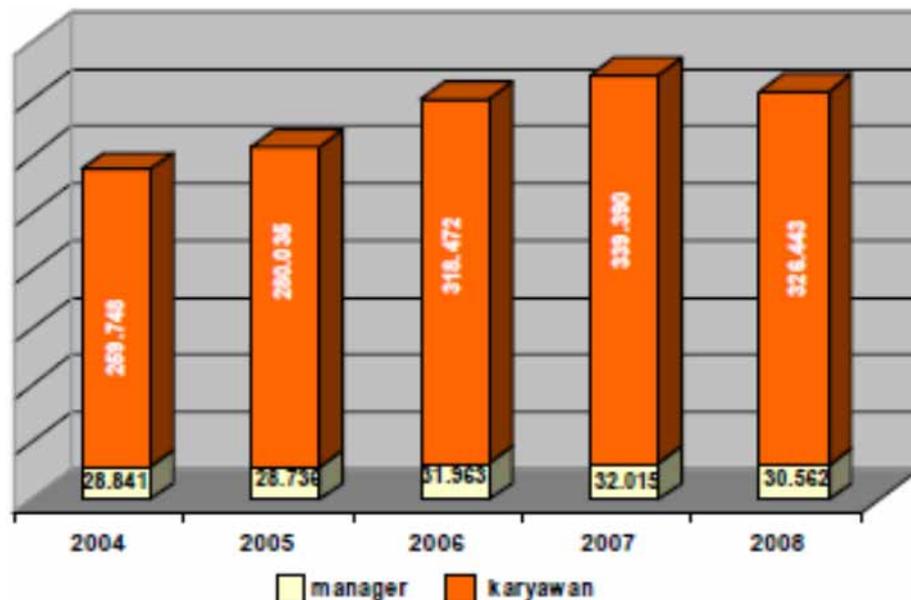


¹ Benhard Limbong, *Globalisasi dan Konglomerasi Koperasi Bagian I* (<http://suara.okezone.com/read/2012/04/23/58/616459/globalisasi-dan-konglomerasi-koperasi-bagian-i>) diakses pada tanggal 5 Maret 2013

² Guritno Kusumo, *Analisis Kinerja Koperasi Tahun 2004-2008*, p.10 (<http://www.smecda.com/deputi7/menu/files/Analisis%20Koperasi%202002-2006>) diakses pada tanggal 5 Maret 2013

Penurunan tenaga kerja atas manajer dan karyawan koperasi di Indonesia juga menjadi permasalahan koperasi secara umum. Koperasi sebagai badan usaha memberikan kontribusi terhadap penyerapan tenaga kerja nasional. Tetapi, koperasi mengalami permasalahan secara umum yaitu adanya penurunan tenaga kerja atas manajer dan karyawan koperasi di Indonesia. Hal ini terbukti bahwa penyerapan tenaga kerja oleh koperasi secara umum yang dikategorikan atas manajer dan karyawan pada tahun 2004 koperasi mampu menyerap tenaga kerja sebanyak 288.589 orang (28.841 manajer dan 259.748 karyawan) namun di tahun 2008 mengalami penurunan sebesar 23,71% menjadi 357.005 orang (30.562 manajer dan 326.443 karyawan).³

Grafik I.2
Manajer Dan Karyawan Koperasi di Indonesia Tahun 2004-2008
(dalam orang)



³ *Ibid.*, p.12

Selain itu, jika dilihat dari jumlah penyerapan tenaga kerja menurut kelompok skala usaha yaitu mikro, kecil, menengah dan besar, maka kontribusi koperasi terhadap total penyerapan tenaga kerja nasional masih tergolong kecil yaitu mencapai 0,35% pada tahun 2004; 0,36% tahun 2005; 0,39% tahun 2006, 0,41% tahun 2007 dan 0,38% tahun 2008. Gambaran singkat terhadap penyerapan tenaga kerja antara koperasi dan pelaku usaha di Indonesia adalah sebagai berikut:⁴

Tabel I.1
Penyerapan Tenaga Kerja (TK) Oleh Koperasi
Tahun 2004 – 2008

No	Pelaku Usaha	Tahun				
		2004	2005	2006	2007	2008
1	2	3	4	5	6	7
1	Total Penyerapan TK ³⁾ :	83.601.371	86.305.825	89.532.400	91.528.262	93.672.484
	a. Usaha Besar (UB)	3.154.771	2.719.209	2.697.593	2.788.518	2.776.214
	b. Usaha Kecil (UK)	76.415.980	79.171.294	83.751.955	85.597.425	87.640.082
	c. Usaha Menengah (UM)	4.030.620	4.415.322	3.082.852	3.142.319	3.256.188
	d. Usaha Kecil Menengah (UKM)	80.446.600	83.586.616	86.834.807	88.739.744	90.896.270
	% TK UB terhadap Total NAKER Nasional	3,77	3,15	3,01	3,05	2,96
	% TK UK terhadap Total NAKER Nasional	91,41	91,73	93,54	93,52	93,56
	% TK UM Terhadap Total NAKER Nasional	4,82	5,12	3,44	3,43	3,48
	% TK UKM Terhadap Total NAKER Nasional	96,23	96,85	96,99	96,95	97,04
2	Total Tenaga Kerja Koperasi ^{1) 2)}	288.589	308.771	350.435	371.405	357.005
	% TK Kop Terhadap Total NAKER Nasional	0,35	0,36	0,39	0,41	0,38
	% TK Kop Terhadap Total NAKER UKM	0,36	0,37	0,40	0,42	0,39
	% TK Kop Terhadap Total NAKER UB	9,15	11,36	12,99	13,32	12,86
	Catatan :					
	1) Jumlah Manajer + Karyawan					
	2) Laporan Daerah Selindo					
	3) Sumber : Hasil Kerjasama Kementerian Negara Koperasi dan UKM dengan Badan Pusat Statistik					

Ditilik dari realitas yang ada, eksistensi koperasi sebagai sokoguru perekonomian nasional sekaligus entitas bisnis belum begitu berkontribusi pada

⁴ *Ibid.*, p.13

ekonomi bangsa. Lembaga ekonomi yang berwatak kerakyatan ini sering diidentikkan sebagai kegiatan yang mengurus kebutuhan pokok sehari-hari dalam skala terbatas dan simpan pinjam. Koperasi jarang diidentikkan dengan kekuatan besar yang mampu mengantarkan kesejahteraan para anggotanya secara adil dan berkelanjutan seiring tuntutan perubahan dan persaingan di era globalisasi.

Peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi memiliki kedudukan yang penting pada pelaksanaan proses kerja organisasi dan pencapaian tujuan organisasi. Dalam pelaksanaannya, manusia dalam organisasi ini menjadi elemen utama dibandingkan dengan sumber daya yang lain. Tanpa adanya sumber daya manusia, sumber daya yang lain tentunya tidak akan bisa dimanfaatkan. Meskipun banyak faktor yang mempengaruhi organisasi seperti mesin-mesin modern, modal yang kuat, teknologi dan sistem yang canggih, tanpa adanya manusia yang menangani dan mengelolanya tidak akan berarti bagi perkembangan organisasi. Maka dari itu peran sumber daya manusia harus diutamakan dengan meningkatkan kualitas kinerja seseorang.

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Namun, kendala – kendala yang dihadapi oleh koperasi dalam proses perkembangannya tidak terlepas dari belum tersediannya tenaga pengelola yang profesional untuk mengelola koperasi. Hal ini yang menyebabkan kelemahan

pada Koperasi Industri Kayu dan Mebeul (KIKM) di Jakarta Timur yang merupakan salah satu bentuk koperasi yang tentunya tidak terlepas dari permasalahan – permasalahan yang dihadapi oleh koperasi pada umumnya. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja anggota koperasi, khususnya di KIKM harus selalu diupayakan.

Koperasi Industri Kayu dan Meubel (KIKM) Jakarta Timur merupakan koperasi yang menjalankan usaha permeubelan di Jakarta Timur yang terbentuk menjadi sentra – sentra meubel dari beberapa kecamatan penghasil produk meubel seperti kecamatan Pulogadung, Kecamatan Cakung, Kecamatan Duren Sawit dan di beberapa sentra meubel di kecamatan lain yang berjumlah 24 sentra meubel menjadikan Jakarta Timur sebagai sentra meubel terbesar di Jakarta.

Dengan banyaknya sentra meubel di Jakarta Timur ini perlu adanya satu wadah yang dapat mempersatukan dan menjembatani para pengrajin meubel agar dapat berkembang sesuai dengan kondisi saat ini, terutama menghadapi era Globalisasi. Dimana para perajin dan pengusaha meubel dituntut untuk dapat bersaing dengan produk – produk meubel di negara lain yang tentunya mereka kuat dalam segala bidang baik financial, teknologi, produksi, mutu, kualitas, dan pemasaran yang didukung oleh sumber daya manusianya.

Dengan banyaknya sentra meubel di Jakarta Timur ini perlu adanya satu wadah yang dapat mempersatukan dan menjembatani para pengrajin meubel agar dapat berkembang sesuai dengan kondisi saat ini, terutama menghadapi era globalisasi dan dimana para pengrajin dan pengusaha meubel dituntut untuk dapat bersaing dengan produk – produk meubel di negara lain yang tentunya mereka

kuat dalam segala bidang baik financial, teknologi, produksi, mutu, kualitas, dan pemasaran yang didukung oleh sumber daya manusianya.

Seorang anggota dituntut untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Keberhasilan mereka dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya. Penilaian tidak hanya dilakukan untuk membantu mengawasi sumber daya organisasi namun juga untuk mengukur tingkat efisiensi penggunaan sumber daya yang ada dan mengidentifikasi hal-hal yang perlu diperbaiki. Penilaian terhadap kinerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja anggota. Bagian-bagian yang menunjukkan kemampuan anggota yang kurang maksimal dapat diidentifikasi, diketahui sehingga dapat ditentukan strategi dalam meningkatkan kinerjanya.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh anggota guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja anggota, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien, guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Disadari bahwa pengembangan kualitas sumber daya manusia menjadi tuntutan yang harus selalu diusahakan peningkatannya. Hal ini dimaksudkan untuk menjawab tantangan organisasi, dalam hal ini badan usaha, dalam

menjalankan fungsi manajemen maupun fungsi usaha secara keseluruhan dalam usaha industri kayu dan meubel, Koperasi Industri Kayu dan Meubel (KIKM) sebagai salah satu bentuk badan usaha harus pula memperhatikan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang ada di lingkungan KIKM.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti yang didapatkan dari narasumber di KIKM, ternyata anggota KIKM banyak dari orang-orang yang latar belakang pendidikannya rendah, minim pengetahuan dalam teknologi, sehingga koperasi melakukan berbagai cara dalam mengembangkan anggota-anggotanya. Kinerja anggota KIKM belum berjalan optimal, hal ini terjadi dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu kurangnya pelatihan kerja, motivasi kerja dan etos kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi masalah kinerja anggota pada KIKM adalah pelatihan kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat pada Tabel I.2 yang merupakan data omzet penjualan Koperasi Industri Kayu dan Meubel pada tahun 2007-2012. Dari data tersebut, peneliti dapat mengetahui bahwa ternyata kinerja anggota KIKM dalam penjualan semakin berkurang. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pelaksanaan pelatihan bagi anggota KIKM sehingga membuat kinerja anggota KIKM mengalami peningkatan maupun penurunan dengan melihat tabel dibawah ini:

Tabel I.2
Peningkatan / Penurunan Data Omzet Penjualan KIKM
Tahun 2007-2012

Tahun	Data Omzet
2007	Rp 8.806.812.200,-
2008	Rp 9.622.343.000,-
2009	Rp 10.021.323.00,-
2010	Rp 8.935.597.900,-
2011	Rp 9.387.231.700,-
2012	Rp 7.231.655.000,-

Sumber : Data omzet penjualan KIKM

Dilihat dari Tabel I.2 hasil omzet penjualan KIKM selama enam tahun terakhir mengalami peningkatan pada tahun 2007-2008, tetapi pada tahun 2010 omzet penjualan KIKM mengalami penurunan sebesar Rp 8.935.597.900,- dikarenakan kinerja karyawan menurun akibat kurangnya pelatihan kerja, motivasi berkurang dan berkurangnya jumlah produksi yang dihasilkan. Pada tahun 2011, KIKM mengalami peningkatan omzet penjualan sebesar Rp 9.387.231.700,- dan pada tahun 2012 terjadi kembali penurunan omzet sebesar Rp 7.231.665.000,-. Peningkatan maupun penurunan tersebut pastinya berdampak pada kemajuan koperasi dalam mengelola segala pekerjaan yang dibebankan pada anggotanya. Menurut Siagian, kemajuan hanya akan diraih apabila yang bersangkutan mampu menampilkan kinerja yang memuaskan, termasuk produktivitas kerja yang semakin tinggi. Menurunnya produktivitas kerja bisa terjadi karena masalah keperilakuan, akan tetapi juga karena keterampilan para

tenaga pelaksana yang tidak sesuai lagi. Untuk mengatasi kedua jenis penyebab tersebut, perlu diadakan pelatihan.⁵

Kinerja anggota dalam memproduksi suatu barang berupa berbagai kayu & meubel serta furniture seperti meja makan, lemari pakaian, kursi, meja belajar, bufet, pendopo dan kerajinan lainnya, yang dapat dilihat pada tabel I.3 mengenai kinerja anggota yang dalam menghasilkan berbagai barang produksi.

Tabel I.3
Kinerja Anggota KIKM dalam berproduksi
(dalam satuan unit)

Tahun	Kinerja anggota KIKM dalam berproduksi (dalam satuan unit)
2007	540
2008	585
2009	650
2010	552
2011	620
2012	450

Sumber: KIKM

Faktor – faktor kinerja anggota KIKM dapat dipengaruhi oleh faktor pelatihan, motivasi kerja, dan etos kerja. Faktor pelatihan akan membuat anggota KIKM dapat memperbaiki kinerja mereka, karena dengan melalui pendidikan pelatihan seseorang akan meningkatkan kemampuan, memperbaiki potensi diri, mendapatkan wawasan, pengetahuan, serta keterampilan yang dapat diterapkan dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga akan berpengaruh terhadap hasil kerja yang diselesaikannya. Penerapan wawasan serta keterampilan yang diperoleh melalui pelatihan akan membantu anggota KIKM dalam menghadapi masalah –

⁵ Sondang Siagian, *Majamen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2007), p.159-160

masalah yang menghalangi pencapaian tujuan usaha Koperasi Industri Kayu dan Meubel. Dari tujuan tersebut, kinerja anggota dapat dilihat, apakah kinerjanya sudah baik atau belum seperti yang diharapkan.

Upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia atau kinerja di lingkungan Koperasi Industri Kayu dan Meubel (KIKM) adalah dengan cara diadakan pelatihan yang dilakukan oleh KIKM dengan bekerja sama dengan pemerintah maupun swasta melalui instansi yang terkait.

Dalam penelitian ini, peneliti memilih pelatihan kerja. Alasan peneliti memilih pelatihan ini karena jenis pelatihan kerja paling sering dilakukan di KIKM. Dengan adanya pelaksanaan pelatihan kerja yang dilakukan oleh anggota KIKM, maka anggota KIKM dapat mengetahui seberapa jauh pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja anggota KIKM di Jakarta Timur. Hal ini dapat dibuktikan dengan mengacu pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.4
Kinerja anggota dalam berproduksi setelah mengikuti pelatihan Kerja
Tahun 2007 – 2012

Tahun	Jumlah Pelatihan Kerja yang dilaksanakan	Kinerja Anggota KIKM dalam menghasilkan barang produksi (dalam satuan unit)
2007	3	540
2008	4	585
2009	6	650
2010	6	552
2011	5	620
2012	2	450

Sumber : KIKM

Jika dilihat dari tabel I.4, maka menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh pada kinerja anggota KIKM. Dengan sering mengikuti pelaksanaan

pelatihan kerja yang telah dilaksanakan, maka kinerja anggota KIKM akan semakin meningkat. Hal ini terbukti pada tahun 2009 yang mengalami peningkatan kinerja anggota KIKM dalam hal menghasilkan barang produksi setelah mengikuti pelatihan kerja sebanyak enam kali, ternyata anggota KIKM mampu memproduksi sebanyak 650 unit. Pada tahun 2010 ternyata pada jumlah enam pelatihan yang diikuti oleh Anggota KIKM ternyata bukan mengalami peningkatan tetapi mengalami penurunan yaitu anggota menghasilkan produksinya sejumlah 552 unit. Tetapi, pada tahun 2012 terlihat penurunan yang paling pesat selama enam tahun terakhir dikarenakan pelatihan kerja hanya dilaksanakan sebanyak dua kali sehingga kinerja anggota KIKM mampu memproduksi barang hanya sebesar 450 unit.

Dari semua data diatas, kinerja anggota KIKM cukup mengalami peningkatan maupun penurunan. Pelatihan Kerja KIKM selalu dilakukan setiap tahunnya, hal tersebut dilakukan untuk mengarahkan anggotanya agar dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih baik lagi. Pelatihan tersebut diperlukan untuk meningkatkan kemampuan, memperbaiki potensi anggota agar dapat bekerja lebih baik lagi, serta mengetahui tingkat kemampuan dan menilai seberapa baik atau buruk kinerja dari seorang anggota KIKM.

Seperti yang telah dikemukakan diatas, bahwa dengan melalui pendidikan pelatihan seseorang akan meningkatkan kemampuan, memperbaiki potensi anggota, mendapatkan wawasan, pengetahuan, serta keterampilan yang dapat diterapkan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini akan berpengaruh terhadap hasil kerja yang diselesaikannya. Penerapan wawasan serta keterampilan yang

diperoleh melalui pelatihan akan membantu anggota dalam menghadapi masalah – masalah yang menghalangi pencapaian tujuan usaha Koperasi Industri Kayu dan Meubel. Pelatihan bagi anggota KIKM merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar anggota KIKM semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan kapasitasnya masing-masing. Dari tujuan tersebut, kinerja karyawan dapat dilihat, apakah kinerjanya sudah baik atau belum seperti yang diharapkan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti, terlihat kondisi obyektif yang dialami oleh Koperasi Industri Kayu Dan Meubel (KIKM) yang telah mengikuti berbagai kegiatan pelatihan, anggota belum menunjukkan kinerja yang maksimal dalam memajukan koperasinya, anggota KIKM dalam memproduksi barang menurun akibat potensi anggota yang rendah dan pelaksanaan pelatihan kerja yang semakin berkurang, kurang bertanggung jawab terhadap tugas yang diemban kepadanya, kurang menghargai waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.

Faktor kedua mempengaruhi masalah kinerja anggota KIKM adalah motivasi kerja, berdasarkan hasil wawancara ternyata motivasi kerja yang ada pada anggota KIKM juga cenderung rendah. Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi cenderung lebih mampu mencapai keberhasilan serta lebih mampu mengatasi hambatan – hambatan yang merintang proses pencapaian keberhasilan. Seperti teori Maslow tentang motivasi adalah seperti kerucut, manusia akan termotivasi apabila kebutuhan yang menjadi sasaran hidup terpenuhi dengan baik mulai dari kebutuhan fisiologis sampai kebutuhan

aktualisasi diri.⁶ Semakin kebutuhannya terpenuhi maka akan semakin besar kinerja anggota dalam melakukan tugas dan kewajibannya di koperasi.

Anggota yang memiliki motivasi kerja yang tinggi pada dasarnya akan memiliki tingkat kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan anggota yang tidak memiliki motivasi kerja. Tetapi, Motivasi kerja pada anggota Koperasi Industri Kayu dan Meubel (KIKM) menunjukkan tingkat kepuasan yang kurang tinggi karena beberapa hal yang menurut anggota belum terpenuhi dalam pemenuhan kebutuhan anggota, masih terdapat anggota yang menunda – nunda pekerjaan, kurang bersemangatnya anggota dalam melakukan suatu pekerjaan yang akan dilakukan anggota sehingga akan berdampak kepada tingkat motivasi kerja setiap anggota yang bekerja pada Koperasi Industri Kayu Dan Meubel (KIKM) di Jakarta Timur.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pada anggota Koperasi Industri Kayu Dan Meubel (KIKM) adalah etos kerja. Harsono dan Santoso mendefinisikan etos kerja sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu. Sedangkan Petty menyatakan etos kerja adalah karakteristik yang harus dimiliki pekerja untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal, terdiri dari keahlian interpersonal, inisiatif, dan dapat diandalkan. Keahlian interpersonal berkaitan dengan bagaimana pekerja berhubungan dengan pekerja lain di lingkungan kerjanya. Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi seseorang agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa.

⁶ Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian dalam manajemen*. Cetakan Pertama (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2001)

Etos Kerja juga mempengaruhi kinerja anggota KIKM yang merupakan sikap hidup yang bersedia kerja keras, demi masa depan yang lebih baik (hard working), semangat untuk mampu menolong diri sendiri (kemampuan untuk mandiri), berpola hidup sederhana, mampu bekerjasama dengan sesama manusia dan selalu berfikir maju dan kreatif.⁷ Tetapi berdasarkan hasil wawancara peneliti, etos kerja anggota koperasi industri kayu dan meubel (KIKM) cenderung rendah Hal ini dapat dilihat dalam hal ketidaktepatan waktu, keterlambatan jam masuk kerja dan kurang bekerja keras. Berdasarkan dari data dan fakta tersebut maka peneliti ingin meneliti dengan judul “ Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Koperasi Industri Kayu Dan Meubel (KIKM) Di Jakarta Timur.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah Pelatihan kerja mempengaruhi Kinerja Anggota koperasi Industri Kayu Dan Meubel (KIKM) di Jakarta Timur?
2. Apakah Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja Anggota Koperasi Industri Kayu Dan Meubel (KIKM) di Jakarta Timur?
3. Apakah Etos Kerja mempengaruhi Kinerja Anggota Koperasi Industri Kayu Dan Meubel (KIKM) di Jakarta Timur ?

⁷ Moch. Noor Setyo Wardono, “Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri”, *Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI*, Vol. 1, No. 2, September 2012.

C. Pembatasan Masalah

Dari Identifikasi masalah diatas, maka peneliti membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada “ Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Koperasi Industri Kayu Dan Meubel (KIKM) Di Jakarta Timur”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan masalah diatas maka masalah tersebut dirumuskan “Apakah terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja anggota koperasi industri kayu dan meubel (KIKM) di Jakarta Timur?”.

E. Kegunaan Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini secara teoretis maupun secara praktis adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini bermanfaat untuk memperkaya studi tentang manajemen sumber daya manusia dan manajemen koperasi, menambah pengetahuan dan wawasan berfikir khususnya mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja anggota koperasi, serta sebagai bahan referensi bagi peneliti mendatang yang ingin mengkaji masalah yang sama.
2. Secara praktis, penelitian ini bertujuan untuk dapat memberi masukan yang berarti bagi Koperasi Industri Kayu Dan Meubel (KIKM), terutama mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja anggota KIKM.

BAB II

KAJIAN TEORETIK

A. Deskripsi Konseptual

1. Kinerja

Pada dasarnya, perusahaan atau suatu organisasi tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerja yang meningkatkan produk dan layanan yang berkualitas. Mengingat karyawan dianggap merupakan bagian asset perusahaan yang penting dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan untuk memperoleh kinerja yang baik serta mampu berkompetisi.

Malayu S.P Hasibuan mengemukakan bahwa:

“Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.⁸

Dengan demikian kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga menunjukkan bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

W. Edwards Deming, berargumen bahwa pada dasarnya, “Kinerja karyawan lebih merupakan fungsi dari pelatihan, komunikasi, dan pengawasan daripada motivasi pribadi”.⁹ Jadi, kinerja disini lebih

⁸ H.M Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Mitra Wacana Media, 2012), p.117

⁹ Gary Gessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Indeks, 2009), p.322

menekankan bahwa kinerja karyawan lebih ditunjukkan pada penetapan tujuan, penilaian, dan pengembangan yang terpadu dengan melalui pelatihan, komunikasi, dan pengawasan. Dengan adanya pelatihan, komunikasi dan pengawasan, maka kita dapat melihat kinerja karyawan dengan melihat proses berlangsungnya karyawan tersebut bekerja, bagaimana karyawan melakukan pekerjaan serta hasil apa yang dapat dicapai oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Sedangkan Armstrong dan Baron yang dikutip oleh Wibowo mengungkapkan:

“Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”.¹⁰

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun dengan merancang sumber daya yang diperlukan, baik sumber daya alam, sumber daya *capital*, sumber daya manusia, teknologi, dan mekanisme kerja yang ditempuh dalam mencapai tujuan organisasi. Jadi, kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun yang dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Menurut Mangkunegara, “Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

¹⁰ Wibowo, *Manajemen Kinerja*. (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2007), p.2

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.¹¹ Adapun aspek-aspek standar kinerja menurut A.A.Anwar Prabu Mangkunegara terdiri dari:¹²

- 1) Aspek Kuantitatif, meliputi :
Proses kerja dan kondisi pekerjaan, waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan, jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, dan jumlah & jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.
- 2) Aspek Kualitatif, meliputi:
Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan, tingkat kemampuan dalam bekerja, kemampuan menganalisis data atau informasi, kemampuan atau kegagalan menggunakan mesin atau peralatan, dan kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen)

Tjutju Yuniarsih & Suwatno mengatakan kinerja adalah “Prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas & perannya dalam organisasi”.¹³ Kinerja merupakan penampilan hasil karya seseorang dalam bentuk kualitas ataupun kuantitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja pegawai. Tiga hal penting dalam kinerja adalah tujuan, ukuran, dan penilaian.

Penentuan tujuan setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi dari setiap personel. Tetapi ternyata tujuan saja tidak cukup, sebab itu diperlukan ukuran apakah seseorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan. Penilaian kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan

¹¹ A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Bandung, 2004), p.67

¹² *Ibid.*, p. 18-19

¹³ Tjutju Yuniarsih & Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian*. (Bandung : Alfabeta, 2009), p.161

personel memegang peranan yang penting. Akhir dari proses kinerja adalah penilaian kinerja itu sendiri yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson ada tiga faktor utama yang memengaruhi kinerja individu, yaitu: ¹⁴

- 1) Kemampuan individual
Terdiri dari bakat, minat, dan faktor kepribadian.
- 2) Tingkat usaha yang dicurahkan
Terdiri dari motivasi, etika kerja, kehadiran, dan rancangan tugas.
- 3) Dukungan Organisasi
Terdiri dari pelatihan, pengembangan, peralatan & teknologi, standar kerja, manajemen dan rekan rekan kerja.

Menurut Nawawi, yang dijadikan ukuran kinerja adalah :¹⁵

- 1) Tingkat kemampuan kerja (kompetensi) dalam melaksanakan pekerjaan baik yang diperoleh dari hasil pendidikan dan pelatihan maupun yang bersumber dari pengalaman kerja.
- 2) Tingkat kemampuan eksekutif dalam memberikan motivasi kerja, agar pekerja sebagai individu bekerja dengan usaha maksimum, yang memungkinkan tercapainya hasil sesuai dengan keinginan dan kebutuhan masyarakat.

Sedangkan Agus Dharma dalam bukunya Manajemen Supervisi mengatakan "hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:¹⁶

- 1) Kuantitas
yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran (output) yang dihasilkan.
- 2) Kualitas
yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran "tingkat kepuasan",

¹⁴ Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya* (Jakarta : Salemba Empat, 2006), p. 113

¹⁵ H. Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. (Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2000), p.97

¹⁶ Agus Dharma, *Manajemen Supervisi*. (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2003), p. 355

yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

3) Ketepatan Waktu

yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Lazer & Wikstrom yang dikutip oleh Veithzal Rivai, aspek – aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja adalah:¹⁷

1) Kemampuan teknis

Yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperoleh.

2) Kemampuan konseptual

Yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing kedalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi, serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

3) Kemampuan hubungan interpersonal

Yaitu antara lain untuk bekerjasama dengan orang lain, memotivasi karyawan / rekan, melakukan negoisasi dan lain-lain

Robbins mengatakan “Kinerja merupakan ukuran hasil kerja yang mana hal ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan”.¹⁸ Faustino Gomes, mengatakan “*Performance* pekerjaan adalah catatan hasil atau keluaran (outcomes) yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu dalam suatu periode waktu tertentu”.¹⁹

Faustino Gomes lebih lanjut menjelaskan terdapat dua kriteria pengukuran kinerja karyawan, yaitu:

¹⁷ H.M Yani, *Op.cit*, p.118

¹⁸ S.P Robbins, *Perilaku Organisasi* (Jakarta : Prenhallindo, 1998)

¹⁹ Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta : ANDI Yogyakarta, 2003), p. 142

- 1) Pengukuran berdasarkan perilaku
Faustino Gomes menekankan pada cara atau sarana dalam mencapai tujuan, dan bukan pada pencapaian hasil akhir. Pengukuran berdasarkan perilaku condong pada aspek kualitatif daripada aspek kuantitatif yang terukur. Pengukuran berdasarkan perilaku umumnya bersifat subyektif dimana diasumsikan karyawan dapat menguraikan dengan tepat kinerja yang efektif untuk dirinya sendiri maupun untuk rekan kerjanya.
- 2) Pengukuran berdasarkan hasil akhir
Mengukur kinerja berdasarkan pencapaian tujuan organisasi atau mengukur hasil-hasil akhir saja. Tujuan organisasi ditetapkan oleh pihak manajemen atau kelompok kerja, kemudian karyawan dipacu dan dinilai performanya berdasarkan seberapa jauh karyawan mencapai tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan. Keuntungan pengukuran kinerja karyawan seperti ini adalah adanya kriteria-kriteria dan target kinerja yang jelas dan secara kuantitatif dapat diukur. Namun demikian, kelemahan utama adalah dalam praktek kehidupan organisasi, banyak pekerjaan yang tidak dapat diukur secara kuantitatif sehingga dianggap mengabaikan dimensi - dimensi kinerja yang sifatnya non kuantitatif

Sedangkan menurut Furtwengler, kinerja dapat diukur dalam empat hal yaitu sebagai berikut:²⁰

- 1) Kecepatan
Perusahaan memerlukan karyawan yang kinerjanya harus cepat, dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai atau bahkan lebih awal dari deadline serta bebas dari kesalahan
- 2) Kualitas
Kecepatan dengan menghasilkan output tanpa kualitas akan sia-sia, kualitas yang jelek berarti pengerjaan ulang dan penambahan biaya.
- 3) Layanan
Permintaan atasan atau bawahan dan permintaan rekan kerja yang dilakukan dengan tidak baik akan menghapus manfaat dari kecepatan dan kualitas.
- 4) Nilai
Merupakan suatu kualitas yang dapat dirasakan yang lebih baik dari yang mereka bayangkan atau kombinasi dari kualitas dan imbalan, yang memungkinkan pihak perusahaan dapat melaksanakan bahwa mereka mendapatkan sesuatu yang lebih baik dari yang mereka bayangkan.

²⁰ D Furtwengler, Terjemahan Pandi Tjiptono, *Penilaian Kinerja* (Yogyakarta : Andi Yogyakarta, 2002), p.86

Jadi, Pengukuran kinerja dapat digunakan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya dan untuk merangsang serta menegakkan perilaku yang semestinya diinginkan, melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta pemberian penghargaan.

Berdasarkan dari teori - teori diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah proses pencapaian tujuan organisasi dan hasil dari usaha sumber daya manusia itu sendiri dalam sebuah organisasi. Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan hasil kerja, tetapi juga menunjukkan bagaimana proses kerja berlangsung, mengetahui hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut baik secara perilaku, kemampuan konseptual, kemampuan hubungan interpersonal, dan kualitas.

Pengukuran kinerja dalam penelitian ini menggunakan data primer melalui kuesioner yang berisi pernyataan berdasarkan skala likert. Setiap pernyataan diberi skor satu sampai dengan lima. Penyusunan kuisisioner dibuat berdasarkan indikator dan sub indikator dari intrumen kinerja. Jika dilihat dari aspek perilaku, kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan tingkat disiplin, komunikatif, dan terbuka. Sedangkan untuk aspek kemampuan konseptual, kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan pemahaman tugas, pembagian tugas, dan tanggung jawab. Dalam aspek kemampuan hubungan interpersonal, kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan mitra kerja, motivasi dan melakukan negoisasi, sedangkan aspek kualitas dalam mengukur kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan mutu produksi, tingkat kepuasan, dan ketepatan kerja.

2. Pelatihan

Menurut Kaswan, “Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan”.²¹ Pelatihan secara spesifik berfokus pada pemberian keterampilan khusus dan membantu karyawan memperbaiki kekurangannya dalam kinerja. Selain itu, pelatihan bisa dilaksanakan di tempat kerja atau di tempat yang disimulasikan sebagai tempat kerja. Proses pelatihan difokuskan pada pelaksanaan pekerjaan dan penerapan pemahaman serta pengetahuan pada pelaksanaan tugas tertentu. Umumnya hasil yang diinginkan dari pelatihan ialah penguasaan atau peningkatan keterampilan.

Faustino Cardoso Gomes, mengatakan bahwa:

“Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja (kinerja) pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya”.²²

Supaya pelatihan lebih efektif, pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar, aktivitas-aktivitas yang terencana dan pelatihan harus didesain untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, sehingga dengan adanya pelatihan maka peserta pelatihan dapat memperbaiki kinerja mereka.

Flippo, mengatakan bahwa pada dasarnya “Pelatihan merupakan suatu usaha pengetahuan dan keterampilan agar karyawan dapat mengerjakan suatu pekerjaan tertentu”.²³ Sedangkan Jucius menjelaskan bahwa “Pelatihan menunjukkan setiap proses untuk mengembangkan bakat, keterampilan, & kemampuan pegawai untuk meningkatkan kemampuan & kinerja pegawai

²¹ Kaswan, *Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM* (Bandung : Alfabeta, 2011), p.2

²² Faustino Cardoso Gomes. *Op.cit.*

²³ Ikka Kartika A. Fauzi, *Mengelola Pelatihan Partisipatif* (Bandung : Alfabeta, 2011), p.8

serta meningkatkan penyelenggaraan pekerjaan-pekerjaan tertentu.”²⁴ Jadi, pelatihan meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Pelatihan dapat dilakukan pada semua tingkat dalam suatu organisasi. Dengan adanya pelatihan, diharapkan peserta pelatihan atau anggota dapat mengembangkan bakat, memperoleh pengetahuan, dan keterampilan sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja.

Sedangkan menurut Gessler, “Pelatihan merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya”.²⁵ Pelatihan mengacu kepada metode yang digunakan untuk memberikan karyawan baru atau yang ada saat ini dengan keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan. Pelatihan juga berperan penting dalam proses manajemen kinerja. Pelatihan merupakan proses terintegrasi yang digunakan oleh pengusaha untuk memastikan agar para karyawan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Ini berarti melakukan pendekatan terintegrasi, dan berorientasi pada tujuan untuk menugaskan, melatih, menilai, dan memberikan penghargaan pada kinerja karyawan. Melakukan pendekatan manajemen kinerja berarti bahwa upaya-upaya pelatihan yang dilakukan harus sesuai dengan apa yang diinginkan pengusaha untuk diberikan oleh setiap karyawan agar tujuan perusahaan dapat dicapai.

²⁴ *Ibid*,

²⁵ Gary Gessler. *Op.cit*, p.280

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan mencakup tiga aspek pokok yaitu perolehan pengetahuan, keterampilan, dan pengembangan bakat. Dalam upaya meningkatkan kinerja seseorang dalam suatu pekerjaan tertentu atau pekerjaan yang spesifik. Dalam pengertian ini juga tersirat bahwa upaya perolehan pengetahuan dan keterampilan ini dilakukan melalui suatu upaya sengaja, terorganisir, sistematis, dalam waktu relatif singkat, dan dalam penyampainnya menekankan pada praktik daripada teori, sehingga dampak dari pelatihan adalah meningkatkan kinerja seseorang yang pada gilirannya akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas kerjanya serta perkembangan lingkungan kerjanya.

Rae dalam Sofyandi mengatakan bahwa:

“Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam hubungannya dalam pekerjaannya”.²⁶

Mangkunegara mengatakan, “Pelatihan ditujukan kepada pegawai dalam rangka untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal, meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan sebagai karyawan.”²⁷

Sedangkan Sjafrri Mangkuprawira, mengatakan:

“Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan, dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil & mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar”.²⁸

²⁶ Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2008), p.13

²⁷ A.A Anwar Prabu Mangkunegara. *Op.cit*, p.44

²⁸ Tb. Sjafrri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (Bogor : Ghalia Indonesia, 2011), p.134

Jadi, biasanya pelatihan merujuk pada pengembangan pengetahuan dan keterampilan bekerja, yang dapat digunakan dengan segera. Dalam hal ini, manfaat finansial bagi perusahaan biasanya terjadi dengan cepat. Istilah Pelatihan juga merujuk pada struktur dari program di dalam dan diluar pekerjaan karyawan yang dimanfaatkan perusahaan dalam mengembangkan keterampilan dan pengetahuan, terutama untuk kinerja pekerjaan. Pelatihan biasanya dianggap sebagai aktivitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktivitas kepegawaian.

Marihot Tua Efendi, mengatakan:

“Pelatihan adalah proses pengembangan kualitas sumber daya manusia yang apada akhirnya akan membuat sumber daya tersebut menjadi lebih produktif dan bisa mencapai tujuan organisasional.”²⁹

Dengan adanya pelatihan maka dapat direncanakan suatu proses dengan melatih anggota atau peserta pelatihan dengan usaha-usaha berencana yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan keterampilan dan memperoleh pengetahuan serta pengalaman kerja sehingga para anggota atau peserta pelatihan dapat menjadi lebih produktif dan bisa mencapai tujuan organisasional.

Sjafri Mangkuprawira, juga merumuskan tujuan pelatihan , dimana hierarki sebuah proses pelatihan sebagai berikut:³⁰

- 1) *Input*, terdiri dari:
 - Karyawan peserta pelatihan (jumlah, pengetahuan, motivasi)
 - Bentuk & materi pelatihan (isi dan mutu)

²⁹ Marihot Tua Efendi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : PT.Grasindo, 2005), p.74-75

³⁰ Tb. Sjafri Mangkuprawira.*Op.cit*, p.142

- Pelatih / instruktur (jumlah dan mutu)
 - Waktu dan tempat (kenyamanannya)
 - Anggaran (kecukupannya)
 - Fasilitas lain (unsur pendukung)
- 2) *Output*, terdiri dari:
- Jumlah kehadiran karyawan / peserta pelatihan
 - Intensitas interaksi pelatihan
 - Jumlah kehadiran pelatih
 - Kepuasan karyawan & pelatih serta pengelola
- 3) *Outcome* atau hasil, terdiri dari:
- Peningkatan pengetahuan
 - Peningkatan sikap
 - Peningkatan keterampilan karyawan
- 4) *Impact* atau dampak, terdiri dari:
- Peningkatan kinerja karyawan
 - Pengembangan karier karyawan
 - Peningkatan kinerja perusahaan

Dengan demikian, jika ditinjau perusahaan dari kepentingan perusahaan adalah tercapainya kinerja perusahaan yang maksimum sebagai buah dari hasil pelatihan yang terjadi pada karyawan. Dengan kata lain, harus ada keterkaitan antara input, output, outcome, dan impact dari pelatihan.

Michael R. Carrel & Robert D. Hatfield menyatakan, “ekonomi ketenagakerjaan membagi program pelatihan menjadi dua, yaitu program pelatihan umum dan spesifik”.³¹ Pelatihan umum merupakan pelatihan dimana karyawan memperoleh keterampilan yang dapat dipakai di hampir semua jenis pekerjaan. Pendidikan karyawan meliputi keahlian dasar yang biasanya merupakan syarat kualifikasi pemenuhan pelatihan umum. Misalnya, bagaimana belajar untuk memperbaiki kemampuan menulis dan membaca, serta memimpin rapat akan bermanfaat bagi setiap pengusaha, siapapun yang secara individu dapat mengerjakannya.

³¹ Tb. Sjafrli Mangkuprawira. *Op.cit*, p.135

Sedangkan pelatihan khusus merupakan pelatihan dimana para karyawan memperoleh informasi & keterampilan yang sudah siap dipakai, khususnya pada bidang pekerjaannya. Misalnya, berupa hal pelajaran spesifik bagaimana sistem anggaran perusahaan tersendiri. Pelatihan ini secara langsung bermanfaat hanya bagi karyawan yang sudah ada.

Michael R. Carrel & Robert D. Hatfield juga mengatakan bahwa ada tujuh maksud utama program pelatihan yaitu:³²

- 1) Memperbaiki kinerja
- 2) Meningkatkan keterampilan karyawan
- 3) Menghindari keusangan managerial
- 4) Memecahkan permasalahan
- 5) Orientasi karyawan baru
- 6) Persiapan promosi dan keberhasilan manajerial
- 7) Memberi kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personal

Menurut Veithzal Rivai, tujuan atau sasaran dari pelatihan dan pengembangan pada dasarnya dapat dikembangkan dari serangkaian pertanyaan sebagai berikut:³³

- 1) Keefektifan / validasi pelatihan
Apakah peserta memperoleh keahlian, pengetahuan dan kemampuan selama pelatihan.
- 2) Keefektifan pengalihan / transfer ilmu pengetahuan
Apakah pengetahuan, keahlian, atau kemampuan yang dipelajari dalam pelatihan dapat meningkatkan kinerja – kinerja dalam melakukan tugas.
- 3) Keefektifan / validitas intraorganisasional
Apakah kinerja pekerjaan dari grup baru yang menjalani program pelatihan di perusahaan yang sama dapat dibandingkan dengan kinerja pekerjaan dari grup sebelumnya.
- 4) Keefektifan / validasi interorganisasional
Dapatkah suatu program pelatihan yang ditetapkan di suatu perusahaan berhasil di perusahaan yang lain.

³² *Ibid.*

³³ H.M Yani. *Op.cit.* p.87-88

Denyer mengatakan bahwa bentuk – bentuk pelatihan berdasarkan peserta pelatihan diantaranya adalah sebagai berikut:³⁴

- 1) *Induction Training*.
Pelatihan ini bias juga disebut sebagai pelatihan perkenalan yaitu pelatihan yang biasanya diberikan kepada semua pegawai baru dengan tidak memandang tingkatannya. Misalnya, pelatihan yang diberikan kepada semua calon pegawai dengan dari semua latar belakang pendidikan.
- 2) *Job Training*
Disebut sebagai pelatihan kerja yang diberikan kepada seluruh karyawan sesuai dengan bidang tugasnya dengan maksud untuk memberikan petunjuk khusus guna melaksanakan tugas-tugas tertentu.
- 3) *Supervisory Training*
Yaitu pelatihan yang diberikan kepada supervisor atau pimpinan tingkat bawah.
- 4) *Management Training*
Yaitu pelatihan yang diberikan kepada calon manajer atau untuk jabatan manajer.
- 5) *Executive Development*
Yaitu pelatihan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan pimpinan yang telah ada.

Sedangkan menurut Akrani, ada empat jenis pelatihan yang berbeda.

Pelatihan – pelatihan itu adalah sebagai berikut:³⁵

- 1) Pelatihan Induksi
Bertujuan mengenalkan organisasi kepada karyawan yang baru diangkat. Ini merupakan pelatihan yang singkat dan informatif yang diberikan segera setelah bergabung dengan organisasi tersebut untuk memberikan informasi kepada pegawai.
- 2) Pelatihan Kerja
Berkaitan dengan pekerjaan khusus dan tujuannya adalah memberi informasi dan petunjuk yang sesuai kepada karyawan sehingga memungkinkan mereka melaksanakan pekerjaan secara sistematis, tepat, efisien, dan akhirnya dengan percaya diri.
- 3) Pelatihan untuk promosi
Pelatihan yang diberikan setelah promosi tetapi sebelum bergabung pada posisi yang lebih tinggi. Tujuannya adalah memberi kesempatan pada pegawai untuk melakukan penyesuaian diri dengan tugas pekerjaan di level yang lebih tinggi.
- 4) Pelatihan Penyegaran

³⁴ Ikka Kartika A. Fauzi. *Op.cit.* p.17

³⁵ Kaswan. *Op.cit.* p.213

Yaitu memperbaharui keterampilan profesional, informasi, dan pengalaman seseorang yang menduduki posisi eksekutif penting.

- 5) Pelatihan untuk Pengembangan Managerial
Diberikan kepada manajer agar meningkatkan efisiensinya dan dengan demikian memungkinkan mereka menerima posisi yang lebih tinggi.

Robert L. Mathis dan John H. Jackson mengelompokkan jenis – jenis pelatihan sebagai berikut:

- 1) Pelatihan kerja atau teknis
Yaitu memungkinkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan, tugas, dan tanggung jawab mereka dengan baik (misalnya : pengetahuan tentang produk, proses dan prosedur teknis, dan hubungan pelanggan).
- 2) Pelatihan yang dibutuhkan dan rutin
Dilakukan untuk memenuhi berbagai syarat hukum yang diharuskan dan berlaku sebagai pelatihan untuk semua karyawan (orientasi karyawan baru).
- 3) Pelatihan antar pribadi dan pemecahan masalah
Dimaksudkan untuk mengatasi masalah operasional dan antar pribadi serta meningkatkan hubungan dalam pekerjaan organisasional (misalnya: komunikasi antar pribadi, keterampilan manajerial atau kepemimpinan, pemecahan konflik).
- 4) Pelatihan perkembangan dan inovatif
Menyediakan fokus jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas individual dan organisasional untuk masa depan (misalnya : praktik-praktik bisnis, perkembangan eksekutif, dan perubahan organisasional).

Robert L. Mathis dan John H. Jackson juga mengelompokkan evaluasi pelatihan yang dapat dilakukan dengan cara:³⁶

- 1) Reaksi
Sebuah ukuran tingkat reaksi dapat dikumpulkan dengan melakukan survey dengan menilai pelatihan, gaya instruktur, dan manfaat dari pelatihan tersebut bagi mereka.
- 2) Pembelajaran
Tingkat-tingkat pembelajaran dapat dievaluasi dengan mengukur seberapa baik peserta latihan telah mempelajari fakta, ide, konsep, teori, dan sikap.
- 3) Perilaku

³⁶ Robert L. Mathis dan John H. Jackson. *Op.cit.* p.330

Mengevaluasi pelatihan pada tingkat perilaku berarti :

- mengukur pengaruh pelatihan terhadap kinerja pekerjaan melalui wawancara kepada peserta pelatihan dan rekan kerja mereka.
- mengamati kinerja pada pekerjaan. misalnya, sebuah evaluasi perilaku dari para manajer yang berpartisipasi dalam lokakarya wawancara dapat dilakukan dengan mengamati mereka melakukan wawancara sebenarnya terhadap para pelamar pekerjaan dalam departemen mereka.

4) Hasil

Dengan mengukur pengaruh dari pelatihan pada pencapaian tujuan organisasional. karena hasil-hasil seperti produktifitas, perputaran, kualitas, waktu, penjualan, dan biaya secara relatif konkret, jenis evaluasi ini dapat dilakukan dengan membandingkan data-data sebelum dan setelah pelatihan.

Sedangkan Faustino C. Gomes, mengelompokkan evaluasi program pelatihan berdasarkan informasi yang bias diperoleh pada lima tingkatan yaitu:³⁷

1) Reaksi

Ukuran mengenai opini para peserta mengenai instruktur, materi, isi, bahan-bahan yang disediakan, lingkungan pelatihan (ruangan, waktu, istirahat, makanan)

2) Belajar

Untuk mengetahui seberapa jauh para peserta menguasai konsep-konsep, pengetahuan, dan keterampilan.

3) Behaviors

Perilaku para peserta, sebelum & sesudah pelatihan, dapat dibandingkan untuk mengetahui perubahan kinerja mereka.

4) Hasil

Untuk mengetahui peningkatan produktivitas atau penurunan biaya yang telah dicapai.

5) Efektivitas biaya

Untuk mengetahui besarnya biaya yang dihabiskan bagi program pelatihan. Kriteria ini diukur dengan membandingkan biaya program dengan biaya permasalahan. Biaya permasalahan meliputi: kerusakan peralatan, biaya perbaikan yang terdiri dari:

- gaji dan tunjangan
- monitor dan pengawasan kualitas: biaya bagi para pegawai yang mengawasi kerja pegawai lainnya.
- Biaya kepegawaian: meningkatnya biaya pengadaan, seleksi, dan cuti sakit.

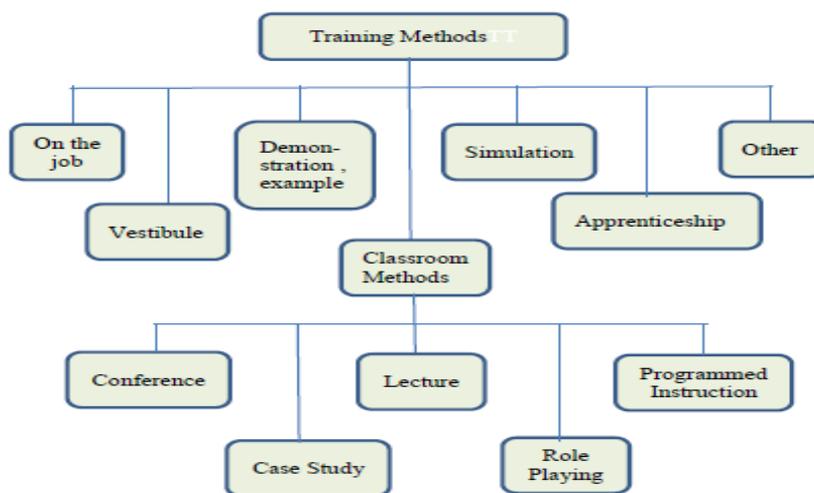
³⁷ Faustino Cardoso Gomes. *Op.cit.* p.210-211

Andrew E. Sikula mengemukakan metode pelatihan adalah sebagai berikut :³⁸

- 1) *On The Job Training*
Pegawai mempelajari jobnya dengan mengamati perilaku pekerja lain yang sedang bekerja. Aspek-aspek lain dari on the job training adalah lebih formal dalam format. Pegawai senior memberikan contoh cara mengerjakan pekerjaan dan training baru memperhatikannya.
- 2) *Vestibule* atau Balai
Suatu Vestibule atau suatu ruangan isolasi atau terpisah yang digunakan untuk tempat pelatihan bagi pegawai baru yang akan menduduki suatu job. Metode ini sangat cocok untuk banyak peserta (pegawai baru) yang dilatih dengan macam pekerjaan yang sama dan dalam waktu yang sama.
- 3) Metode Demonstrasi dan Contoh
Menunjukkan dan merencanakan bagaimana suatu pekerjaan atau bagaimana sesuatu itu dikerjakan dan melibatkan penguraian dan memperagakan sesuatu melalui contoh-contoh.
- 4) Simulasi
suatu situasi atau peristiwa menciptakan bentuk realitas atau imitasi dari realitas. Simulasi ini merupakan pelengkap, sebagai teknik duplikat yang mendekati kondisi nyata pada pekerjaan.
- 5) *Apprenticeship*
suatu cara mengembangkan keterampilan (skill) perajin atau pertukangan. Metode ini didasarkan pada on the job training dengan memberikan petunjuk-petunjuk cara mengerjakannya.
- 6) Metode ruang kelas
Terdiri dari metode kuliah, konferensi, studi kasus, bermain peran, bimbingan berencana,
- 7) Metode pelatihan lainnya
Metode pelatihan lainnya adalah menggunakan kartu-kartu, alat bantu audio visual seperti tape, film, atau video tape. Metode pelatihan dengan alat bantu audio visual sangat bermanfaat dan membantu pengajaran

Secara terperinci metode – metode pelatihan yang telah diuraikan dapat diperhatikan pada gambar dibawah ini:

³⁸ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. *Op.cit.* p.55-57



Sumber: Andrew E. Sikula, 1981 : 251

Gambar II.1
Metode Pelatihan

Berdasarkan dari teori - teori diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia dalam mengembangkan kemampuan atau kinerja sumber daya manusia dalam melaksanakan pekerjaannya agar lebih efektif dan efisien. Pelatihan meliputi *input* pelatihan, *output* atau manfaat pelatihan, *outcome* atau hasil pelatihan, dan tujuan pelatihan.

Pengukuran pelatihan dalam penelitian ini menggunakan data primer melalui kuesioner yang berisi pernyataan berdasarkan skala likert. Setiap pernyataan diberi skor satu sampai dengan lima. Penyusunan kuisisioner dibuat berdasarkan indikator dan sub indikator dari intrumen pelatihan. Jika dilihat dari aspek *input* pelatihan, pelatihan dapat diukur berdasarkan materi atau kurikulum, pelatih atau instruktur, dan fasilitas lain. Sedangkan untuk aspek *output* atau manfaat pelatihan dapat diukur berdasarkan dari peserta pelatihan, intensitas interaksi pelatihan, kepuasan peserta pelatih, dan pengelola

pelatihan. Dalam aspek *outcome* atau hasil pelatihan dapat diukur berdasarkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan, sedangkan aspek tujuan pelatihan dapat diukur berdasarkan keahlian dalam meningkatkan kinerja pekerjaan, kemampuan setelah pelatihan, dan pemecahan permasalahan.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

- 1) Leonard J.F. Kbarek & Gyberth Sitanala. Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Personil Pada Satuan Detasemen Khusus 88 Anti Teror Polda Papua. Dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa data kumulatif jawaban responden mengenai pengaruh pelatihan ini, menggambarkan bahwa, hasil penelitian menunjukkan dari keseluruhan jawaban responden dalam angket untuk pertanyaan penelitian yang berkenaan dengan pengaruh pelatihan terhadap kinerja adalah terdapat 73% jawaban kumulatif responden yang menyatakan bahwa pelatihan sangat berpengaruh terhadap kinerja. Dan 27% dari jawaban responden menyatakan bahwa pengaruh pelatihan dikategorikan berperan. Hal ini sangat jelas bahwa tanpa adanya pelatihan terlebih dahulu, maka kinerja personil Densus 88 AT Polda Papua dinyatakan 73% tidak dapat diwujudkan. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan berperan signifikan, karena pelatihan berpengaruh sangat besar guna terwujudnya kinerja personil Densus 88 anti terror kepolisian daerah Papua.
- 2) Sri Porwani. Hubungan Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Bagian SDM & Logistik di Kantor

Wilayah IV Perum Pegadaian Palembang). Dalam penelitiannya tersebut, peneliti mendapatkan hasil penelitian yang menyatakan bahwa hubungan Pendidikan dan Pelatihan (variabel X) terhadap Kinerja Karyawan (variabel Y) sangatlah besar dan kuat yaitu diperoleh nilai koefisien korelasi antara Pendidikan & Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan sebesar $r_{xy} = 0,7425$. Ini berarti semakin sering karyawan melakukan diklat maka kinerjanya akan ikut bertambah. Dengan demikian diklat mempengaruhi kinerja karyawan di Kantor Wilayah IV Perum Pegadaian Palembang.

- 3) Ahmad Nizam. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Diklat Kabupaten Pidie. Dalam penelitiannya tersebut, peneliti mendapatkan hasil koefisien korelasi (R) adalah 0,493 (49,3%) artinya terdapat hubungan korelasi positif antara variabel pendidikan dan pelatihan terhadap variabel kinerja pegawai Badan Diklat Kabupaten Pidie. Koefisien determinasi adalah 0,284 (28,4%) artinya kemampuan variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Badan Diklat Kabupaten Pidie sebanyak 71,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar kapasitas penelitian ini. $F_{hitung} = 7,757$ lebih besar dari F_{tabel} pada taraf signifikansi 0,001 menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang saling mempengaruhi antara variabel bebas (pendidikan & pelatihan) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (kinerja) pegawai Badan Diklat Kabupaten Pidie. Perolehan hasil ini juga dengan sendirinya telah membuktikan bahwa hipotesis

penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh pendidikan & pelatihan terhadap kinerja pegawai Badan Diklat Kabupaten Pidie dapat diterima (H_a). Variabel pendidikan, $T_{hitung} = 3,543$ yang lebih besar dari T_{tabel} pada taraf signifikansi 0,001(kurang dari 0,05) artinya secara parsial faktor pendidikan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Diklat Kabupaten Pidie. Variabel Pelatihan, $T_{hitung} = 2,067$ yang lebih besar dari T_{tabel} pada taraf signifikansi 0,002 (kurang dari 0,005) artinya secara parsial faktor pelatihan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Diklat Kabupaten Pidie.

- 4) Erlina Hariawati. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja (Kinerja) Karyawan PT. Mandom Indonesia Tbk. Dalam penelitiannya tersebut, pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja (kinerja) adalah sebesar 29,5% berdasarkan nilai Adjusted R Square yaitu 0,295 yang juga merupakan nilai determinan, hal ini menyatakan bahwa pelatihan kerja merupakan cara terbaik untuk memperbaiki tingkah laku, menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam melakukan aktifitas sehari-hari. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa t_{hitung} adalah 5,070 dibanding t_{tabel} diperoleh 2,000, maka disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap prestasi kerja (kinerja) pada PT Mandom Indonesia Tbk Wilayah Medan. Persamaan regresi yang didapat adalah $Y = 9,993 + 0,546X$. Konstanta sebesar 9,993 menyatakan jika tidak

ada pelatihan kerja (bernilai 0), maka prestasi kerja (kinerja) tetap sebesar 9,993, kenaikan 1 angka dari hasil pelatihan kerja ikut mempengaruhi kenaikan dari 1 angka dalam prestasi kerja (kinerja).

C. Kerangka Teoretik

Koperasi Industri Kayu dan Meubel (KIKM) merupakan koperasi yang anggotanya terdiri dari pelaku usaha yang bergerak dalam pembuatan meubel atau furniture dan interior. Dengan banyaknya sentra meubel di Jakarta Timur ini perlu adanya satu wadah yang dapat mempersatukan dan menjembatani para pengrajin meubel agar dapat berkembang sesuai dengan kondisi saat ini, dimana para perajin atau pengusaha meubel dituntut untuk dapat bersaing dengan produk – produk meubel di negara lain yang tentunya mereka kuat dalam segala bidang baik financial, teknologi, produksi, mutu, kualitas, dan pemasaran yang didukung oleh sumber daya manusianya.

Disadari, bahwa sektor koperasi pada umumnya masih belum dikelola dengan baik, sehingga keterpurukan di sektor koperasi menjadi realita yang selayaknya terjadi. KIKM sebagai salah satu bentuk koperasi yang harus selalu mengupayakan peningkatan kinerja anggotanya agar KIKM mampu mengembangkan usahanya dengan baik.

Salah satu usaha pengembangan kualitas sumber daya manusia di lingkungan KIKM adalah diselenggarakannya pelatihan kerja, yang mencakup program pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh peserta anggota KIKM. Langkah ini sangat tepat, karena dengan pendidikan dan pelatihan, manusia

dapat mengembangkan pengetahuan, wawasan, pengalaman, maupun keterampilan yang dapat digunakan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Dengan demikian, penyelenggaraan pelatihan kerja diduga mampu membuat anggota KIKM untuk meningkatkan kemampuan, memperbaiki potensi anggota, mendapatkan wawasan, pengetahuan, serta keterampilan yang dapat diterapkan dalam menyelesaikan pekerjaan dan dapat mengembangkan kinerja anggota KIKM, sehingga diduga pelatihan kerja (variabel X) akan berpengaruh pada kinerja anggota KIKM (variabel Y).

Berdasarkan kerangka teoretik diatas, maka dibuat kerangka teoretik sebagai berikut:



Gambar II.2

Kerangka Teoretik

Keterangan:

X = Pelatihan Kerja

Y = Kinerja Anggota KIKM

D. Perumusan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berfikir diatas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: “Terdapat pengaruh yang positif antara pelatihan kerja terhadap pelatihan kinerja anggota KIKM”.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah – masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja anggota koperasi industri kayu dan meubel (KIKM) di Jakarta Timur sehingga akan didapat data atau fakta yang tepat (sahih, benar, valid), serta dapat dipercaya (reliabel).

B. Tempat Dan Waktu Penelitian

1) Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Koperasi Industri Kayu dan Meubel (KIKM) Jalan Jatinegara Kaum No. 2 RT 002 / RW 003 Kel. Jatinegara Kaum, Kec. Pulojadung, Jakarta Timur. Koperasi ini dipilih karena Koperasi Industri Kayu dan Meubel (KIKM) Jakarta Timur merupakan satu-satunya koperasi produksi kayu dan meubel terbesar di Jakarta Timur yang anggotanya adalah pengusaha-pengusaha perseorangan yang bergerak dalam bidang produksi kayu dan meubel. Selain itu KIKM banyak melakukan pelatihan- pelatihan terhadap sumber daya manusianya khususnya para anggota KIKM. Anggota KIKM banyak dari orang – orang yang latar belakang pendidikannya rendah, minim pengetahuan dalam teknologi, dan kurang menunjukkan kinerja

anggota, sehingga koperasi melakukan berbagai cara dalam mengembangkan para anggotanya dengan cara melakukan pelatihan.

2) Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan selama enam bulan, yaitu dari Februari sampai dengan Juli 2013 atau sampai didapatkannya data yang diperlukan dari beberapa jumlah sampel . Hal ini didasarkan pada pertimbangan bahwa selama waktu tersebut merupakan waktu yang efektif untuk melakukan penelitian, karena peneliti tidak lagi disibukkan oleh jadwal perkuliahan

C. Metode Penelitian

Metode Penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.⁴¹Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah metode survei dengan pendekatan regresi sederhana. Metode survei adalah “Penyelidikan yang dilakukan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual, baik tentang Institusi Sosial, Ekonomi, atau Politik dari suatu kelompok atau suatu daerah.”⁴² Alasan peneliti menggunakan pendekatan regresi sederhana adalah untuk menemukan ada tidaknya pengaruh dan apabila ada, berapa erat pengaruhnya serta berarti atau tidaknya pengaruh tersebut.

Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai, yaitu ingin mengetahui pengaruh antara variabel bebas yaitu Pelatihan Kerja sebagai variabel yang mempengaruhi dan diberi simbol X. Sedangkan variabel terikat yaitu Kinerja Anggota KIKM yang dipengaruhi dan diberi simbol Y.

⁴¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (Bandung : Alfabeta, 2009), p.2

⁴² Mohammad Nazir, *Metode Penelitian* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), p.56

Dalam mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian, digunakan angket kuisisioner untuk data Pelatihan Kerja dan Kinerja Anggota KIKM.

D. Populasi dan Sampling

Populasi menurut Sugiyono:

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁴³

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Anggota Koperasi Industri Kayu dan Meubel (KIKM) yang berjumlah 164 anggota yang mengikuti pelatihan kerja.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.⁴⁴ Sampel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini diambil sebesar 25% dari populasi. Jumlah tersebut dianggap mewakili untuk sampel penelitian. Hal ini merujuk pada pendapat Arikunto, bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 25% sampai dengan 30%.⁴⁵

Teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah Teknik Acak Sederhana. Teknik sampling ini diberi nama demikian karena di dalam pengambilan sampelnya, peneliti mencampur subjek-subjek di dalam populasi sehingga semua subjek dianggap sama.⁴⁶ Teknik ini digunakan dengan alasan agar semua anggota koperasi yang masuk dalam kategori populasi mempunyai peluang yang sama dan bebas untuk dipilih.

⁴³ Sugiyono. *Op.cit*, p.215

⁴⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Yogyakarta: Rineka Cipta, 2010), p.174

⁴⁵ *Ibid.*, p.176

⁴⁶ *Ibid.*, p.177

E. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini meneliti dua variabel, yaitu Pelatihan Kerja (variabel X) dan Kinerja Anggota KIKM (variabel Y). Teknik pengumpulan data untuk Pelatihan Kerja (X) dan Kinerja Anggota KIKM (variabel Y) dengan menggunakan kuesioner tertutup. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawab. Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur Pelatihan Kerja (variabel X) dan Kinerja Anggota KIKM (variabel Y) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pelatihan Kerja (Variabel X)

a) Definisi Konseptual

Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia dalam mengembangkan kemampuan atau kinerja sumber daya manusia dalam melaksanakan pekerjaannya agar lebih efektif dan efisien. Pelatihan meliputi *input* pelatihan, *output* atau manfaat pelatihan, *outcome* atau hasil pelatihan, dan tujuan pelatihan.

b) Definisi Operasional

Pelatihan diukur dengan kuesioner berupa pernyataan tertutup yang mencerminkan indikator *input* pelatihan dengan sub indikator materi atau kurikulum pelatihan, pelatih atau instruktur, dan fasilitas lain. Indikator *output* atau manfaat pelatihan dengan sub indikator peserta pelatihan, intensitas interaksi pelatihan, dan kepuasan peserta, pelatih, dan pengelola pelatihan. Indikator *outcome* pelatihan dengan sub indikator

pengetahuan, sikap, dan keterampilan. Indikator tujuan pelatihan dengan sub indikator keahlian dalam meningkatkan kinerja pekerjaan, kemampuan setelah pelatihan, dan pemecahan permasalahan.

c) Kisi – Kisi Teknik Pengumpulan Data Pelatihan Kerja

Kisi – kisi teknik pengumpulan data untuk mengukur pelatihan kerja memberikan gambaran seberapa besar instrumen mencerminkan indikator-indikator variabel pelatihan kerja. Penyusunan kuesioner dilakukan berdasarkan indikator dan sub indikator dari pelatihan kerja yang dapat dilihat pada tabel III.1 dibawah ini:

Tabel III.1
Kisi – Kisi Instrumen Pelatihan Kerja

No	Indikator	Sub Indikator	No. Butir Uji Coba	Drop	Valid	No. Final Butir
1	<i>Input</i> pelatihan	Materi / Kurikulum	1, 2, 3		1, 2, 3	1, 2, 3
		Pelatih / Instruktur	4, 5, 6	6	4, 5	4, 5
		Fasilitas lain	7, 8, 9	9	7, 8	6, 7
2	<i>Output</i> atau manfaat pelatihan	Peserta pelatihan	10, 11, 12		10, 11, 12	8, 9, 10
		Intensitas interaksi pelatihan	13, 14, 15		13, 14, 15	11, 12, 13
		Kepuasan peserta, pelatih, dan pengelola pelatihan	16, 17, 18		16, 17, 18	14, 15, 16
3	<i>Outcome</i> atau hasil Pelatihan	Pengetahuan	19, 20, 21	20	19, 21	17, 18
		Sikap	22, 23, 24	24	22, 23	19, 20
		Keterampilan	25, 26, 27		25, 26, 27	21, 22, 23
4	Tujuan Pelatihan	Keahlian dalam meningkatkan kinerja pekerjaan	28, 29, 30	30	28, 29	24, 25
		Kemampuan setelah pelatihan	31, 32, 33		31, 32, 33	26, 27, 28
		Pemecahan permasalahan	34, 35, 36	36	34, 35	29, 30

d) Penskroran item

Berkaitan dengan pengumpulan data primer yang dapat melalui kuesioner, item kuesionernya dirancang berdasarkan skala likert. Menurut *Sugiyono*, “Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”.⁴⁷

Dalam membuat item pernyataan, skala ini menurut Sugiyono harus terdiri dari pernyataan sangat positif sampai sangat negatif. Kemudian responden diminta untuk menyatakan kesetujuan atau ketidaksetujuannya terhadap isi pernyataan ke dalam lima kategori jawaban. Untuk lebih jelasnya kategori jawaban responden dan kriteria pembobotan jawaban responden terhadap isi kuesioner adalah sebagai berikut:

Tabel III.2
Skala Likert Variabel Pelatihan Kerja

Pilihan Jawaban	Skor Nilai Pernyataan
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu - Ragu (RG)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono, 2009.

e) Kaliberasi Instrumen Variabel Pelatihan Kerja

Proses pengembangan instrumen pelatihan kerja dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuesioner. Dari setiap pertanyaan disediakan lima alternatif jawaban. Pada setiap pertanyaan diberi skor atau

⁴⁷ Sugiyono. *Op.cit.* p.93

nilai antara 1 sampai dengan 5. Melalui kuesioner, responden menyatakan sikap tentang pernyataan yang diajukan.

Adapun langkah-langkah penyusunan dan pengembangan instrumen pelatihan kerja dalam bentuk kuesioner ini adalah sebagai berikut:

- a) Menyusun indikator - indikator yang menjadi dasar dalam penyusunan butir – butir pernyataan.
- b) Menyusun rancangan kuesioner, kemudian dikonsultasikan kepada dosen pembimbing untuk mendapatkan saran dan masukan sehingga kuesioner tersebut layak digunakan dalam penelitian.
- c) Melakukan uji coba kuesioner terhadap 30 responden untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen tersebut.
- d) Selanjutnya dilakukan penelitian dengan menyebarkan kuesioner kepada subjek penelitian yang sebenarnya.

Proses kaliberasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen. Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah apabila hasil perhitungan r butir $>$ r kriteria, r kriteria = 0,361. Pernyataan yang dinyatakan valid digunakan untuk penelitian sedangkan yang dinyatakan tidak valid (drop) tidak digunakan untuk penelitian.

2. Kinerja Anggota KIKM (Variabel Y)

a) Definisi Konseptual

Kinerja adalah proses pencapaian tujuan organisasi dan hasil dari usaha sumber daya manusia itu sendiri dalam sebuah organisasi yang

menunjukkan bagaimana proses kerja berlangsung, mengetahui hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut baik secara perilaku, kemampuan konseptual, kemampuan hubungan interpersonal, dan kualitas.

b) Definisi Operasional

Kinerja anggota KIKM diukur dengan kuesioner berupa pernyataan tertutup yang dapat dilihat dari indikator aspek perilaku dengan sub indikator disiplin, komunikatif, dan terbuka. Indikator kemampuan konseptual dengan sub indikator pemahaman tugas, pembagian tugas, dan tanggung jawab. Indikator kemampuan hubungan interpersonal dengan sub indikator mitra kerja, motivasi dan melakukan negoisasi. Indikator kualitas dengan sub indikator berdasarkan mutu produksi, tingkat kepuasan, dan ketepatan kerja.

c) Kisi-Kisi Teknik Pengumpulan Data Kinerja Anggota KIKM

Kisi – kisi teknik pengumpulan data untuk mengukur kinerja anggota KIKM memberikan gambaran seberapa besar instrumen mencerminkan indikator-indikator variabel kinerja anggota KIKM. Penyusunan kuesioner dilakukan berdasarkan indikator dan sub indikator dari kinerja anggota KIKM yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel III.3
Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja Anggota KIKM

No	Indikator	Sub Indikator	No. Butir Uji Coba	Drop	Valid	No. Final Butir
1	Perilaku	Disiplin kerja	1, 2, 3	1	2, 3	1, 2
		Komunikasi antar anggota	4, 5, 6	5	4, 6	3, 4
		Terbuka	7, 8, 9	9	7, 8	5, 6
2	Kemampuan konseptual	Memahami tugas dan pekerjaan dalam bidang masing-masing	10, 11, 12		10, 11, 12	7, 8, 9
		Pembagian tugas atau kerja	13, 14, 15		13, 14, 15	10, 11, 12
		Tanggung jawab	16, 17, 18		16, 17, 18	13, 14, 15
3	Kemampuan hubungan interpersonal	Mitra kerja	19, 20, 21	20	19, 21	16, 17
		Motivasi diri	22, 23, 24	24	22, 23	18, 19
		Melakukan negoisasi	25, 26, 27		25, 26, 27	20, 21, 22
4	Kualitas	Mutu produksi	28, 29, 30	30	28, 29	23, 24
		Tingkat kepuasan	31, 32, 33		31, 32, 33	25, 26, 27
		Ketepatan kerja	34, 35, 36	36	34, 35	28, 29

d) Penskoran Item

Berkaitan Berkaitan dengan pengumpulan data primer yang dapat melalui kuesioner, item kuesionernya dirancang berdasarkan skala likert. Menurut Sugiyono, “Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”.⁴⁸

Dalam membuat item pernyataan, skala ini menurut Sugiyono harus terdiri dari pernyataan sangat positif sampai sangat negatif. Kemudian responden diminta untuk menyatakan kesetujuan atau ketidaksetujuannya terhadap isi pernyataan ke dalam lima kategori jawaban. Untuk lebih jelasnya kategori jawaban responden dan kriteria pembobotan jawaban responden terhadap isi kuesioner adalah sebagai berikut:

⁴⁸ *Ibid.*,

Tabel III.4
Skala Likert Variabel Variabel Kinerja Anggota KIKM

Pilihan Jawaban	Skor Nilai Pernyataan
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu - Ragu (RG)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono, 2009.

e) Kaliberasi Instrumen Kinerja Anggota KIKM

Proses pengembangan instrumen kinerja anggota KIKM dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuesioner. Dari setiap pernyataan disediakan lima alternatif jawaban. Pada setiap pernyataan diberi skor atau nilai antara 1 sampai dengan 5. Melalui kuesioner, responden menyatakan sikap tentang pernyataan yang diajukan.

Adapun langkah-langkah penyusunan dan pengembangan instrumen kinerja anggota KIKM dalam bentuk kuesioner ini adalah sebagai berikut:

- (a) Menyusun indikator - indikator yang menjadi dasar dalam penyusunan butir – butir pernyataan.
- (b) Menyusun rancangan kuesioner, kemudian dikonsultasikan kepada dosen pembimbing untuk mendapatkan saran dan masukan sehingga kuesioner tersebut layak digunakan dalam penelitian.
- (c) Melakukan uji coba kuesioner terhadap 30 responden untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen tersebut.
- (d) Selanjutnya dilakukan penelitian dengan menyebarkan kuesioner kepada subjek penelitian yang sebenarnya.

Proses kaliberasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen. Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah apabila hasil perhitungan r butir $>$ r kriteria, r kriteria = 0,361. Pernyataan yang dinyatakan valid digunakan untuk penelitian sedangkan yang dinyatakan tidak valid (drop) tidak digunakan untuk penelitian.

3. Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian

Untuk pengujian dan keterandalan instrumen, maka instrumen yang dibuat dilakukan uji coba instrumen terlebih dahulu dilapangan. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan alat ukur yang valid dan reliabel.

Untuk mengujicobakan instrument ini diambil 30 responden sebagai sampel dengan butir pernyataan yang diajukan sebanyak 36 butir untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen.

a) Uji Validitas

Uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah validitas konstruk. Validitas ini diukur dengan cara memasukkan aspek-aspek yang diukur kedalam butir-butir pernyataan yang disampaikan kepada responden yang akan diteliti. "Validitas konstruk terbentuk dari beberapa konsep lain dan atau yang secara relatif sulit untuk diamati secara langsung atau malahan mungkin tidak dapat diamati".⁴⁹ Sehingga dalam penelitian ini, peneliti selalu mengkonsultasikan kepada ahlinya, dalam hal ini adalah dosen pembimbing, sampai alat ukur tersebut dianggap memenuhi syarat dari segi validitas.

⁴⁹ Arief Sukadi Sadiman, *Metode dan Analisa Penelitian Mencari Hubungan* (Jakarta : Erlangga, 1991), p.105

Suatu instrumen pengukuran dikatakan valid jika instrumen dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur. Validitas dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen (butir pernyataan) yang telah dibuat dengan menggunakan rumus Pearson sebagai berikut:⁵⁰

$$r_{it} = \frac{\sum x_i \cdot x_t}{\sqrt{\sum x_i^2 \cdot \sum x_t^2}}$$

Keterangan:

r_{it} : koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total.

$\sum x_i$: jumlah kuadrat deviasi skor dari x_i

$\sum x_t$: jumlah kuadrat deviasi skor dari x_t

Kriteria batas minimum persyaratan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$, dengan butir pernyataan yang diterima adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid. Sebaliknya Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid (*drop*) dan tidak digunakan.

b) Uji Reliabilitas

Selanjutnya, butir pernyataan yang valid dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan rumus reliabilitas dari *Alpha Cronbach* sebagai berikut.⁵¹

$$r_{it} = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Rumus untuk varians total dan varians item:⁵²

⁵⁰ Sambas Ali Muhidin dan Maman Abudurahman, *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2007), p.30.

⁵¹ Sugiyono, *Op.cit.* p.365.

⁵² *Ibid.*

$$s_i^2 = \frac{\sum X_i^2}{n} - \frac{(\sum X_i)^2}{n^2} \qquad s_t^2 = \frac{\sum X_t^2}{n} - \frac{(\sum X_t)^2}{n^2}$$

Keterangan:

r_{it} : reliabilitas instrument

K : jumlah item dalam instrument

s_i^2 : varians butir

s_t^2 : varians total

$\sum s_i^2$: jumlah keseluruhan varians butir

F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel X (pelatihan kerja) terhadap variabel Y (kinerja anggota KIKM), maka konstelasi hubungan antara variabel X dan variabel Y dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

X : Variabel Bebas yaitu Pelatihan Kerja

Y : Variabel Terikat yaitu Kinerja Anggota KIKM

—→ : Menunjukkan Arah Pengaruh

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik regresi dan korelasi, dengan langkah – langkah sebagai berikut:

Teknik analisis data dilakukan dengan uji regresi sederhana dan korelasi, dimana terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis data. Kemudian dilakukan uji hipotesis penelitian dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Mencari Persamaan Regresi: $\hat{Y} = a + bX$

Mencari persamaan regresi dengan rumus :

$$\hat{Y} = a + bX \text{ }^{53}$$

Keterangan :

- \hat{Y} : Variabel terikat
 X : Variabel bebas
 a : nilai intercept (konstan)
 b : koefisien regresi (slop)

Dimana Koefisien a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \text{ }^{54} \quad b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X

Sebelum data yang diperoleh dipakai dalam perhitungan, data tersebut diuji terlebih dahulu untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan uji Liliefors, pada taraf signifikan (α) = 0,05.

Dengan hipotesis statistik :

H_0 : Galat Taksiran Regresi Y atas X berdistribusi normal

H_1 : Galat Taksiran Regresi Y atas X tidak berdistribusi normal

Kriteria pengujian:

Jika $L_{\text{tabel}} > L_{\text{hitung}}$, maka terima H_0 , berarti galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas Regresi

Uji Linearitas regresi ini dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh merupakan bentuk linear atau tidak linear.

⁵³ Sudjana, *Metoda Statistik* (Bandung :PT Tarsito, 2001), p. 312

⁵⁴ *Ibid.*, p. 315

Dengan hipotesis statistika:

$H_0 : Y = \alpha + \beta X$ (regresi linear)

$H_1 : Y \neq \alpha + \beta X$ (regresi tidak linear)

Kriteria Pengujian:

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka persamaan regresi dinyatakan linear.

Untuk mengetahui keberartian dan linearitas regresi dari persamaan regresi menggunakan tabel ANAVA pada tabel III.5

3. Analisis Persamaan Regresi

a. Uji Keberartian Regresi

Uji keberartian regresi ini digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh berarti atau tidak berarti, dengan kriteria pengujian bahwa regresi sangat berarti apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Dengan Hipotesis statistik:

$H_0 : \beta \leq 0$

$H_1 : \beta > 0$

Kriteria Pengujian:

Regresi dinyatakan positif signifikan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ untuk mengetahui keberartian dan linearitas regresi dari persamaan regresi diatas digunakan tabel ANAVA pada tabel III.5 berikut ini:

Tabel III.5
Tabel ANAVA⁵⁵

Sumber Varians	Derajat Bebas (db)	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat	F hitung (F _o)	F tabel (F _t)
Total (T)	N	$\sum Y^2$	-	-	-
Regresi (a)	L	$\frac{(\sum Y)^2}{n}$	-	-	-
Regresi (b/a)	L	$b(\sum xy)$	$\frac{JK(b)}{db(b)}$	* ¹ RJK(b) RJK (s)	F _o > F _t maka regresi berarti
Sisa (s)	n - 2	JK(T) - JK(a) - JK(b/a)	$\frac{JK(s)}{db(s)}$	-	-
Tuna Cocok (TC)	k - 2	JK(s) - JK(G)	$\frac{JK(TC)}{db(TC)}$	ns) RJK(TC) RJK(G)	F _o > F _t maka regresi linear
Galat (G)	n - k	$JK(G) = \sum Y^2 - (\sum Y)^2/n$	$\frac{JK(G)}{db(G)}$	-	-

Keterangan : *) Persamaan regresi berarti

ns) persamaan regresi linier/*not significant*

b. Perhitungan Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel X terhadap variabel Y (besar kecilnya pengaruh antara kedua variabel), maka menghitung r_{xy} dapat menggunakan rumus r_{xy} product moment dan karl pearson, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$

Dimana:

r_{xy} = Tingkat keterkaitan hubungan
 $\sum x$ = Jumlah skor dalam sebaran x
 $\sum y$ = Jumlah skor dalam sebaran y

⁵⁵ *Ibid.*, p.332

c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t)

Untuk mengetahui keberartian pengaruh antara kedua variabel digunakan uji-t, dengan rumus sebagai berikut:⁵⁶

$$t_{hitung} = \frac{r_{xy}\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Dimana:

- T_{hitung} = Skor signifikan koefisien korelasi
 r_{xy} = Koefisien korelasi product moment
 n = Banyaknya sampel/data

Hipotesis statistik:

$$H_0 : \rho \leq 0$$

$$H_1 : \rho > 0$$

Dengan kriteria pengujian:

Koefisien korelasi dinyatakan signifikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Koefisien korelasi dilakukan pada taraf signifikan ($\alpha = 0,005$) dengan derajat kebebasan $(dk) = n - 2$.

d. Perhitungan Koefisien Determinasi

Selanjutnya dilakukan perhitungan koefisien determinasi (penentu) yaitu untuk mengetahui persentase besarnya variasi variabel Y ditentukan oleh variabel X dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = r_{xy}^2$$

Dimana :

- KD = Koefisien determinasi
 r_{xy} = Koefisien korelasi product moment

⁵⁶ Sudjana, *Op.cit*, p.377

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1) Kinerja Anggota KIKM

Data Kinerja Anggota KIKM yang merupakan variabel Y diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa kuesioner yang diisi oleh 41 Anggota Koperasi Industri Kayu dan Meubel (KIKM) sebagai responden. Berdasarkan analisis perhitungan data variabel Y (Kinerja Anggota KIKM) menghasilkan skor terendah 112 dan skor tertinggi 128. Berdasarkan data yang diperoleh, terlihat skor rata – rata (\bar{x}) sebesar 119,29 dengan rentang skor teoretik sebesar 29 - 145. Apabila dilihat dari skor maksimal yang bisa diperoleh oleh seorang responden tersebut adalah 145 dari skor maksimal yang berarti rata – rata variabel Y dari responden adalah $(119,29/145 \times 100\% = 82,26\%)$. Hasil penelitian menggambarkan variabel Y (Kinerja Anggota KIKM) baik sekali yaitu sebesar 82,26%.

Rata – rata Varians (S^2) dari variabel Y (Kinerja Anggota KIKM) sebesar 10,512 yang artinya tingkat variasi nilai sebaran data pada variabel Y (Kinerja Anggota KIKM) adalah sebesar 10,512 dimana semakin besar nilai varians maka nilai sebaran data semakin bervariasi. Simpangan baku (SD) pada variabel Y (Kinerja Anggota KIKM) sebesar 3,242 yang artinya ketidakakuratan atau penyimpangan nilai dugaan atau persebaran nilai-nilai

pengamatan variabel Y (Kinerja Anggota KIKM) terhadap nilai rata-ratanya pada garis regresi sebesar 3,242. (proses perhitungan pada lampiran).

Distribusi frekuensi dan grafik histogram dari data Kinerja Anggota KIKM dapat dilihat pada tabel IV.1 di bawah ini, dimana dapat dilihat bahwa rentang skor (R) adalah 16 yang diperoleh dari data terbesar dikurang data terkecil ($128-112=16$), banyak kelas interval (K) adalah 6, untuk menentukan kelas interval menggunakan rumus Sturges $K=1+(3,3)\log n = 1+(3,3)\log 41 = 6,31$ yang dibulatkan menjadi 6. Panjang kelas interval (P) adalah 3 yang diperoleh dari Rentang dibagi dengan Kelas ($16/6 = 2,67$) dan dibulatkan menjadi 3 (proses perhitungan lebih lanjut terdapat pada lampiran).

Tabel IV.1

Tabel Distribusi Frekuensi Kinerja Anggota KIKM (Y)

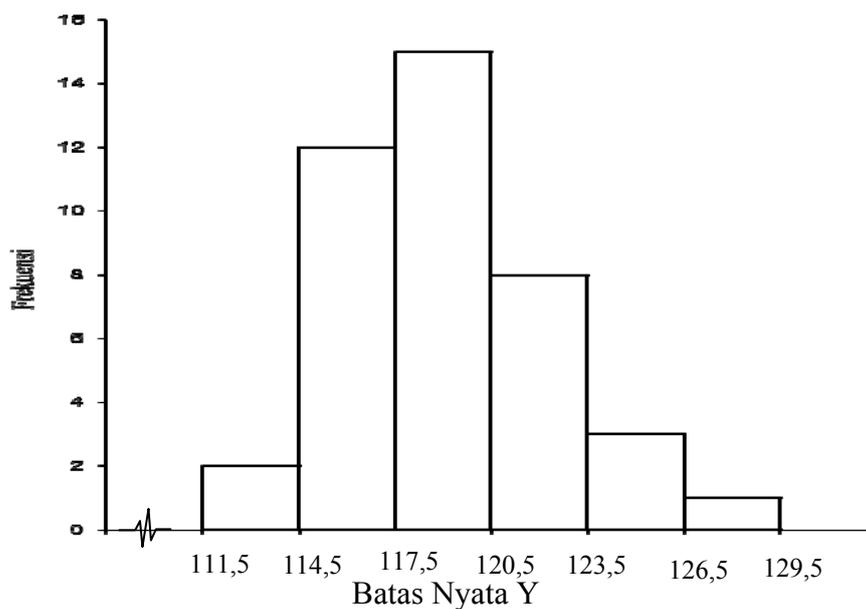
Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
112 - 114	111.5	114.5	2	4.9%
115 - 117	114.5	117.5	12	29.3%
118 - 120	117.5	120.5	15	36.6%
121 - 123	120.5	123.5	8	19.5%
124 - 126	123.5	126.5	3	7.3%
127 - 129	126.5	129.5	1	2.4%
Jumlah			41	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah Peneliti, 2013

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi kinerja anggota KIKM, ternyata nilai frekuensi relatif terendah berada pada kelas interval 127 - 129 dengan jumlah frekuensi absolut satu anggota KIKM, hal ini menunjukkan bahwa 2,4% kinerja anggota terdapat pada rentang tersebut, sedangkan frekuensi relatif terbesar berada pada kelas interval 118 – 120 dengan jumlah frekuensi absolut lima belas anggota KIKM, hal ini menunjukkan bahwa 36,6 % kinerja anggota

KIKM terdapat pada rentang tersebut. Berdasarkan skor terendah untuk kelas interval terdapat pada rentang 112 – 114 dengan jumlah frekuensi absolut dua anggota KIKM, hal ini menunjukkan bahwa 4,9% kinerja anggota KIKM terdapat pada rentang tersebut, sedangkan skor tertinggi untuk kelas interval terdapat pada rentang 127 – 129 dengan jumlah frekuensi absolut satu anggota KIKM, hal ini menunjukkan bahwa hanya 2,4% kinerja anggota KIKM terdapat pada rentang ini.

Untuk mempermudah penafsiran tabel distribusi di atas tentang variabel Kinerja anggota KIKM, berikut disajikan dalam bentuk grafik histogram pada grafik IV.1



Grafik IV.1

Grafik Histogram Kinerja Anggota KIKM

Sumber: Data primer yang Diolah Peneliti, 2013

Berdasarkan pengolahan data responden, Kinerja Anggota KIKM Jakarta Timur dapat dilihat dari indikator kinerja yaitu indikator perilaku dengan sub

indikator disiplin, komunikatif, dan terbuka. Indikator kemampuan konseptual dengan sub indikator memahami tugas, pembagian tugas, dan tanggung jawab. Indikator kemampuan hubungan interpersonal dengan sub indikator mitra kerja, motivasi, dan melakukan negoisasi, dan untuk indikator kualitas dengan sub indikator mutu produksi, tingkat kepuasan, dan ketepatan kerja. Pengolahan data responden berdasarkan rata – rata hitung skor indikator dan sub indikator kinerja anggota KIKM dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.2
Rata-rata Hitung Skor Indikator dan Sub Indikator Kinerja Anggota KIKM

No.	Indikator	Sub Indikator	Item	Skor	Total Skor	Item	Rerata	%
1	Perilaku	a. Disiplin kerja	1	171	343	2	171.50	8.35%
			2	172				
		b. Komunikasi antar anggota	3	177	338	2	169.00	8.23%
			4	161				
		c. Terbuka	5	174	339	2	169.5	8.26%
			6	165				
2	Kemampuan Konseptual	a. Memahami Tugas	7	169	505	2	252.50	12.30%
			8	164				
			9	172				
		b. Pembagian Tugas	10	169	506	3	168.67	8.22%
			11	172				
			12	165				
		c. Tanggung Jawab	13	170	512	3	170.6667	8.31%
			14	169				
			15	173				
3	Kemampuan Hubungan Interpersonal	a. Mitra Kerja	16	169	334	2	167.00	8.14%
			17	165				
		b. Motivasi diri	18	169	334	2	167	8.14%
			19	165				
		c. Melakukan Negoisasi	20	168	502	3	167.3333	8.15%
			21	168				
22	166							
4	Kualitas	a. Mutu Produksi	23	169	341	2	170.50	8.31%
			24	172				
		b. Tingkat Kepuasan	25	165	497	3	165.67	8.07%
			26	163				
			27	169				
		c. Ketepatan Kerja	28	172	340	3	113.33	5.52%
			29	168				
Total					4891	29	2052.667	100.00%

Sumber : Data primer yang diolah peneliti, 2013

Berdasarkan hasil perhitungan tabel IV.2, ternyata data indikator dengan jumlah skor terbesar pada variabel kinerja anggota KIKM adalah indikator

kemampuan konseptual dengan sub indikator tanggung jawab yang jumlah skornya adalah 512, sedangkan skor terkecil terdapat pada indikator kemampuan hubungan interpersonal dengan sub indikator mitra kerja dan motivasi yang jumlah skornya adalah 334.

Untuk melihat lebih jelas data indikator variabel Y (Kinerja Anggota KIKM) dengan total skor indikator, total item indikator, dan rata – rata indikator dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.3
Total skor dan Rata – Rata Indikator Variabel Y
(Kinerja Anggota KIKM)

No.	Indikator	Item	Total Skor	Total Item	Rata-rata	%
1	Perilaku	1	1020	6	170.00	25.20%
		2				
		3				
		4				
		5				
		6				
2	Kemampuan Konseptual	7	1523	9	169.22	25.08%
		8				
		9				
		10				
		11				
		12				
		13				
		14				
		15				
3	Kemampuan Hubungan Interpersonal	16	1170	7	167.14	24.77%
		17				
		18				
		19				
		20				
		21				
		22				
4	Kualitas	23	1178	7	168.29	24.94%
		24				
		25				
		26				
		27				
		28				
		29				
Total			4891	29	674.65	100.00%

Sumber : Data primer yang diolah peneliti, 2013

Pada tabel IV.3 menunjukkan bahwa total skor indikator yang terendah ditunjukkan oleh indikator perilaku dengan jumlah skor 1020,

sedangkan total skor tertinggi terdapat pada indikator kemampuan konseptual dengan jumlah skor 1523. Rata – rata indikator pada variabel Kinerja Anggota KIKM berdasarkan skor terendah terdapat pada indikator kemampuan hubungan interpersonal dengan rata-rata skor 167,14 atau sebesar 24,77% dan berdasarkan skor tertinggi terdapat pada indikator perilaku dengan rata-rata skor 170 atau sebesar 25,20%.

2) Pelatihan Kerja

Data Pelatihan Kerja yang merupakan variabel X diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa kuesioner yang diisi oleh 41 Anggota Koperasi Industri Kayu dan Meubel (KIKM) sebagai responden. Berdasarkan analisis perhitungan data menghasilkan skor terendah 116 dan skor tertinggi 132. Dengan skor rata – rata (\bar{X}) sebesar 125,46 artinya rata – rata jumlah skor total dari 41 responden yang menilai pernyataan dari variabel X (Pelatihan Kerja) sebesar 125,46 dengan rentang skor teoretik sebesar 30 - 150. Apabila dilihat dari skor maksimal yang bisa diperoleh oleh seorang responden tersebut adalah 150 dari skor maksimal yang berarti rata – rata variabel X dari responden adalah $(125,46/150 \times 100\% = 83,64\%)$. Hasil penelitian menggambarkan variabel X (Pelatihan Kerja) baik sekali yaitu sebesar 83,64%.

Varians (S^2) pada variabel X (Pelatihan Kerja) sebesar 12,455 yang artinya tingkat variasi nilai sebaran data pada variabel X adalah sebesar 12,455 dimana semakin besar nilai varians maka nilai sebaran data semakin bervariasi. Simpangan baku (SD) sebesar 3,529 yang artinya ketidakakuratan

atau penyimpangan nilai dugaan atau persebaran nilai-nilai pengamatan variabel X terhadap nilai rata-ratanya pada garis regresi sebesar 3,529 (proses perhitungan pada lampiran).

Distribusi frekuensi dan grafik histogram dari data Pelatihan Kerja dapat dilihat pada tabel IV.4 di bawah ini, dimana dapat dilihat bahwa rentang skor (R) adalah 16 yang diperoleh dari data terbesar dikurang data terkecil ($132-116=16$), banyak kelas interval (K) adalah 6, untuk menentukan kelas interval menggunakan rumus Sturges $K=1+(3,3)\log n = 1+(3,3)\log 41 = 6,31$ yang dibulatkan menjadi 6. Panjang kelas interval (P) adalah 3 yang diperoleh dari Rentang dibagi dengan Kelas ($16/6 = 2,67$) dan dibulatkan menjadi 3 (proses perhitungan pada lampiran).

Tabel IV.4

Tabel Distribusi Frekuensi Pelatihan Kerja (X)

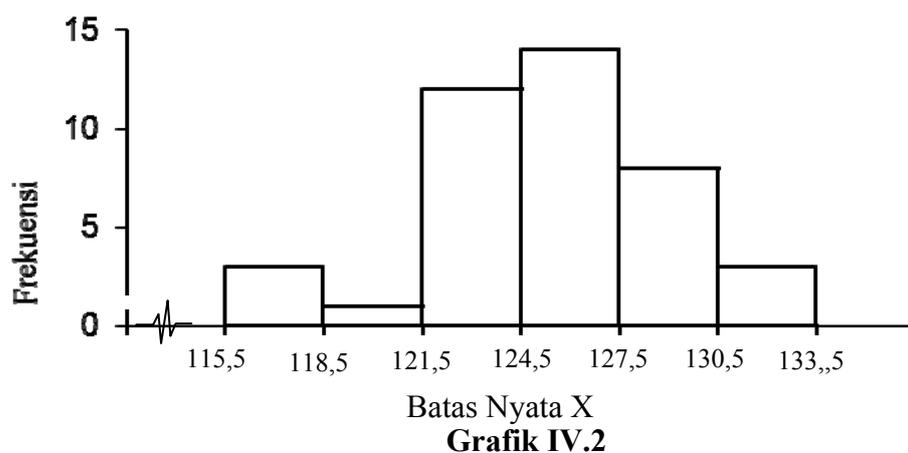
Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
116 - 118	115.5	118.5	3	7.3%
119 - 121	118.5	121.5	1	2.4%
122 - 124	121.5	124.5	12	29.3%
125 - 127	124.5	127.5	14	34.1%
128 - 130	127.5	130.5	8	19.5%
131 - 133	130.5	133.5	3	7.3%
Jumlah			41	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah Peneliti, 2013

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi pelatihan kerja, ternyata nilai frekuensi relatif terendah berada pada kelas interval 119 - 121 dengan jumlah frekuensi absolut satu anggota KIKM, hal ini menunjukkan bahwa 2,4% pelatihan kerja terdapat pada rentang tersebut, sedangkan berdasarkan frekuensi relatif terbesar berada pada kelas interval 125 – 127 dengan jumlah frekuensi absolut empat belas anggota KIKM, hal ini menunjukkan bahwa

34,1% pelatihan kerja terdapat pada rentang tersebut. Berdasarkan skor terendah untuk kelas interval terdapat pada rentang 116 - 118 dengan jumlah frekuensi absolut tiga anggota KIKM, hal ini menunjukkan bahwa 7,3% pelatihan kerja terdapat pada rentang tersebut, sedangkan skor tertinggi untuk kelas interval terdapat pada rentang 131 – 133 dengan jumlah frekuensi absolut tiga anggota KIKM, hal ini menunjukkan bahwa hanya 7,3 % pelatihan kerja terdapat pada rentang ini.

Untuk mempermudah penafsiran tabel distribusi frekuensi pelatihan kerja diatas, berikut disajikan dalam bentuk grafik histogram pada grafik IV.2



Grafik Histogram Pelatihan Kerja

Sumber: Data Primer yang Diolah Peneliti, 2013

Berdasarkan pengolahan data responden, Pelatihan Kerja dapat dilihat dari indikator pelatihan kerja yaitu indikator *input* pelatihan dengan sub indikator materi / kurikulum, pelatih / instruktur, dan fasilitas lain. Indikator *output* atau manfaat pelatihan dengan sub indikator yaitu peserta pelatihan, intensitas interaksi pelatihan, dan kepuasan peserta, pelatih, dan pengelola pelatihan. Indikator *outcome* atau hasil pelatihan dengan sub indikator

pengetahuan, sikap, dan keterampilan. Indikator tujuan pelatihan dengan sub indikator keahlian dalam meningkatkan kinerja pekerjaan, kemampuan setelah pelatihan, dan pemecahan dalam permasalahan. Pengolahan data pelatihan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.5
Rata-rata Hitung Skor Indikator dan Sub Indikator Pelatihan Kerja

No.	Indikator	Sub Indikator	Item	Skor	Total Skor	Item	Rerata	%
1	Input Pelatihan	a. Materi / Kurikulum	1	179	520	3	173.33	7.35%
			2	170				
			3	171				
		b. Pelatih / Instruktur	4	173	347	2	173.5	7.36%
			5	174				
		b. Fasilitas lain	6	167	335	2	167.50	7.10%
			7	168				
2	Output / Manfaat Pelatihan	a. Peserta Pelatihan	8	180	521	3	173.67	7.37%
			9	172				
			10	169				
		b. Intensitas Interaksi Pelatihan	11	173	519	3	173	7.34%
			12	171				
			13	175				
		c. Kepuasan Peserta, Pelatih, dan Pengelola Pelatihan	14	172	514	3	171.3333	7.27%
15	174							
16	168							
3	Outcome / Hasil Pelatihan	a. Pengetahuan	17	168	341	2	170.50	7.23%
			18	173				
		b. Sikap	19	175	345	2	172.5	7.32%
			20	170				
		c. Keterampilan	21	174	515	3	171.6667	7.28%
			22	171				
			23	170				
4	Tujuan Pelatihan	a. Keahlian dalam meningkatkan kinerja pekerjaan	24	167	339	2	169.5	7.19%
			25	172				
		b. Kemampuan setelah pelatihan	26	169	505	3	168.3333	7.14%
			27	167				
			28	169				
		c. Pemecahan permasalahan	29	172	344	2	172	7.29%
			30	172				
Total					6349	30	2357.833	100.00%

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2013

Berdasarkan hasil perhitungan tabel IV.4, ternyata data indikator dengan jumlah skor terbesar pada variabel pelatihan kerja adalah indikator *output / manfaat pelatihan* dengan sub indikator peserta pelatihan dengan jumlah skor terbesar yaitu 521, sedangkan skor terkecil terdapat pada indikator *input pelatihan* dengan sub indikator fasilitas lain yang jumlah skornya adalah 335.

Untuk melihat lebih jelas data indikator variabel X (Pelatihan Kerja) dengan total skor indikator, total item indikator, dan rata – rata indikator dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.6

Total skor dan Rata – Rata Indikator Variabel X (Pelatihan Kerja)

No.	Indikator	Item	Total Skor	Total Item	Rata-rata	%
1	Input Pelatihan	1	1202	7	171.71	24.37%
		2				
		3				
		4				
		5				
		6				
		7				
2	Output / Manfaat Pelatihan	8	1725	9	191.67	27.20%
		9				
		10				
		11				
		12				
		13				
		14				
		15				
		16				
3	Outcome / Hasil Pelatihan	17	1201	7	171.57	24.35%
		18				
		19				
		20				
		21				
		22				
		23				
4	Tujuan Pelatihan	24	1188	7	169.7143	24.08%
		25				
		26				
		27				
		28				
		29				
		30				
Total			5316	30	704.67	100.00%

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2013

Pada tabel IV.6 menunjukkan bahwa total skor indikator yang terendah ditunjukkan oleh indikator tujuan pelatihan dengan jumlah skor 1188, sedangkan total skor tertinggi terdapat pada indikator *output* atau manfaat pelatihan dengan jumlah skor 1725. Rata – rata indikator pada variabel Pelatihan Kerja berdasarkan skor terendah terdapat pada indikator tujuan pelatihan dengan rata-rata skor 169,7143 atau sebesar 24,08% dan skor tertinggi berdasarkan rata – rata indikator pada variabel Pelatihan Kerja

terdapat pada indikator *output* atau manfaat pelatihan dengan rata-rata skor 191,67 atau sebesar 27,20%.

B. Analisis Data

1) Perhitungan Persamaan Regresi

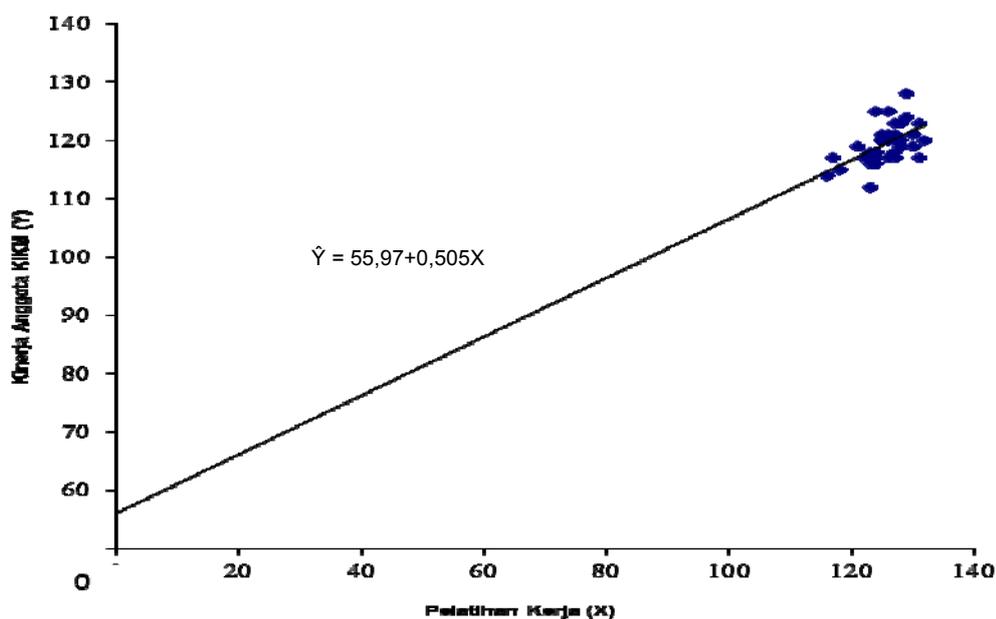
Persamaan regresi yang digunakan adalah regresi linier sederhana. Persamaan regresi ini bertujuan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen (Kinerja Anggota KIKM), bila nilai variabel independen (Pelatihan Kerja) dirubah-rubah atau dinaik turunkan.

Analisis regresi linier sederhana terhadap pasangan data penelitian antara pelatihan kerja dengan kinerja anggota KIKM menghasilkan koefisien arah regresi sebesar 0,505 dan konstanta sebesar 55,97. Dengan demikian bentuk pengaruh antara pelatihan kerja dengan kinerja anggota KIKM memiliki persamaan regresi $\hat{Y} = 55,97 + 0,505X$ (proses perhitungan pada lampiran). Persamaan regresi ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu skor pelatihan kerja dapat menyebabkan kenaikan kinerja anggota KIKM 0,505 pada konstanta 55,97.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan kerja bukanlah secara kebetulan mempunyai pengaruh terhadap kinerja anggota KIKM melainkan didasarkan atas analisis statistik yang menguji signifikansi ($\alpha = 0,05$). Persamaan regresi $\hat{Y} = 55,97 + 0,505X$. Untuk lebih jelasnya, persamaan garis regresi dapat dilihat pada grafik IV.3 berikut:

Grafik IV.3 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Anggota KIKM

$$\text{Regresi } \hat{Y} = 55,97 + 0,505X$$



2) Uji Persyaratan Analisis

a) Uji Normalitas

Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan Uji Liliefors pada taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$) dengan sampel sebanyak 41 anggota KIKM. Pengujian ini dilakukan dengan melihat L_{hitung} atau data $|F_{zi} - S_{zi}|$ terbesar, dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$, dan sebaliknya maka galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

Hasil perhitungan Uji Liliefors menyimpulkan perhitungan $L_o = 0,969$ sedangkan $L_t = 0,138$ diperoleh dari 41 ; 0,05. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini data berdistribusi normal dimana $L_o < L_t$ ($0,969 < 0,138$). Maka sesuai kriteria bahwa H_o diterima,

maka dapat dinyatakan galat taksiran X atas Y berdistribusi normal. (proses perhitungan pada lampiran).

b) Uji Linieritas Regresi

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui model regresi yang telah didapat melalui persamaan regresi linier sederhana tersebut bersifat linier atau tidak. Pengujian linieritas regresi juga menggunakan daftar tabel Anava untuk menunjukkan hasil perhitungan yang diperoleh. Dengan kriteria pengujian jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, maka regresi dinyatakan linier sedangkan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, maka regresi dinyatakan tidak linier. Data variabel X, yaitu pelatihan kerja telah dikelompokkan sesuai dengan data yang sama, maka diperoleh 15 kelompok (k) pada data X. Mencari derajat kebebasan uji linieritas dengan menggunakan dk pembilang $(k-2) = 15-2 = 13$ dan dk penyebut $(n-k) = 41-15 = 26$ pada taraf signifikan $\alpha = 0.05$.

Hasil perhitungan, diperoleh F_{hitung} sebesar 1,25 dan F_{tabel} 2,41. Nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, yaitu $1,25 < 2,41$ dengan derajat kebebasan dk pembilang $(k-2) = 13$ dan dk penyebut $(n-k) = 26$ pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dinyatakan H_0 diterima yang menunjukkan bahwa regresi linier. (proses perhitungan pada lampiran).

Hasil perhitungan ini, dapat dinyatakan bahwa model persamaan regresi sederhana adalah linier, yang berarti bahwa garis regresi antara X dan Y membentuk garis linier atau lurus. Di bawah ini merupakan data

untuk pengujian kelinieran atas persamaan pelatihan kerja dengan kinerja anggota KIKM yang disajikan dalam tabel IV.7 dibawah ini:

Tabel IV.7
Tabel ANAVA Untuk Uji Kelinieran Regresi Atas Persamaan Pelatihan Kerja (X) dengan Kinerja Anggota KIKM (Y)

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}
Total	41	583881.00			
Regresi (a)	1	583460.51			
Regresi (b/a)	1	126.90	126.90	16.86	4.09
Sisa	39	293.59	7.53		
Tuna Cocok	13	113.12	8.70	1.254	2.41
Galat Kekeliruan	26	180.47	6.94		

Sumber : Data primer yang diolah Peneliti, 2013

Keterangan :

*) Regresi berarti (signifikan) karena $F_{hitung} (16,86) > F_{tabel} (4,09)$

**) Linier karena $F_{hitung} (1,25) < F_{tabel} (2,41)$

Mencari derajat kebebasan uji keberartian dengan menggunakan dk pembilang 1 dan dk penyebut $(n-2) = 41-2 = 39$ pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Hasil perhitungan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $16,86 > 4,09$ dengan derajat kebebasan dk pembilang 1 dan dk penyebut $(n-2)$ pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dinyatakan H_0 ditolak yang menunjukkan bahwa regresi berarti. Kriteria pengujian keberartian regresi, yaitu jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 diterima, maka regresi dinyatakan berarti (proses perhitungan pada lampiran).

Berdasarkan hasil perhitungan ini, dapat dinyatakan bahwa model persamaan linier sederhana adalah signifikan yang artinya terdapat pengaruh

yang positif antara pelatihan kerja dengan kinerja anggota KIKM. Semakin sering pelatihan kerja dilaksanakan, maka semakin meningkat pula kinerja anggota KIKM, begitupun sebaliknya.

3) Uji Hipotesis

a) Uji Keberartian Regresi

Setelah diketahui persamaan regresi linier sederhana dan normalitas data, selanjutnya dilakukan pengujian keberartian regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan berarti atau tidak. Kriteria pengujian yaitu diterima H_0 jika $F_{hitung} (F_o) < F_{tabel} (F_t)$ dan tolak H_0 jika $F_{hitung} (F_o) > F_{tabel} (F_t)$, dimana H_0 adalah model regresi tidak berarti dan H_a adalah model regresi berarti/signifikan. Pengujian ini dilakukan bersama dengan pengujian kelinieran regresi dengan menggunakan tabel ANAVA Uji Keberartian Regresi yang terdapat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.8

Tabel ANAVA Uji Keberartian Regresi Atas Persamaan Pelatihan Kerja (X) dengan Kinerja Anggota KIKM(Y)

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}
Total	41	583881.00			
Regresi (a)	1	583460.51			
Regresi (b/a)	1	126.90	126.90	16.86	4.09
Sisa	39	293.59	7.53		
Tuna Cocok	13	113.12	8.70	1.254	2.41
Galat Kekeliruan	26	180.47	6.94		

Sumber : Data primer yang diolah Peneliti, 2013

Keterangan :

*) Regresi berarti (signifikan) karena $F_{hitung} (16,86) > F_{tabel} (4,09)$

**) Linier karena $F_{hitung} (1,25) < F_{tabel} (2,41)$

Berdasarkan hasil perhitungan keberartian regresi diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 16,86 dan F_{tabel} sebesar 4,09. Sehingga diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $16,86 > 4,09$. Ini berarti bahwa H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan model regresi yang digunakan adalah signifikan (proses perhitungan pada lampiran).

b) Perhitungan Koefisien Korelasi

Kedua variabel merupakan data interval, maka analisis data pengujian hipotesis dengan menggunakan perhitungan koefisien korelasi. Digunakan untuk mengetahui besar kecilnya pengaruh antara dua variabel yang diteliti, maka menghitung koefisien korelasi dengan menggunakan rumus *Product Moment* dan *Pearson*.

Dari hasil perhitungan penelitian ini, diperoleh r_{hitung} (r_{xy}) sebesar 0,549 pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dibandingkan dengan r_{tabel} dengan sampel (n) sebanyak 41 anggota (41;0,05) r_{tabel} 0,308. Berdasarkan hasil perhitungan ini, dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu, $0,549 > 0,308$ dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y. (proses perhitungang pada lampiran)

4) Uji Signifikansi Koefisien Korelasi (uji t)

Uji keberartian koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh antara pelatihan kerja terhadap kinerja anggota KIKM signifikan atau tidak. Kriteria pengujiannya adalah H_0 diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen pengaruhnya signifikan.

Selanjutnya dilakukan uji signifikan koefisien korelasi dengan menggunakan uji t pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan $db = n-2$. Data hasil perhitungan menunjukkan $t_{hitung} = 4,11$ karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,11 > 1,70$ maka dapat disimpulkan antara pelatihan kerja dengan kinerja anggota KIKM terjadi pengaruh yang signifikan. (proses perhitungan pada lampiran).

5) Perhitungan Koefisien Determinasi

Perhitungan koefisien determinasi adalah suatu angka koefisien yang menunjukkan besarnya variasi variabel X pelatihan kerja terhadap variabel Y kinerja anggota KIKM. Berdasarkan hasil perhitungan, dapat diperoleh nilai koefisien determinasi (KD) sebesar 30,18. Sehingga dapat dikatakan bahwa 30,18 % variasi kinerja anggota KIKM dapat ditentukan oleh pelatihan kerja, dan sisanya ditentukan oleh faktor-faktor lain. (proses perhitungan pada lampiran)

Tabel IV.9

Rangkuman Hasil Perhitungan Analisis Data

Nama Pengujian	Nilai		Kriteria Pengujian	Perbandingan Antara Nilai Hitung Dengan Nilai Tabel	Status
	Hitung	Tabel (n=45)			
Regresi Linier Sederhana $\hat{Y} = 55,97 + 0,505X$	Konstanta $a = 55,97$ koefisien $b = 0,505$	-	-	-	Pengaruh Positif antara variabel X terhadap Y
Uji Normalitas Dengan Uji Liliefors (L)	0,969	0,138	$L_{hitung} < L_{tabel}$ (Normal) $L_{hitung} > L_{tabel}$ (Tidak Normal)	$0,969 < 0,138$	Data Berdistribusi Normal
Uji koefisien Regresi (F)	16,86	4,09	$F_{hitung} > F_{tabel}$ (Berarti)	$16,86 > 4,09$	Regresi Berarti

			$F_{hitung} < F_{tabel}$ (Tidak Berarti)		
Uji Linear Regresi (F)	1,25	2,41	$F_{hitung} < F_{tabel}$ (Linear) $F_{hitung} > F_{tabel}$ (Tidak Linear)	$1,25 < 2,41$	Regresi Linear
Perhitungan Koefisien Korelasi (r)	0,549	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$ (Signifikan) $r_{hitung} < r_{tabel}$ (Tidak Signifikan)	$0,549 > 0,308$	Variabel X dan Y Signifikan
Uji Signifikansi Koefisien Korelasi (Uji t)	4,11	1,70	$t_{hitung} > t_{tabel}$ (Signifikan) $t_{hitung} < t_{tabel}$ (Tidak Signifikan)	$4,11 > 1,70$	Koefisien Korelasi signifikan
Uji Determinasi	30,18	-	-	-	Kontribusi Pengaruh 30,18%

Sumber : Data primer diolah penulis, 2013

C. Pembahasan

Peneliti melakukan penelitian di Koperasi Industri Kayu dan Meubel (KIKM) yang terletak di Koperasi Industri Kayu dan Meubel (KIKM) Jalan Jatinegara Kaum No. 2 RT 002 / RW 003 Kel. Jatinegara Kaum, Kec. Pulogadung, Jakarta Timur. Koperasi ini dipilih karena Koperasi Industri Kayu dan Meubel (KIKM) Jakarta Timur merupakan satu-satunya koperasi produksi kayu dan meubel terbesar di Jakarta Timur yang anggotanya adalah pengusaha-pengusaha perseorangan yang bergerak dalam bidang produksi kayu dan meubel. Selain itu KIKM banyak melakukan pelatihan-pelatihan terhadap sumber daya manusianya khususnya para anggota KIKM.

Upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia atau kinerja di lingkungan Koperasi Industri Kayu dan Meubel (KIKM) adalah dengan cara diadakan pelatihan yang dilakukan oleh KIKM dengan bekerja sama dengan pemerintah

maupun swasta melalui instansi yang terkait. Daftar beberapa pelatihan yang diadakan di KIKM tampak dalam tabel sebagai berikut:

Tabel IV.10
Daftar Pelatihan di KIKM

No	Jenis Pelatihan
1	Pelatihan Kerja
2	Pelatihan Manajemen Administrasi
3	Pelatihan Manajemen Pemasaran
4	Pelatihan Keuangan
5	Pelatihan Motivasi
6	Pelatihan Dasar Pajak

Sumber: KIKM

Dalam penelitian ini, peneliti memilih pelatihan kerja. Alasan peneliti memilih pelatihan ini karena jenis pelatihan kerja paling sering dilakukan di KIKM. Pelatihan kerja pada penelitian ini difokuskan pada pelatihan kerja dari tahun 2007 – 2012 yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.11
Jadwal Pelaksanaan Pelatihan Kerja

No	Tanggal	Jenis Kegiatan Pelatihan	Instansi
1	24-Feb-07	Pelatihan Finishing Water Base / Finishing Politer Menggunakan Air	PT Kawan Lama
2	15 -17 Agust 2007	Pelatihan Peningkatan Pemanfaatan Limbah Kayu	Dinas Perindustrian dan Perdagangan DKI Jakarta Timur
3	25 -28 Okt 2007	Pelatihan Design Dan Mutu Produk	Sudin Koperasi UMKM dan Perdagangan
4	24 Juni 2008	Pelatihan Finishing Water Base / Finishing Politer Menggunakan Air	PT Kawan Lama
5	15-17 Agust 2008	Pelatihan Finishing Water Base / Finishing Politer Menggunakan Air	Dinas Perindustrian dan Perdagangan DKI Jakarta Timur
6	25 -28 Okt 2008	Pelatihan Design Dan Mutu Produk	Sudin Koperasi UMKM dan Perdagangan

7	30-Nov-08	Pelatihan Kerajinan Dari Limbah Kayu	PT Andika Cipta Kreasi
8	23 Januari 2009	Pelatihan Keterampilan di Bidang Produksi	Kementerian Koperasi UKM RI
9	10-Apr-09	Pelatihan Finishing Water Base / Finishing Politer Menggunakan Air	PT Propan Jaya I.C.C
10	18 - 19 Juli 2009	Pelatihan Design	PT Kawan Lama
11	15-Sep-09	Pelatihan Pemanfaatan Limbah Kayu	Balai Diklat Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Perdagangan
12	24-26 Okt 2009	Pelatihan Teknis Perkayuan	Balai Diklat Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Perdagangan
13	15-17 Des 2009	Pelatihan Kerajinan	PT Andika Cipta Kreasi
14	22-Jan-10	Pelatihan Finishing Water Base	PT Propan Jaya I.C.C
15	14-Mar-10	Pelatihan Design Dan Peningkatan Mutu Produk	Universitas Borobudur
16	8-Apr-10	Pelatihan Teknis Furniture Bagi IKM Jakarta Timur	Dinas Perindustrian dan Energi Provinsi DKI Jakarta
17	15 Mei 2010	Pelatihan Finishing Water Base / Finishing Politer Menggunakan Air	Universitas Borobudur
18	27-30 Juni 2010	Pelatihan Design Furniture Untuk Pelaku Usaha Industri	Dinas Perindustrian dan Energi dan Design Interior Indonesia (HDDI)
19	28 Agust 2010	Pelatihan Penggunaan Limbah Kayu	Lapenkop
20	3 - 6 Jan 2011	Pelatihan Design	Dinas Perindustrian dan Energi dan Design Interior Indonesia (HDDI)
21	10-Mar-11	Pelatihan Teknis Pemanfaatan Limbah Kayu	Sudin Perindustrian dan Energi Kota Administrasi Jakarta Timur

22	19-Apr-11	Pelatihan Teknis dan Kualitas Produk Kayu	Dekranasda
23	23 Mei 2011	Pengenalan Finishing Meubel	PT B Joss
24	28 Juli 2011	Sosialisasi dan Pelatihan Anti Rayap	ASMINDO JABOTABEK
25	4 Maret 2012	Pelatihan Finishing Water Base / Finishing Politer Menggunakan Air	PT Kawan Lama
26	28-Nov-12	Pelatihan Design	Dinas Perindustrian dan Energi dan Design Interior Indonesia (HDDI)

Berdasarkan Tabel IV.11 Pelatihan Kerja yang dilaksanakan untuk anggota KIKM pada tahun 2007 – 2012 sebanyak 26 pelatihan. Pelatihan Kerja yang diselenggarakan KIKM adalah dengan bekerja sama dengan pemerintah maupun swasta melalui instansi yang terkait yaitu seperti Dinas Perindustrian dan Perdagangan DKI Jakarta Timur, Dinas Perindustrian dan Energi dan Design Interior Indonesia (HDDI), Sudin Koperasi UMKM dan Perdagangan, PT. Kawan Lama, PT. Andika Cipta Kreasi dan lain – lain. Pelatihan kerja yang dilaksanakan meliputi pelatihan finishing water base, pelatihan peningkatan pemanfaatan limbah kayu, pelatihan design dan mutu produk, pelatihan keterampilan dibidang produksi, pelatihan anti rayap, dan pelatihan design. Pelatihan kerja yang paling sering dilaksanakan terdapat pada tahun 2009 dan 2010 yaitu sebanyak enam pelatihan, dan pelatihan kerja yang jarang dilakukan terdapat pada tahun 2012 yaitu sebanyak dua pelatihan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 41 Anggota Koperasi Industri Kayu dan Meubel (KIKM) di Jakarta Timur mengenai pengaruh

antara pelatihan kerja terhadap kinerja anggota KIKM, menghasilkan perhitungan untuk mengetahui bagaimana kinerja anggota kikm dapat diprediksi melalui pelatihan kerja, maka dilakukan perhitungan koefisien linier sederhana dan didapat $\hat{Y} = 55,97 + 0,505X$. Yang artinya setiap peningkatan satu skor pelatihan kerja akan mengakibatkan peningkatan kinerja anggota KIKM sebesar 0,505 dengan konstanta sebesar 55,97.

Hasil perhitungan uji keberartian dan linieritas koefisien regresi diperoleh nilai keberartian karena $F_{hitung} = 16,86$ dan $F_{tabel} = 4,09$ dapat dikatakan bahwa koefisien regresi adalah signifikan karena $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hasil perhitungan uji kelinieritas koefisien regresi menghasilkan $F_{hitung} = 1,25$ dan $F_{tabel} = 2,41$ dapat dikatakan bahwa persamaan regresi adalah linier karena $F_{hitung} < F_{tabel}$.

Dalam perhitungan uji signifikansi didapat t_{hitung} sebesar 4,11 dan t_{tabel} pada taraf signifikansi sebesar 0,05 uji dua pihak dengan dk $(n-2) = 39$ adalah sebesar 1,70 jadi, $t_{hitung} (4,11) > t_{tabel} (1,70)$, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja dengan kinerja anggota KIKM. Dalam perhitungan koefien korelasi product moment didapat $r_{xy} = 0,549$ karena $\rho > 0$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi $r_{xy} = 0,549$ adalah signifikan dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin sering dilaksanakan pelatihan kerja maka semakin meningkat pula kinerja anggota KIKM. Demikian pula sebaliknya, semakin jarang dilaksanakan pelatihan kerja maka semakin menurun kinerja anggota KIKM. Dengan adanya pelatihan kerja yang dilaksanakan maka kinerja anggota KIKM semakin meningkat dan memberikan hasil yang baik. Hal ini

menunjukkan bahwa pelatihan kerja di dalam koperasi secara nyata dapat menentukan kinerja anggota KIKM.

Dari hasil penelitian uji koefisien determinasi menghasilkan KD sebesar 30,18%. Hal ini berarti sebesar 30,18% variasi kinerja anggota KIKM ditentukan oleh pelatihan kerja. Dari perhitungan itu pula maka hasil penelitiannya dapat diinterpretasikan bahwa 30,18% variasi kinerja anggota KIKM dapat ditentukan oleh pelatihan kerja dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Dengan demikian disimpulkan bahwa pelatihan kerja dapat mempengaruhi kinerja anggota KIKM. Hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh besarnya koefisien determinasi sebesar 30,18%. Hal ini berarti variabel Y (Kinerja Anggota KIKM) ditentukan oleh variabel X (Pelatihan Kerja) sebesar 30,18%. Dapat diartikan bahwa semakin sering dilaksanakan pelatihan kerja, maka semakin meningkat kinerja anggota KIKM, begitu juga sebaliknya.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Erlina Hariawati . Universitas Panca Budi Medan. Dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja (Kinerja) Karyawan PT. Mandom Indonesia Tbk”. Penelitian ini mengemukakan bahwa adanya Pengaruh yang positif antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mandom Indonesia Tbk. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dikemukakan, diketahui adanya pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja. Untuk hasil uji keberartian regresi dapat disimpulkan model regresi adalah signifikan dimana t hitung adalah t hitung 5.070 > t tabel 2,000, maka disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja pada PT.

Mandom Indonesia Tbk Wilayah Medan. Persamaan Regresi yang didapat adalah $Y = 9,993 + 0,546X$. Konstanta sebesar 9,993 menyatakan jika tidak ada Pelatihan Kerja (bernilai 0), maka Kinerja tetap sebesar 9,993, kenaikan 1 angka dari hasil Pelatihan Kerja ikut mempengaruhi kenaikan dari 1 angka dalam Kinerja. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja adalah sebesar 29,5% berdasarkan nilai Adjusted R Square yaitu 0,295 yang juga merupakan nilai determinan, hal ini menyatakan bahwa Pelatihan Kerja merupakan cara terbaik untuk memperbaiki tingkah laku, menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam melakukan aktifitas sehari-hari.

D. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya sampai tingkat kebenaran yang mutlak. Dari hasil uji hipotesis tersebut, peneliti juga menyadari bahwa penelitian ini memiliki beberapa kelemahan antara lain :

- 1) Keterbatasan variabel penelitian, karena dalam penelitian ini hanya meneliti dua variabel saja yaitu pelatihan kerja dengan kinerja anggota KIKM. Sementara variabel terikat yaitu kinerja anggota KIKM tidak selalu dipengaruhi oleh pelatihan kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lainnya.
- 2) Penelitian dilakukan pada objek yang terbatas yaitu anggota KOPERASI INDUSTRI KAYU DAN MEUBEL (KIKM), sehingga hasil penelitian akan berbeda hasilnya dengan objek yang berada di koperasi lain.
- 3) Hasil penelitian hanya berlaku pada KOPERASI INDUSTRI KAYU DAN MEUBEL (KIKM) Jakarta Timur dan tidak digeneralisasikan pada koperasi lain.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara pelatihan kerja dengan kinerja anggota KIKM di Jakarta Timur. Dari hasil analisis data, diperoleh pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja anggota KIKM diperoleh Semakin sering dilaksanakan pelatihan kerja, maka semakin meningkat kinerja anggota KIKM.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara pelatihan kerja terhadap kinerja anggota Koperasi Industri Kayu dan Meubel (KIKM) di Jakarta Timur. Hal ini membuktikan bahwa pelatihan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja anggota Koperasi Industri Kayu dan Meubel (KIKM).

Mengingat hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang positif antara pelatihan kerja terhadap kinerja anggota KIKM, hal ini dapat dijadikan suatu pertimbangan bagi anggota maupun koperasi untuk dapat lebih sering lagi melaksanakan pelatihan kerja untuk meningkatkan kinerja anggota disamping beberapa faktor lain yang juga ikut mempengaruhinya.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi diatas, maka peneliti menyampaikan saran-saran sebagai berikut:

- 1) Untuk meningkatkan kinerja anggota maka hendaknya pelatihan kerja ditingkatkan.
- 2) Untuk meningkatkan kinerja anggota KIKM, maka dapat dilakukan melalui:
 - (a) anggota KIKM dapat meningkatkan hubungan interpersonal terutama dalam hubungan mitra kerja dan motivasi.
 - (b) dalam meningkatkan mitra kerja dan motivasi anggota, KIKM dapat melakukan cara seperti mengadakan training khusus bagi anggota. Misalnya saja mengadakan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan kerja mereka, atau sekedar training untuk membangun kembali motivasi anggota yang mulai turun, membangun kekeluargaan antara pihak anggota dan koperasi agar tercipta motivasi kerja anggota. Selain itu, KIKM dapat juga menjalin hubungan dengan instansi lain agar menambah mitra kerja.
 - (c) anggota KIKM dapat mengubah perilaku terutama dalam hal meningkatkan keterbukaan antar sesama anggota lainnya.
 - (d) anggota KIKM dapat meningkatkan kualitas terutama dalam hal meningkatkan mutu produksi.
- 3) Untuk meningkatkan Pelatihan Kerja, maka dapat dilakukan melalui:
 - (a) Meningkatkan fasilitas dalam pelaksanaan pelatihan. Peningkatan fasilitas pelatihan dapat dilakukan dengan cara menambah sarana dan Prasarana yang dibutuhkan dalam melaksanakan pelatihan kerja.
 - (b) mensetting ulang tujuan pelatihan, artinya tujuan pelatihan dapat dilakukan secara bervariasi.

(c) meningkatkan input pelatihan yang terdiri dari materi pelatihan, dan instruktur pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik**. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Dessler, Gary. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Indeks, 2009.
- Dharma, Agus. **Manajemen Supervisi**. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003.
- Dipta, I Wayan. “Memperkuat UKM Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN Tahun 2015”, **INFOKOP**, vol. 21. Oktober 2012.
- Efendi, Marihot. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT. Grasindo, 2005.
- Fauzi, A. Ikka Kartika. **Mengelola Pelatihan Partisipatif**. Bandung: Alfabeta, 2011
- Furtwengler, D. **Penilaian Kinerja, Terjemahan Panji Tjipto**. Yogyakarta: Andi Yogyakarta, 2002.
- Gomes, C. Faustino. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Andi Offset, 1995.
- Hariawati, Erlina. “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan PT. Mandom Indonesia Tbk”, **Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu**.Vol.2, No.1. Mei 2009.
- Kaswan. **Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM**. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafri. **Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik**. Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.
- Mathis, L. Robert & John H.Jackson. **Manajemen Sumber Daya**. Jakarta: Salemba empat, 2006.
- Muhidin, Ali Sambas & Maman Abudurahman. **Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian**. Bandung: CV. Pustaka Setia, 2007.
- Nazir, Mohammad. **Metode Penelitian**. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003.
- Nawawi, H. Hadari. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif**. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2000.

- Nizam, Ahmad. "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Diklat Kabupaten Pidie", **Jurnal Ihsan Gorontalo**, vol.3, No.2. Mei – Juli 2008.
- Robins, S.P. **Perilaku Organisasi**. Edisi Kedelapan, Jakarta: Prenhallindo, 1998.
- Sadiman, Arief Sukadi. **Metode dan Analisa Penelitian Mencari Hubungan**. Jakarta: Erlangga, 1991.
- Sevilla, G. Consuelo, et al. **Pengantar Metode Penelitian Terjemahan**, Jakarta: UI Press, 1993.
- Siagian, Sondang. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan 17, Jakarta: Rineka Cipta, 2007.
- Sofiandi, Herman. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008.
- Sudjana. **Metoda Statistik**. Bandung: PT Tarsito, 2001.
- Sugiono. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D**, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Tika, M. Pabundu. **Metodologi Riset Bisnis**. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Wardono, Moch Noor Setyo. "Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri", **Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi**, vol. 1, No. 2, September 2012.
- Wibowo. **Manajemen Kinerja**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007.
- Winardi. **Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen**. Cetakan Pertama, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001.
- Yani, H.M. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012.
- Yuniarsih, Tjutju & Suwatno. **Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian**. Bandung: Alfabeta, 2009.
- Kusumo, Guritno. **Analisis Kinerja Koperasi Tahun 2004-2008**. 2013. <http://www.smecca.com/deputi7/menu/files/Analisis%20Koperasi%202002-2006.pdf> (Diakses tanggal 5 Maret 2013).
- Limbong, Benhard. **Globalisasi dan Konglomerasi Koperasi Bagian I**. 2013. <http://suara.okezone.com/read/2012/04/23/58/616459/globalisasi-dan-konglomerasi-koperasi-bagian-i>. (Diakses tanggal 5 Maret 2013).

Lampiran 1

DAFTAR ANGGOTA KOPERASI INDUSTRI KAYU DAN MEUBEL (KIKM)					
NO	NOMOR KTA	NAMA		ALAMAT	TELEPON
		PEMILIK	PERUSAHAAN		
1	0001/KIKM/I/2011	ANDANG SURYONO	JATI ANOM FURNITURE	Jl. Raya Bekasi Km 17 Gg. R. Jajang RT 004/03 Kel Jatinegara Jakarta Timur 13930	(021) 98206302
2	0002/KIKM/I/2011	IR. ADE FIRMAN	VIDE FURNITURE	Taman Malaka II Blok B-8 No. 7 Kavling DKI Duren Sawit Jakarta Timur	0818.488.670
3	0003/KIKM/I/2011	DRS. ABDUL ROSYID	MISISIFI FURNITURE	Jl. Pulo Sidik KIP Pulo Kambang RT 001/03 Kel. Jatinegara Jakarta Timur 13930	0585.1364.9960
4	0004/KIKM/I/2011	DR.TEDY NUGRAHA	BHISMA CAKTI F.	Jl. Cipinang Timur No.16 Jakarta Timur	
5	0005/KIKM/I/2011	MOH. ENOACH	MERIDIAN FURNITURE	Jl. Raya Bekasi Km 17 Kp. Lio RT 007/03 Kel. Jatinegara 13930 Jakarta Timur	
6	0006/KIKM/I/2011	NANI SITI NURMANILAH	FOREST FURNITURE	Jl. Pahlawan Revolusi (Depan Prima Gama) Pondok Bambu Jakarta Timur	(021) 461 3611
7	0007/KIKM/I/2011	H. SALIM EVAN SE	DUTA JAVA FURNITURE	Jl. Raya Bekasi Km 18 Kel. Jatinegara Kaum Jakarta Timur 13250	0813.1515.6089
8	0008/KIKM/I/2011	H. MOH. YUSUF	MIRZA FURNITURE	Jl. Tanah Koja II RT 003/02 No. 15 Kel. Jatinegara Kaum Jakarta Timur 13250	0818.933.370 (021) 92955095
9	0009/KIKM/I/2011	HJ. IDAWARA SUPRIDA		Jl. Raya Bekasi KM 17 RT 003/02 No.2 Kel. Jatinegara Kaum Jakarta Timur 13250	
10	0010/KIKM/I/2011	H. ABDUL ROHMAN	OMAN FURNITURE	Jl. Pahlawan Revolusi No.5-7 Pondok Bambu Jakarta Timur	(021) 8626279 (021) 86603351
11	0011/KIKM/I/2011	H. MAHFUZI, SE	INDO JATI FURNITURE	Jl. Pahlawan Revolusi No.2 Klender Jakarta Timur	0811.837409 (021) 8621555
12	0012/KIKM/I/2011	H. RONY RONALDI. L	ASIA JAYA FURNITURE	Jl. Raya Bekasi Timur 83 Klender Jakarta Timur 13250	0812.923.9641 (021) 4897171
13	0013/KIKM/I/2011	A. KOSASIH	RUMPUN JATI F.	Jl. Raya Bekasi Timur Km 17 Gg.RH. Ismail RT 012/03 No. 27 Jakarta Timur 13930	0813.1823.2489 (021).4439.4641
14	0014/KIKM/I/2011	MAMAN	MAMAN FURNITURE	Jl. Pahlawan Revolusi No. 9 Pondok Bambu Jakarta Timur	0818.832.170 (021) 70941309
15	0015/KIKM/I/2011	RENDI R. L.	ASIA JAYA MEUBEL	Jl. Raya Bekasi Timur No. 83 Kelender Jaktim	0812.923.9641 (021) 4897171
16	0016/KIKM/I/2011	H. SOFYAN ISKANDAR	ROSSA FURNITURE	Jl. Jakarta Industrial Estate Pulo Gadung Blok. O No. 31	0813.1457.5365 (021) 98112295
17	0017/KIKM/I/2011	LOVENIA SUKMAWATI	AISHA FURNITURE	Jl. Buaran II No.16 RT 003/013	(021) 86613011 (021) 70488051
18	0018/KIKM/I/2011	ANDI FAUZI	DINI FURNITURE	Jl. Raya Bekasi Km.17 Kp. Tanah Koja RT 012/2 No.52 Kel Jatinegara kaum 13250	0856.1805438 (021) 46832657
19	0019/KIKM/I/2011	H. A. KANA FIRDAUS	AL-MA'MUR JAYA F.	Jl. Raya Bekasi Km.17 Gg.RH.Ismail No.40 RT 008/03 Kel. Jatinegara 13930	0812.823.8349
20	0020/KIKM/I/2011	BONDAN SURYONO	JATI AKBAR FURNITURE	Jl. Raya Bekasi Km.17 Gg.R.Jajang RT 004/03 Kel. Jatinegara Jakarta Timur 13930	021.6854.3039
21	0021/KIKM/I/2011	DIDI	DIDI FURNITURE	Jl. Pondok Bambu Jaktim	
22	0022/KIKM/I/2011	HIDAYATULLAH	GHIFARIS JAYA F.	Jl. Pahlawan Revolusi No.4 B Pondok Bambu Jakarta Timur+E10:E28	(021) 70380168 (021) 86600922
23	0023/KIKM/I/2011	HJ. TASMANI	SARAH FURNITURE	Jl. Pahlawan Revolusi No.12 B Klender Jakarta Timur	0811.967.3929 (021) 8617859
24	0024/KIKM/I/2011	SLAMET MAJAPAHIT	MEUBEL MAJAPAHIT	Jl. Raya Bekasi Km.18 Kel. Jatinegara 13930 Jakarta Timur	0812.814.9953 (021) 99822757
25	0025/KIKM/I/2011	ALI HAKIM NST	KARYA SEMBADA F.	Jl. Swadaya VII Rt 008/01 No. 12 Duren Sawit Jakarta Timur	0818.986.113 (021) 93023311
26	0026/KIKM/I/2011	ABD. ROZAK	MEDIA FURNITURE	Jl. Pahlawan Revolusi No.9 Klender - Jakarta Timur	0815.8889.170
27	0027/KIKM/I/2011	M. SOLEH	PUTRA TUNGGAL F.	Jl. Raya Bekasi Timur Km.17 Gg.Rh. Ismail Kav. Blok O RT 009/03 No.36 Jaktim 13930	0821 1147 5557
28	0028/KIKM/I/2011	HASBIALLAH	GHIFARIS II FURNITURE	Jl. Pahlawan Revolusi No.9 Pd. Bambu Jakarta Timur	
29	0029/KIKM/I/2011	AMIRULLAH, S.Ag	KIKI RIZKIAH F.	Jl. Pahlawan Revolusi (Depan Prima Gama) Pondok Bambu Jakarta Timur	0815.9525.141
30	0030/KIKM/I/2011	AHMAD SALABI	PAHLAWAN FURNITURE	Jl. Pahlawan Revolusi No.11 Klender Jakarta Timur	(021) 8616432 (021) 70559500

31	0031/KIKM/II/2011	H. SAYUTI	SINAR TERANG F.	Jl. I Gusti Ngurah Rai No.14 RT 001/16 Kp.Bulak Klender Jakarta Timur	0815.1116.2434 (021) 8605708
32	0032/KIKM/II/2011	H. M. RIDHO RAIS, SH.	RF ABADI FURNITURE	Jl. Arus Jati Rt 011/05 No. 18 Kel. Jatinegara Kaum Jaktim 13250	0813.1641.8138 (021) 70318874
33	0033/KIKM/II/2011	H. ADNAN	ESTETIKA FURNITURE	Jl. Raya Bekasi Km.17 Komp. PT. Satya Niaga RT 005/03 Kel. Jatinegara 13930 Jakarta Timur	(021) 4605354
34	0034/KIKM/II/2011	H. A. GHOPUR	RIDA FURNITURE	Jl. Pahlawan Revolusi RT 003/02 Pondok Bambu Jakarta Timur	
35	0035/KIKM/II/2011	PHIPI	AFFAN FURNITURE	Jl. Bambu Apus V RT 015/06 No. 47 Pondok Bambu Jakarta Timur 13430	0813.8555.8910 (021) 68424342
36	0036/KIKM/II/2011	R. HERIANA			
37	0037/KIKM/II/2011	IDA FARIDA	HENDRA FURNITURE	Jl. PLN Kp. Baru Klender Rt 13 Rw 01 No.20	(021).9627.7703
38	0038/KIKM/II/2011	YULI	YULI FURNITURE		
39	0039/KIKM/II/2011	NURDIN	ADI GUNA FURNITURE	Jl. Raya Bekasi Km.17 Komp. PT. Satya Niaga RT 005/03 Kel. Jatinegara 13930 Jakarta Timur	(021) 4601440
40	0040/KIKM/II/2011	VICKY	PT. OMEGA CIPTA	Kompek Pengrajin Kawasan Industri Pulogadung	
41	0041/KIKM/II/2011	SANDY SANI	CENTRUM FURNITURE	Jl. Kapitan No.24 No.2 Klender Jakarta Timur	0812.9467.318 (021) 8621555
42	0042/KIKM/II/2011	HJ. NURULIA R. SE	OMAN FURNITURE	Jl. Pahlawan Revolusi No.07 Pondok Bambu Jakarta Timur 13470	(021) 86603351 (021) 8626279
43	0043/KIKM/II/2011	AGUS SALIM	HANAN FURNITURE	Jl. Tanah Koja III / 66. Arus Jati Kel. Jatinegara Kaum Jakarta Timur 13250	(021) 32131715
44	0044/KIKM/II/2011	A. FARUOQ	SALSABILLA FURNITURE	Jl. Raya Bekasi Km.17 No. 45 Kel. Jatinegara Jakarta Timur 13930	0815.1398.8837 (021) 70345078
45	0045/KIKM/II/2011	WAHYUDI	WAHYU JAYA F.	Jl. Pahlawan Revolusi Gg. Gotong Royong Rt 02/Rw 02 No. 44 B	(021) 86603635 0858.8255.9297
46	0046/KIKM/II/2011	H. ABU BAKAR	REZA FURNITURE	Jl. Gotong Royong Rt. 15 / 02 Pd. Bambu Jakarta Timur	0852.1428.8373 (021) 92126793
47	0047/KIKM/II/2011	SOFYAN HADI	LAQIS	Jl. Kp. Pulo Kambing RT 010/03 Kel.Jatinegara Jakarta Timur 13930	(021) 92382950
48	0048/KIKM/II/2011	HJ. HARIROH	HN. FURNITURE	Jl.Pahlawan Revolusi No.21 Klender Jaktim	0812.8101.5319 021.90639434
49	0049/KIKM/II/2011	NURHASAN			
50	0050/KIKM/II/2011	MAT JAIL	HAZAMI FURNITURE	Jl. Amal III Rt.03/01 No. 35 Jktim 13430	(021) 3240.5806
51	0051/KIKM/II/2011	FIRDAUS	HAMKA FURNITURE	Jl. Gotong Royong Rt 07/02 Pondok Bambu	0815.181.2002 (021) 93351627
52	0052/KIKM/II/2011	ARSAL RUSLI	PUSPA GALLERY	Jl. Raya Beksai Km 7 Gg RH. Ismail NO.15 Kel. Jatinegara Jakarta Timur 13930	0813.1955.3435
53	0053/KIKM/II/2011	M. SOHIB	AFIFA FURNITURE	Jl. Raya Pahlawan Revolusi Gg. Gotong Royong RT 002/02 No.50 Pondok Bambu	0815.1402.0499 (021) 86603629
54	0054/KIKM/II/2011	HASANUDIN	HANA FURNITURE	Jl. Gotong Royong No.29 RT 001/02 Pondok Bambu Jakarta Timur	0815.1421.1949 (021) 9743.9424
55	0055/KIKM/II/2011	WHISNU A. MAULANA	WINNER FURNITURE	Jl. Raya Bekasi Timur Km 17 Gg.RH. Ismail RT 007/03 No.52 Kel. Jatinegara Jak Tim 13930	0856.9762.5826 (021) 4613611
56	0056/KIKM/II/2011	FAQIH FURNITURE	KOMALA DEWI	Jl. Gotong Royong RT 01 / 02 No. 37 Pondok Bambu	(021) 96805889
57	0057/KIKM/II/2011	H. SHOFI AFIFI	ZAHRA FURNITURE	Jl. Raya Bekasi Km.17 No.52 Kp. Baru Ilir Rt 11 Rw 02 Kel. Jatinegara Jakarta Timur 13930	0819 0583 6767 (021) 4605312
58	0058/KIKM/II/2011	H.M. RAIS	AA JAYA FURNITURE	Jl. Kp.Baru Klender Gg. Lele RT 011/01 No.45 Kel. Jatinegara Jakarta Timur 13930	021.3382.6063 021.9877.4359
59	0059/KIKM/II/2011	ST. SARAH	TOPAS FURNITURE	Taman Buaran Indah Blok C1 No. 99 Jakarta Timur	
60	0060/KIKM/II/2011	MAHFUDZ	SAFIRA FURNITURE	Jl. Masjid Al-Husna Tanah 80 No. 2 RT 004/09 Klender Duren Sawit Jakarta Timur	0856.9165.3671
61	0061/KIKM/II/2011	H. CHAERUL SALEH	FARABI FURNITURE	Jl. Raya Bekasi Km.17 No.28, Kel. Jatinegara Jakarta Timur 13930	0817.0803. 517
62	0062/KIKM/II/2011	R. SURYADINATA	ITA FURNITURE	Jl. Raya Bekasi Km.17 Gg.R.Jajang RT 004/03 Kel. Jatinegara Jakarta timur 13930	(021) 4605801
63	0063/KIKM/II/2011	H. HADI SUMARTO	RUKUN 59 FURNITURE	Jl. Kp. Pulo Kambing RT 004/02 Kel.Jatinegara Jakarta Timur 13930	(021) 9203188
64	0064/KIKM/II/2011	YUSNI SAIFUL	KINANDANG PUTRA F.	Jl. Raya Bekasi KM 17 RT 003/02 No.2 Kel. Jatinegara Kaum Jakarta Timur 13250	
65	0065/KIKM/II/2011	HJ.LILIS SUMIATI	RITALIS FURNITURE	Kp. Tanah Koja RT 013/02 KEL. Jatinegara Kaum Jakarta Timur 13250	0856.1762.262 (021) 4720064
66	0066/KIKM/II/2011	H. HASAN BASRI	GRIYA INDAH F.	Jl. Pahlawan Revolusi No.10 Klender	08121059200 (021) 98650308
67	0067/KIKM/II/2011	ERY SUBAGYA		Jl. TB Badarudin No. 1 Tanah Koja Kel. Jatinegara Kaum Jakarta Timur 13930	
68	0068/KIKM/II/2011	H. MATALI		Jl. Kapten Komarudin RT 008/01 Penggilingan Cakung Jakarta Timur	
69	0069/KIKM/II/2011	MUHASYIM YAHYA		Jl. Kp. Bojong RT 009/02 Pondok Kelapa Duren Sawit	
70	0070/KIKM/II/2011	SUKAHAR	HARDIKA FURNITURE	Jl. Swadaya VII RT 008/01 No.1 B Duren Sawit Jakarta Timur	0813.8388.8371 (021) 8606008

71	0071/KIKM/II/2011	ROSYIDIN		Jl. Kp. Bojong RT 009/02 Pondok Kelapa Duren Sawit	
72	0072/KIKM/II/2011	H. MOH. ALIYUDIN		Jl. Kp. Bojong RT 009/02 Pondok Kelapa Duren Sawit	
73	0073/KIKM/II/2011	MAHMUD		Jl. Kp. Tipar Pondok Kelapa RT 003/01 Jakarta Timur	
74	0074/KIKM/II/2011	AGUNG YUDHANTARA	PUTRA PANCA KREASI	Jl. Pahlawan Revolusi No.1 Tanah 80 Klender Jakarta Timur	0818.720.449
75	0075/KIKM/II/2011	SURAJUDIN	LIA FURNITURE	Jl. Raya Bekasi Km 17 Kp. Lio RT 012/03 Kel. Jatinegara Jatinegara Jakarta Timur 13930	0812.1962.2032
76	0076/KIKM/II/2011	H. SYARIFUDDIN. Z	YUNI JAYA FURNITURE	Jl. Pahlawan Revolusi Rt 11/Rw 03 No.23 Klender Jakarta Timur	021.9601.7806 (021) 97617946
77	0077/KIKM/II/2011	H. ABDULLAH	ABDULLAH FURNITURE	Jl. Amal III Rt.03/01 No. 35 Jktim 13430	(021) 3240.5806
78	0078/KIKM/II/2011	IWAN KUSUMA	CITRA ARTISTIC	Jl. Curug cempaka D3 no.104 komplek AU curug indah jati waringin	(021) 98817407 (021) 8602430
79	0079/KIKM/II/2011	ROSYID / RIZAL	PITU JAYA FURNITURE	Jl. Raya Bekasi Km 17 No. 14 & 52. Workshop Jl. TB. Badarudin/Tanah Koja II Kel. Jat. Kaum	0818 844 506 (021) 4757378
80	0080/KIKM/II/2011	MUMUH	YORDAN FURNITURE	Jl. Kebon Kacang V . Tanah Abang	0857 1060 5656
81	0081/KIKM/II/2011	H. KOMEL			
82	0082/KIKM/II/2011	M. SAID	ABFA FURNITURE	Jl. Balai Rakyat III RT 10/09 No.3 Klender Jaktim 13430	0813.8707.5797 (021) 91265151
83	0083/KIKM/II/2011	HENDRY	NERACA 52 FURNITURE	Jl. Raya Bekasi Timur Km.17 No.52 Klender Kelurahan Jatinegara 13930	0881.131.8667 (021) 71142736
84	0084/KIKM/II/2011	T. BUDI UTOMO	CV. INDO LARGO 411	Jl. Gatot Subroto No.22 Jakarta Selatan Jl. Gotong Royong 92 Pondok Bambu	0818.986.113 (021) 93760344
85	0085/KIKM/II/2011	SRI TODY KURNIANTO	CITRA PESONA MANDIRI	Jl. Sederhana VII / 149 Cijantung II Jakarta	0811.981469 (021) 91275181
86	0086/KIKM/II/2011	H.M. SAMHUDI	SAM FURNITURE	Jl. Raya Bekasi Km.17 No.5 Kel. Jatinegara Jakarta Timur 13930	0811.886.428 (021) 4601545
87	0087/KIKM/II/2011	ABD. ROHIM / DOGLAS	FADLI FURNITURE	Jl. Kp. Lio RT 006/03 Kel Jatinegara Jakarta Timur 13930	0852.1666.6452 (021) 4605457
88	0088/KIKM/II/2011	HJ. NETTY SALIM	FILLIA FURNITURE	Jl. Raya Bekasi Timur Km.18 No.39 Pulo Gadung Jakarta Timur 13250	0815.804.7759 (021) 4723161
89	0089/KIKM/II/2011	AGUS ALI	ORTEGA JAYA F.	Jl. Raya Bekasi Timur Km.17 Gg. RH. Ismail Kav. Blok O RT 009/03 Kel Jatinegara 13930	
90	0090/KIKM/II/2011	Hj. FAIZAH.H.A.S.Ag	IRA FURNITURE	Jl. Pahlawan Revolusi RT 011/05 No.3 Jakarta Timur 13470	(021) 92868429
91	0091/KIKM/II/2011	R.AHMAD MULYANA	MEUBEL JATI KAUM	Jl. Raya Bekasi Timur Km 17 No.03 RT 013/03 Jakarta Timur 13930	0816.167.2525 (021) 68907237
92	0092/KIKM/II/2011	H. ISMAIL	MUTIARA FURNITURE	Jl. Cipinang Muara I Pondok Bambu RT 002/03 No.81 Jakarta Timur	0852.1457.0019 (021) 8618233
93	0093/KIKM/II/2011	RIDWAN	MODERN LIVING	Jl. Amal III No. 43 Pondok Bambu Jakarta Timur	0818.0614.1447 (021) 32930828
94	0094/KIKM/II/2011	UMAR ALI	UMAR FURNITURE	Jl. Gotong Royong No.37 Pondok Bambu Jakarta Timur Rt02/02	0812.938.7943 (021) 32032839
95	0095/KIKM/II/2011	MARULLOH	LISNA FURNITURE	Jl. Kp. Pulo Kambing RT 004 Kel.Jatinegara Jakarta Timur	
96	0096/KIKM/II/2011	UMAR	BINTANG FURNITURE	Jl. Amal No. 17 RT 010/01 Pondok Bambu Jakarta Timur	0819.0555.1699 (021) 99555989
97	0097/KIKM/II/2011	H.M. IDRIS	I.R. JAYA FURNITURE	Kp. Baru Klender RT 013/01 No.22 Jakarta Timur	0815.8637.0001 (021) 4612412
98	0098/KIKM/II/2011	MUHAMMAD ARAFAT	PUSAKA JAYA	Jl. Swadaya I RT 005/01 No. 3 Duren Sawit Jakarta Timur	0856.7744.950 (021) 91931676
99	0099/KIKM/II/2011	ROHAYATI (AMOY)	ROSSI FURNITURE	Jl. Raya Bekasi Km. 18 No. 19 Jakarta Timur Kel. Jatinegara Jakarta Timur 13930	(021) 33014435 (021) 4601858
100	0100/KIKM/II/2011	UUT. R	UUT FURNITURE	Jl. Pahlawan Revolusi Rt 11/Rw 03 No.23 Klender Jakarta Timur	0815.7423.9754 (021) 71238184
101	0101/KIKM/II/2011	JAMALUDDIN	EDO FURNITURE	Jl. Pahlawan Revolusi - Pondok Bambu Gg. Gotong Royong No.24	021 32146753 (021) 8621741
102	0102/KIKM/II/2011	SANUSI HAZAMI	HAZAMI FURNITURE	Jl. Amal No. 35 Jakarta Timur 13430	0852.6565.4542 (021) 92621632
103	0103/KIKM/II/2011	AHMAD FAUZAN	HASBIH FURNITURE	Jl. Gotong Royong Rt. 001/02 No.28, Pd.Bambu, Jakarta Timur	0815.7426.2028 (021) 98163126
104	0104/KIKM/II/2011	RAMA A.M	ZACKY FURNITURE	Jl. Pahlawan Revolusi No.12 Klender jakarta Timur	(021) 70338384 (021) 70338385
105	0105/KIKM/II/2011	YULI / WINDA	SAY MANDIRI F.	Jl. Pahlawan Revolusi No.12 Klender jakarta Timur	(021) 32589957 (021) 70295958
106	0106/KIKM/II/2011	H. AHMAD RIDHO	KARYA JATI MEUBEL	Jl. Remaja I, Rt.010 / 04 No. 40 Jatinegara Kaum Jakarta Timur 13250	0813.1088.8840 (021) 4750258
107	0107/KIKM/II/2011	H. ALY HAMID	ALY FURNITURE	Jl. Pahlawan Revolusi Rt.008/01 No.8A Pd. Bambu jakarta Timur 13470	0817.860.555 (021) 8613334
108	0108/KIKM/II/2011	MAT ROZY	NABILLA FURNITURE	Jl. Bambu Apus V Duren Sawit Jakarta Timur	0818.0819.1975 (021) 32055060
109	0109/KIKM/II/2011	ARIEF FURQON	RENI FURNITURE	Jl. TB. Badaruddin / Tanah Koja II (Samping Jatinegara Kaum) Jakarta Timur 13250	0813.1998.2515 (021) 4892444
110	0110/KIKM/II/2011	DEDI ARDIANSYAH	INDI FURNITURE	Jl. TB. Badaruddin / Tanah Koja II (Samping Jatinegara Kaum) Jakarta Timur 13250	0813.1998.2515 (021) 4892444

111	0111/KIKM/II/2011	ZAINAL LUTFI	FARHAN FURNITURE	Jl. Tanah Koja 2 Rt 09 / 02	0815.165.6401 (021) 98984909
112	0112/KIKM/II/2011	HJ. SURYANAH	NABILAH FURNITURE	Jl. Dermaga Baru 52 Klender Jakarta Timur	(021) 32186645
113	0113/KIKM/II/2011	H. RACHMAT	RATIH FURNITURE	Jl. Buaran I RT 007/12 No.20 Gg Merpati Jakarta Timur	(021) 32506730 (021) 8627436
114	0114/KIKM/II/2011	HUSEIN	LIMA FURNITURE	Jl. Aus Jati No. 33 RT 004/05 Kel. Jatinegara Kaum Jakarta Timur 13250	(021) 68623625
115	0115/KIKM/II/2011	AGUS WAHYUDIN	RAHMAT FURNITURE	JL. BB CIPINANG MUARA RT 010 / 004	0856 9185 5409 (021) 27033252
116	0116/KIKM/II/2011	H. MARZUKI	WARNA SARI F.	Jl. Pahlawan Revolusi no. 7 Kapuk 2 Jaktim	(021) 8605733
117	0117/KIKM/II/2011	EMMAH	DARUS SURUR F.	Jl. Gotong Royong Rt 01/ Rw 02 No. 44 Pondok Bambu Jaktim	(021) 9129947
118	0118/KIKM/II/2011	KHAIRUDIN	NONE FURNITURE	Jl. Pertanian Selatan No 32 Rt. 11 / 03 Klender Jaktim	(021) 98037576 0813.8207.2417
119	0119/KIKM/II/2011	SURAJUDIN	LIA FURNITURE	Jl. Rh Ismail Kp. Lio rt 12/ rw 03 No. 27	0813.1138.8419
120	0120/KIKM/II/2011	H. ZAENUDIN	RAHAYU FURNITURE	RH. Ismail / Kav Blok O No.31	021. 83280489
121	0121/KIKM/II/2011	ABDUL WAHAB	NOEK'S ART GALERY	Jl. Gabus II No. 12 Rt 02/ 011 Kel.Jati	(021)47864811
122	0122/KIKM/II/2011	HARRIS PS.	CV. MITRA UTAMA	Jl. Cipinang Timur III No 17 RT 05/03 Kel .Cipinang Jaktim	0813.8192.2226
123	0123/KIKM/II/2011	ABD. CHOTIB.O	TIARA F.	Kp. Baru Klender RT 008/01 No 53 Jakarta Timur	(021) 936.75217
124	0124/KIKM/II/2011	SAIFULAH	NAZMI F.	Kp. Baru Klender RT. 11 rw 01	(021)9939.4773
125	0125/KIKM/II/2011	SOFYAN	KAYU JAYA F.	KP. Sumur RT 01 RW 17 NO. 60	(021)3293.9949
126	0126/KIKM/II/2011	SALEH / TURKY	SINAR JATI F.	KP. Jl. Tenggiri No. 39 Rawa Mangun	0818.0862.0642
127	0127/KIKM/II/2011	MAR'ALI	KIKI F.	KP. Kapuk II NO.43 RT 09/ RW 05 Klender	0813.9919.9062 (021)9327.6886
128	0128/KIKM/II/2011	ACHMAD. CHOTIB / DADO	RASYA F.	JL. KP. Kapuk II Rt 09 /05 No 32 Kel. Kelender Kec Duren Sawit Jaktim	0813 1157 2979 (021) 95574955
129	0129/KIKM/II/2011	H. AHMAD FAUZAN	PRIBUMI	Jl. Balai Rakyat Pondok Bambu Jakarta Timur Rt 10 / 09 No 9	(021) 97177785
130	0130/KIKM/II/2011	SUMARNO	PELANGI INDAH, F	JL. Kampung Lio Rt 06 / 04 Jaktim	0817.179.160
131	0131/KIKM/II/2011	REBIN	BAGOES. F	JL..kp.jawa Rt 003 Rw 003 Kel Jatinegara Kec.Cakung Jaktim	0813.8808.0964
132	0132/KIKM/II/2011	CAROLINA	KAROMAH. F	JL. Rawamangun Selatan Gang Kana Rt 10 / 15 No 32 Kel. Pisangan Timur	0815.98.48459 (021) 36225631
133	0133/KIKM/II/2011	YUSUF	SAFIRA FURNITURE	JL. Kebon Kacang V / 9, Rt 005 / 006 Kel. Kebon Kacang, Kec Tanah Abang Jakpus	0818.911.624
134	0134/KIKM/II/2011	FAHMI	DWI JAYA. F	JL. Cipinang Muara Rt 12 / 08 Jatinegara Jaktim	(021) 9167.9122
135	0135/KIKM/II/2011	ABU BAKAR	NUR. F	JL. Pedati 1 Rt 06 / 10 No 12	(021) 9116.2732
136	0136/KIKM/II/2011	FAHAD SALEH	AAD. F	JL. Kebon Nanas selatan 1 No 20 A Rt 08 / 08	0815. 8689.3949
137	0137/KIKM/II/2011	AGUNG SETIADI	ANISAH. F	JL. Kampung Pertanian Selatan No 24 Rt 006 / 003 Kelurahan Kelender	866.088.34 0857 1070 1818
138	0138/KIKM/II/2011	ACMAD SATIRI	NADA. F	JL. Balai Rakyat No 30 Rt 10/ 09 Kelender - Duren Sawit - Jakarta Timur	(021) 8605049
139	0139/KIKM/II/2011	FERY PURNAWAN	AL . F	JL. Gelong Baru Raya No 47 B Tomang Jakbar	(021) 7072.0996
140	0140/KIKM/II/2011	AGUS SUDIRMAN	MITRA UTAMA. F	JL. Amal II Rt 010 / 001 - Pondok Bambu Duren Sawit Jaktim	0856.7155.565 (021) 71092060

141	0141/KIKM/I/2011	SAPTONO AJI	UD. KARYA JATI	Jl. Pahlawan Refolusi Rt 007 / 04 Kel. Kelender Kec. Duren sawit Jaktim	
142	0142/KIKM/I/2011	SUPRIADI	NASYWA. F	Jl. Kampung kapuk 2 Rt 002 / 02 No 13 Kel. Kelender Duren Sawit Jaktim	0813.1138.4421
143	0143/KIKM/I/2011	SOFYAN SAFRIL	TOYA. F	Jl. Kampung Tanah 80 No 25 Rt 06 / 08 Kelender Duren Sawit Jaktim	(021) 9404.6982
144	0144/KIKM/I/2011	MOHAMAD DEDY. S	D&d. F	Jl. Gotong Royong No 6 Rt 016 / 02 Pondok Bambu Jaktim	(021) 9453.9885
145	0145/KIKM/I/2011	FIRMAN ASYARI	KLENDER MAKMUR	Kp. Tanah Koja RT 013/02 No.12 Kel. Jatinegara Kaum Jakarta Timur 13250	(021) 4786.2083 0813 1030 505
146	0146/KIKM/I/2011	DEDE SUTISNA	RIZKY F.	Cempaka Putih Barat XX RT 11/ 04 No.25	(021) 7114.9581
147	0147/KIKM/I/2011	RIO SETIANA	ZHAFIRA F	Gg. R. Jajang RT 004 RW 03 NO. 16	0813.8148.1534
148	0148/KIKM/I/2011	KHAERUL SALEH	WIDYA FURNITURE	KP. Baru Klender Rt. 14 / 01 No. 49 Kel Jatinegara Jaktim	(021) 46820872 (021) 99311604
149	0149/KIKM/I/2011	NINING	NN. FURNITURE	Komp. Al / I Sulawesi B.C No. 16	(021) 84978566 0813 1943 8147
150	0150/KIKM/I/2011	HJ. SITI CHOTIMAH	EMMA FURNITURE	Jl. Raya Bekasi Km. 18 No. 5 Rt 07/011 Kel. Jatinegara Kaum	0819.0863.5288 021.7049.8661
151	0151/KIKM/I/2011	DUMYATI	IBNU FURNITURE	Jl. Kp. Kapuk II RT 002 / 06 No. 13 Kel. Klender Kec. Duren Sawit Jaktim	(021) 94418825
152	0152/KIKM/I/2011	A. SARMANI	ZASKIA TAMAM	Jl. Raya Bekasi Timur Km.17 Gg.Rh. Ismail Kav. Blok O RT 009/03 No.36 Jaktim 13930	
153	0153/KIKM/I/2011	SYAIFUL RAHMAN	YULI JAYA F	Gg. RH. Ismail RT 12 / 03	0813.8309.3898
154	0154/KIKM/I/2011	DIDI	HASANIFA	Jl. Kp. Tanah Koja RT 05 RW 05 Kel. Jatinegara Kaum Pulogadung Jaktim	021.9484.7811 0813.8804.0771
155	0155/KIKM/I/2011	TUTIK	TWINS JAYA	Jl. Kalimalang Pondok Kelapa RT 03 / 02 No. 29 Belakang GIANT Kalimalang	0813.5753.2232 (021) 8243.5201
156	0156/KIKM/I/2011	SUMARJONO	CV. SINERGY ADPARTNER	KP. Jawa RT 004 RW 03 jatinegara Cakung	021.460.1538 021.9753.6263
157	0157/KIKM/I/2011	TEDDY ONGKAY	KARYA INDAH	Jl. Raya Bekasi Km. 18 No. 19 Jakarta Timur Kel. Jatinegara Jakarta Timur 13930	0818.6967.79 / 021.7022.6763 / 9250.8339
158	0158/KIKM/I/2011	BAYU SURYONO	JATI ANOM KREASI	Gg. R. Jajang RT 004 RW 03 NO. 16	021.9613.5765
159	0159/KIKM/I/2011	SRI WIDAYATI	RATNASANA F	Jl. Kayu Putih Utara VI E 18 Pulomas RT 01 RW 08	021.4715.172.73 0888.1047.429
160	0160/KIKM/I/2011	LUKMANUL HAKIM	NU RAHAYU SENTOSA	Jl. Raya Bekasi Timur Km17 Gg. RH. Ismail No. 15 Kampung Lio Jakarta Timur	
161	0161/KIKM/I/2011	HASANUDDIN	AFDAL FURNITURE	Jl. Raya Bekasi Timur Km17 Gg. RH. Ismail No. 29 Kampung Lio Jakarta Timur	
162	0162/KIKM/I/2011	ISMAIL ABDULLAH	SEMBILAN FURNITURE	Jl. Pahlawan Revolusi No. 9 Pondok Bambu Jakarta Timur	
163	0164/KIKM/I/2011	SYARIFUDDIN	REZA UTAMA FURNITURE	Jl. RH. Ismail No. 17 Kampung Lio Jakarta Timur	
164	0165/KIKM/I/2011	ABDUL AZIZ	MIRZA FURNITURE	Jl. Tanah Koja II Rt 003/02 No. 15 Kel. Jatinegara Kaum Jakarta Timur 13250	

Lampiran 2

Surat Permohonan Izin Penelitian Untuk Skripsi



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telp./Fax. : Rektor : (021) 4893854, PR I : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV : 4893982
BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4752180
Bag. UHTP : Telp. 4893726, Bag. Keuangan : 4892414, Bag. Kepegawaian : 4890536, HUMAS : 4898486
Laman : www.unj.ac.id

Nomor : 557/UN39.12/KM/2013 26 Februari 2013
Lamp. : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian untuk Skripsi

Yth. Ketua Koperasi Industri Kayu dan Mebel (KIKM)
di tempat

Kami mohon kesediaan Saudara, untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

Nama : Lydia Natalia
Nomor Registrasi : 8105097468
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi
Untuk mengadakan : Penelitian untuk Skripsi

Di : Koperasi Industri Kayu dan Mebel (KIKM)
Jl. Jatinegara Kaum No. 2 Pulogadung, Jakarta Timur

Guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penulisan Skripsi dengan judul
"Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Anggota Koperasi Industri Kayu dan Mebel (KIKM) di Jakarta Timur."

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami ucapkan terima kasih.

Kepala Biro Administrasi
Akademik dan Kemahasiswaan



Tembusan :
1. Dekan Fakultas Ekonomi
2. Kaprog/Jurusan Ekonomi dan Administrasi

Drs. Syaifulah
NIP. 19570216 198403 1 001

Lampiran 3
Surat Persetujuan Observasi Untuk Penulisan Skripsi

	KOPERASI INDUSTRI KAYU DAN MEUBEL (KIKM) JAKARTA - INDONESIA Badan Hukum No. 0327/BH/-1.82/XI/2006
	<small>Gedung PPIKM : Jl. Jatinegara Kaum No. 2 Pulogadong Jakarta Timur Telp. 021-47868348, 83252927 E-mail : koperasikikm@yahoo.co.id Website : www.kikmmitum.com</small>
Nomor : 258/KIKM-JKT/II/2013 Lampiran : -	
Kepada Yth. Kepala Biro Administrasi Akademik dan kemahasiswaan Di Jakarta	
Perihal : Surat Persetujuan Observasi Untuk Penulisan Skripsi	
Dengan Hormat, Yang bertanda tangan dibawah ini ketua Koperasi Industri Kayu dan Meubel (KIKM) Jakarta, menerangkan bahwa: Nama : Lydia Natalia Nomor Registrasi : 8105097468 Program Studi : Pendidikan Ekonomi Fakultas : Ekonomi Universitas : UNJ (Universitas Negeri Jakarta)	
telah mengadakan Observasi di Gedung PPIKM (Pusat Promosi Industri Kayu dan Meubel), dalam rangka penulisan skripsi dengan judul " <i>Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Anggota Koperasi Industri Kayu dan Mebel (KIKM) di Jakarta Timur.</i> " Demikianlah surat keterangan ini, untuk digunakan sebagaimana mestinya.	
Jakarta, 28 Februari 2013 Hormat Saya Koperasi Industri Kayu dan Meubel	
 	
<u>Drs. H. Abd. Rosvid, IIS,</u> Ketua Umum	

Lampiran 4
Surat Keterangan Telah Melakukan Riset



**KOPERASI INDUSTRI KAYU DAN MEUBEL (KIKM)
 JAKARTA - INDONESIA**
 Badan Hukum No. 0327/BH/-1.82/XI/2006

Gedung PPIKM : J. Jalinegara Kaum No. 2 Pulogadung Jakarta Timur Telp. 021-4766349, 93252927 E-mail : koperasi.kikm@yahoo.co.id Website : www.kikmfurniture.com

Nomor : 10/KIKM-JKT/VII/2013
 Lampiran : -

Kepada Yth.
 Kepala Biro Administrasi
 Akademik dan kemahasiswaan
 Di
 Jakarta

Perihal : Surat Keterangan
 Telah Melakukan Riset

Dengan Hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini ketua Koperasi Industri Kayu dan Meubel (KIKM) Jakarta, menerangkan bahwa:

Nama : Lydia Natalia
 Nomor Registrasi : 8105097468
 Program Studi : Pendidikan Ekonomi
 Fakultas : Ekonomi
 Universitas : Universitas Negeri Jakarta

telah mengadakan Penelitian di Gedung PPIKM (Pusat Promosi), dalam rangka penulisan skripsi dengan judul *"Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Koperasi Industri Kayu dan Meubel (KIKM) di Jakarta Timur"*.

Demikianlah surat keterangan ini, untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 19 Juli 2013

Hormat Saya
 Koperasi Industri Kayu dan Meubel
 DKI Jakarta



Lampiran 5

Uji Coba Instrumen Variabel X (Pelatihan Kerja)

Uji Coba Instrumen Variabel X																																								
Pelatihan Kerja																																								
No.	Butir Pernyataan																																			X total	X total ²			
	Resp.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34			35	36	Total
1	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	141	19881
2	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	143	20449	
3	5	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	143	20449	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	3	4	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	148	21904	
5	4	4	5	5	5	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	143	20449	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	141	19881	
7	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	145	21025	
8	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	143	20449	
9	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	145	21025	
10	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	142	20164	
11	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	145	21025	
12	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	145	21025	
13	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	144	20736		
14	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	161	25921		
15	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	2	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	146	21316		
16	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	159	25281		
17	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	160	25600	
18	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	147	21609		
19	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	158	24964		
20	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	160	25600		
21	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	155	24025		
22	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	166	27556		
23	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	155	24025		
24	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	162	26244		
25	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	162	26244	
26	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	161	25921		
27	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	158	24964		
28	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	160	25600		
29	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	165	27225		
30	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	148	21904		
ΣX	134	131	128	134	125	121	125	125	137	127	131	118	125	125	124	127	122	123	122	124	126	131	125	130	130	123	125	122	123	124	124	123	127	127	134	129	4551	692461		
ΣX ²	606	579	552	606	527	493	531	525	633	547	581	470	531	535	518	545	508	513	504	518	534	579	531	570	572	513	527	504	513	518	518	509	547	543	606	563				

Lampiran 6

**Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total Variabel X
(Pelatihan Kerja)**

No. Butir	ΣX	ΣX^2	$\Sigma X.X_t$	Σx^2	$\Sigma x.x_t$	Σx_t^2	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	134	606	20373	7.47	45.20	2074.30	0.363	0.361	Valid
2	131	579	19925	6.97	52.30	2074.30	0.435	0.361	Valid
3	128	552	19460	5.87	42.40	2074.30	0.384	0.361	Valid
4	134	606	20376	7.47	48.20	2074.30	0.387	0.361	Valid
5	125	527	19008	6.17	45.50	2074.30	0.402	0.361	Valid
6	121	493	18391	4.97	35.30	2074.30	0.348	0.361	Drop
7	125	531	19058	10.17	95.50	2074.30	0.658	0.361	Valid
8	125	525	18997	4.17	34.50	2074.30	0.371	0.361	Valid
9	137	633	20813	7.37	30.10	2074.30	0.243	0.361	Drop
10	127	547	19342	9.37	76.10	2074.30	0.546	0.361	Valid
11	131	581	19975	8.97	102.30	2074.30	0.750	0.361	Valid
12	118	470	17953	5.87	52.40	2074.30	0.475	0.361	Valid
13	125	531	19054	10.17	91.50	2074.30	0.630	0.361	Valid
14	125	535	19069	14.17	106.50	2074.30	0.621	0.361	Valid
15	124	518	18858	5.47	47.20	2074.30	0.443	0.361	Valid
16	127	545	19347	7.37	81.10	2074.30	0.656	0.361	Valid
17	122	508	18589	11.87	81.60	2074.30	0.520	0.361	Valid
18	123	513	18727	8.70	67.90	2074.30	0.505	0.361	Valid
19	122	504	18572	7.87	64.60	2074.30	0.506	0.361	Valid
20	124	518	18835	5.47	24.20	2074.30	0.227	0.361	Drop
21	126	534	19180	4.80	65.80	2074.30	0.659	0.361	Valid
22	131	579	19919	6.97	46.30	2074.30	0.385	0.361	Valid
23	125	531	19041	10.17	78.50	2074.30	0.541	0.361	Valid
24	130	570	19763	6.67	42.00	2074.30	0.357	0.361	Drop
25	130	572	19787	8.67	66.00	2074.30	0.492	0.361	Valid
26	123	513	18713	8.70	53.90	2074.30	0.401	0.361	Valid
27	125	527	19023	6.17	60.50	2074.30	0.535	0.361	Valid
28	122	504	18561	7.87	53.60	2074.30	0.420	0.361	Valid
29	123	513	18712	8.70	52.90	2074.30	0.394	0.361	Valid
30	124	518	18835	5.47	24.20	2074.30	0.227	0.361	Drop
31	124	518	18872	5.47	61.20	2074.30	0.575	0.361	Valid
32	123	509	18703	4.70	43.90	2074.30	0.445	0.361	Valid
33	127	547	19340	9.37	74.10	2074.30	0.532	0.361	Valid
34	127	543	19309	5.37	43.10	2074.30	0.408	0.361	Valid
35	134	606	20383	7.47	55.20	2074.30	0.444	0.361	Valid
36	129	563	19598	8.30	28.70	2074.30	0.219	0.361	Drop

Lampiran 7

Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas
Disertai Contoh untuk Nomor Butir 1
Variabel X (Pelatihan Kerja)

1. Kolom ΣX_t	= Jumlah skor total =	4551			
2. Kolom ΣX_t^2	= Jumlah kuadrat skor total =	692461			
3. Kolom Σx_t^2	= $\Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n}$	= 692461 - $\frac{4551^2}{30}$	=	2074.30	
4. Kolom ΣX	= Jumlah skor tiap butir =	134			
5. Kolom ΣX^2	= Jumlah kuadrat skor tiap butir = $4^2 + 4^2 + 5^2 + \dots + 4^2$ = 606				
6. Kolom Σx^2	= $\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{n}$	= 606 - $\frac{134^2}{30}$	=	7.47	
7. Kolom $\Sigma X.X_t$	= Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan = $(3 \times 77) + (3 \times 77) + (5 \times 129) + \dots + (5 \times 100)$ = 20373				
8. Kolom $\Sigma x.x_t$	= $\Sigma X.X_t - \frac{(\Sigma X)(\Sigma X_t)}{n}$	= 20373 - $\frac{134 \times 4551}{30}$	=	45.20	
9. Kolom r_{hitung}	= $\frac{\Sigma x.x_t}{\sqrt{\Sigma x^2 \cdot \Sigma x_t^2}}$	= $\frac{45.20}{\sqrt{7.47 \cdot 2074.30}}$	=	0.363	
10. Kriteria valid	adalah 0,361 atau lebih, kurang dari 0,361 dinyatakan drop.				

Lampiran 8

Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba Variabel X Valid

Pelatihan Kerja

No.	Butir Pernyataan																																				X total	X total ²			
	Resp.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35			36		
1	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	141	19881
2	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	143	20449
3	5	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	143	20449
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	148	21904
5	4	4	5	5	5	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	143	20449
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	141	19881
7	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	145	21025
8	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	143	20449
9	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	145	21025	
10	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	142	20164
11	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	145	21025
12	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	145	21025
13	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	144	20736	
14	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	161	25921	
15	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	2	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	146	21316	
16	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	159	25281	
17	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	160	25600	
18	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	147	21609	
19	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	158	24964
20	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	160	25600		
21	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	155	24025		
22	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	166	27556	
23	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	155	24025		
24	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	162	26244	
25	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	162	26244	
26	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	161	25921		
27	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	158	24964		
28	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	160	25600			
29	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	165	27225		
30	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	148	21904		
ΣX	134	131	128	134	125	121	125	125	137	127	131	118	125	125	124	127	122	123	122	124	126	131	125	130	130	123	125	122	123	124	124	123	127	127	134	129	4551	692461			
ΣX^2	606	579	552	606	527	493	531	525	633	547	581	470	531	535	518	545	508	513	504	518	534	579	531	570	572	513	527	504	513	518	518	509	547	543	606	563	692461				

Lampiran 9

Data Hasil Perhitungan Kembali Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total									
Variabel X (Pelatihan Kerja)									
$\Sigma X_t =$		4551							
$\Sigma X_t^2 =$		692461							
No. Butir	ΣX	ΣX^2	$\Sigma X.X_t$	Σx^2	$\Sigma x.x_t$	Σx_t^2	r_b	r_{tabel}	Kesimp.
1	134	606	20373	7.47	45.20	2074.30	0.363	0.361	Valid
2	131	579	19925	6.97	52.30	2074.30	0.435	0.361	Valid
3	128	552	19460	5.87	42.40	2074.30	0.384	0.361	Valid
4	134	606	20376	7.47	48.20	2074.30	0.387	0.361	Valid
5	125	527	19008	6.17	45.50	2074.30	0.402	0.361	Valid
6	121	493	18391	4.97	35.30	2074.30	0.348	0.361	Drop
7	125	531	19058	10.17	95.50	2074.30	0.658	0.361	Valid
8	125	525	18997	4.17	34.50	2074.30	0.371	0.361	Valid
9	137	633	20813	7.37	30.10	2074.30	0.243	0.361	Drop
10	127	547	19342	9.37	76.10	2074.30	0.546	0.361	Valid
11	131	581	19975	8.97	102.30	2074.30	0.750	0.361	Valid
12	118	470	17953	5.87	52.40	2074.30	0.475	0.361	Valid
13	125	531	19054	10.17	91.50	2074.30	0.630	0.361	Valid
14	125	535	19069	14.17	106.50	2074.30	0.621	0.361	Valid
15	124	518	18858	5.47	47.20	2074.30	0.443	0.361	Valid
16	127	545	19347	7.37	81.10	2074.30	0.656	0.361	Valid
17	122	508	18589	11.87	81.60	2074.30	0.520	0.361	Valid
18	123	513	18727	8.70	67.90	2074.30	0.505	0.361	Valid
19	122	504	18572	7.87	64.60	2074.30	0.506	0.361	Valid
20	124	518	18835	5.47	24.20	2074.30	0.227	0.361	Drop
21	126	534	19180	4.80	65.80	2074.30	0.659	0.361	Valid
22	131	579	19919	6.97	46.30	2074.30	0.385	0.361	Valid
23	125	531	19041	10.17	78.50	2074.30	0.541	0.361	Valid
24	130	570	19763	6.67	42.00	2074.30	0.357	0.361	Drop
25	130	572	19787	8.67	66.00	2074.30	0.492	0.361	Valid
26	123	513	18713	8.70	53.90	2074.30	0.401	0.361	Valid
27	125	527	19023	6.17	60.50	2074.30	0.535	0.361	Valid
28	122	504	18561	7.87	53.60	2074.30	0.420	0.361	Valid
29	123	513	18712	8.70	52.90	2074.30	0.394	0.361	Valid
30	124	518	18835	5.47	24.20	2074.30	0.227	0.361	Drop
31	124	518	18872	5.47	61.20	2074.30	0.575	0.361	Valid
32	123	509	18703	4.70	43.90	2074.30	0.445	0.361	Valid
33	127	547	19340	9.37	74.10	2074.30	0.532	0.361	Valid
34	127	543	19309	5.37	43.10	2074.30	0.408	0.361	Valid
35	134	606	20383	7.47	55.20	2074.30	0.444	0.361	Valid
36	129	563	19598	8.30	28.70	2074.30	0.219	0.361	Drop

Lampiran 10

Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel X											
Pelatihan Kerja											
No.	Varians										
1	1.11										
2	1.71										
3	0.62										
4	0.78										
5	1.21										
6	0.91										
7	1.45										
8	1.45										
9	1.38										
10	1.23										
11	1.41										
12	0.98										
13	1.52										
14	0.93										
15	1.01										
16	0.89										
17	1.65										
18	1.24										
19	1.43										
20	1.32										
21	0.83										
22	1.25										
23	1.38										
24	1.28										
25	1.09										
26	1.10										
27	1.04										
28	0.99										
29	0.93										
30	0.87										
Σ	34.98										
	1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus contoh butir ke 1										
	$S_i^2 = \frac{\Sigma X_i^2 - \frac{(\Sigma X_i)^2}{n}}{n}$ $= \frac{606 - \frac{134^2}{30}}{30} = 1.11$										
	2. Menghitung varians total										
	$S_t^2 = \frac{\Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n}}{n}$ $= \frac{692461 - \frac{4551^2}{30}}{30} = 69.14$										
	3. Menghitung Reliabilitas										
	$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\Sigma s_i^2}{s_t^2} \right)$ $= \frac{25}{25-1} \left(1 - \frac{1.10}{69.1} \right)$ $= 1.025$										
	Kesimpulan										
	Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa r_{11} termasuk dalam kategori (0,800 - 1,000). Maka instrumen memiliki reliabilitas yang sangat tinggi										
	Tabel Interpretasi										
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Besarnya nilai r</th> <th>Interpretasi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0,800 - 1,000</td> <td>Sangat tinggi</td> </tr> <tr> <td>0,600 - 0,799</td> <td>Tinggi</td> </tr> <tr> <td>0,400 - 0,599</td> <td>Cukup</td> </tr> <tr> <td>0,200 - 0,399</td> <td>Rendah</td> </tr> </tbody> </table>	Besarnya nilai r	Interpretasi	0,800 - 1,000	Sangat tinggi	0,600 - 0,799	Tinggi	0,400 - 0,599	Cukup	0,200 - 0,399	Rendah
Besarnya nilai r	Interpretasi										
0,800 - 1,000	Sangat tinggi										
0,600 - 0,799	Tinggi										
0,400 - 0,599	Cukup										
0,200 - 0,399	Rendah										

Lampiran 11

Uji Coba Instrumen Variabel Y
Kinerja Anggota KIKM

No.	Butir Pernyataan																																				Y total	Y total ²	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36			
1	3	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	140	19600
2	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	142	20164
3	2	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	140	19600	
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	146	21316	
5	2	4	5	5	5	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	141	19881	
6	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	139	19321	
7	1	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	142	20164	
8	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	140	19600	
9	2	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	143	20449		
10	2	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	139	19321		
11	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	142	20164	
12	2	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	143	20449	
13	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	142	20164		
14	1	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	158	24964		
15	2	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	2	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	144	20736		
16	2	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	156	24336		
17	2	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	158	24964		
18	1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5	143	20449		
19	2	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	155	24025		
20	2	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	157	24649		
21	2	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	153	23409			
22	2	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	162	26244		
23	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	154	23716			
24	2	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	159	25281		
25	3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	162	26244		
26	3	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	159	25281		
27	2	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	155	24025		
28	2	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	157	24649		
29	2	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	162	26244			
30	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	146	21316		
ΣYi	62	131	128	134	124	122	125	125	137	127	131	118	125	125	124	127	122	123	122	124	126	131	125	130	130	123	125	122	123	124	124	123	127	127	134	129	4479	670725	
ΣYi ²	136	579	552	606	518	502	531	525	633	547	581	470	531	535	518	545	508	513	504	518	534	579	531	570	572	513	527	504	513	518	509	547	543	606	563				

Lampiran 12

Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total									
Variabel Y (Kinerja Anggota KIKM)									
No. Butir	ΣY	ΣY^2	$\Sigma Y.Y_t$	Σy^2	$\Sigma y.y_t$	Σy_t^2	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	62	136	9272	7.87	15.40	2010.30	0.122	0.361	Drop
2	131	579	19615	6.97	56.70	2010.30	0.479	0.361	Valid
3	128	552	19150	5.87	39.60	2010.30	0.365	0.361	Valid
4	134	606	20052	7.47	45.80	2010.30	0.374	0.361	Valid
5	124	518	18544	5.47	30.80	2010.30	0.294	0.361	Drop
6	122	502	18262	5.87	47.40	2010.30	0.436	0.361	Valid
7	125	531	18754	10.17	91.50	2010.30	0.640	0.361	Valid
8	125	525	18697	4.17	34.50	2010.30	0.377	0.361	Valid
9	137	633	20484	7.37	29.90	2010.30	0.246	0.361	Drop
10	127	547	19037	9.37	75.90	2010.30	0.553	0.361	Valid
11	131	581	19659	8.97	100.70	2010.30	0.750	0.361	Valid
12	118	470	17671	5.87	53.60	2010.30	0.494	0.361	Valid
13	125	531	18754	10.17	91.50	2010.30	0.640	0.361	Valid
14	125	535	18769	14.17	106.50	2010.30	0.631	0.361	Valid
15	124	518	18562	5.47	48.80	2010.30	0.466	0.361	Valid
16	127	545	19041	7.37	79.90	2010.30	0.657	0.361	Valid
17	122	508	18299	11.87	84.40	2010.30	0.546	0.361	Valid
18	123	513	18433	8.70	69.10	2010.30	0.523	0.361	Valid
19	122	504	18276	7.87	61.40	2010.30	0.488	0.361	Valid
20	124	518	18534	5.47	20.80	2010.30	0.198	0.361	Drop
21	126	534	18877	4.80	65.20	2010.30	0.664	0.361	Valid
22	131	579	19606	6.97	47.70	2010.30	0.403	0.361	Valid
23	125	531	18737	10.17	74.50	2010.30	0.521	0.361	Valid
24	130	570	19446	6.67	37.00	2010.30	0.320	0.361	Drop
25	130	572	19473	8.67	64.00	2010.30	0.485	0.361	Valid
26	123	513	18417	8.70	53.10	2010.30	0.402	0.361	Valid
27	125	527	18723	6.17	60.50	2010.30	0.543	0.361	Valid
28	122	504	18267	7.87	52.40	2010.30	0.417	0.361	Valid
29	123	513	18413	8.70	49.10	2010.30	0.371	0.361	Valid
30	124	518	18542	5.47	28.80	2010.30	0.275	0.361	Drop
31	124	518	18572	5.47	58.80	2010.30	0.561	0.361	Valid
32	123	509	18407	4.70	43.10	2010.30	0.443	0.361	Valid
33	127	547	19028	9.37	66.90	2010.30	0.488	0.361	Valid
34	127	543	19004	5.37	42.90	2010.30	0.413	0.361	Valid
35	134	606	20063	7.47	56.80	2010.30	0.464	0.361	Valid
36	129	563	19285	8.30	25.30	2010.30	0.196	0.361	Drop

Lampiran 13

Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas	
Disertai Contoh untuk Nomor Butir 1	
Variabel Y (Kinerja Anggota KIKM)	
1. Kolom ΣY_t	= Jumlah skor total = 4479
2. Kolom ΣY_t^2	= Jumlah kuadrat skor total = 670725
3. Kolom Σy_t^2	= $\Sigma Y_t^2 - \frac{(\Sigma Y_t)^2}{n} = 670725 - \frac{4479^2}{30} = 2010.30$
4. Kolom ΣY	= Jumlah skor tiap butir = 62
5. Kolom ΣY^2	= Jumlah kuadrat skor tiap butir = $3^2 + 3^2 + 2^2 + \dots + 2^2$ = 136
6. Kolom Σy^2	= $\Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n} = 136 - \frac{62^2}{30} = 7.87$
7. Kolom $\Sigma Y.Y_t$	= Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan = $(3 \times 75) + (4 \times 119) + (3 \times 127) + \dots + (3 \times 105)$ = 9272
8. Kolom $\Sigma y.y_t$	= $\Sigma Y.Y_t - \frac{(\Sigma Y)(\Sigma Y_t)}{n} = 9272 - \frac{62 \times 4479}{30}$ = 15.40
9. Kolom r_{hitung}	= $\frac{\Sigma y.y_t}{\sqrt{\Sigma y^2 \cdot \Sigma y_t^2}} = \frac{15.40}{\sqrt{7.87 \cdot 2010.30}} = 0.122$
10. Kriteria valid	adalah 0,361 atau lebih, kurang dari 0,361 dinyatakan drop.

Lampiran 14

Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba Variabel Y
Kinerja Anggota KIKM

No.	Butir Pernyataan																																				Y total	Y total ²		
	Resp.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35			36	
1	3	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	140	19600
2	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	142	20164
3	2	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	140	19600
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	146	21316
5	2	4	5	5	5	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	141	19881
6	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	139	19321
7	1	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	142	20164
8	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	140	19600	
9	2	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	143	20449
10	2	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	139	19321
11	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	142	20164	
12	2	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	143	20449	
13	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	142	20164		
14	1	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	158	24964
15	2	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	2	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	144	20736	
16	2	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	156	24336	
17	2	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	158	24964
18	1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	143	20449	
19	2	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	155	24025
20	2	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	157	24649	
21	2	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	153	23409	
22	2	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	162	26244	
23	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	154	23716		
24	2	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	159	25281	
25	3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	162	26244	
26	3	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	159	25281	
27	2	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	155	24025	
28	2	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	157	24649		
29	2	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	162	26244		
30	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	146	21316	
ΣY_i	62	131	128	134	124	122	125	125	137	127	131	118	125	125	124	127	122	123	122	124	126	131	125	130	130	123	125	122	123	124	124	123	127	127	134	129	4479	670725		
ΣY_i^2	136	579	552	606	518	502	531	525	633	547	581	470	531	535	518	545	508	513	504	518	534	579	531	570	572	513	527	504	513	518	509	547	543	606	563	670725				

Lampiran 15

Data Hasil Perhitungan Kembali Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total									
Variabel Y (Kinerja Anggota KIKM)									
$\Sigma Y_t =$		4479							
$\Sigma Y_t^2 =$		670725							
No. Butir	ΣY	ΣY^2	$\Sigma Y.Y_t$	Σy^2	$\Sigma y.y_t$	Σy_t^2	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	62	136	9272	7.87	15.40	2010.30	0.122	0.361	Drop
2	131	579	19615	6.97	56.70	2010.30	0.479	0.361	Valid
3	128	552	19150	5.87	39.60	2010.30	0.365	0.361	Valid
4	134	606	20052	7.47	45.80	2010.30	0.374	0.361	Valid
5	124	518	18544	5.47	30.80	2010.30	0.294	0.361	Drop
6	122	502	18262	5.87	47.40	2010.30	0.436	0.361	Valid
7	125	531	18754	10.17	91.50	2010.30	0.640	0.361	Valid
8	125	525	18697	4.17	34.50	2010.30	0.377	0.361	Valid
9	137	633	20484	7.37	29.90	2010.30	0.246	0.361	Drop
10	127	547	19037	9.37	75.90	2010.30	0.553	0.361	Valid
11	131	581	19659	8.97	100.70	2010.30	0.750	0.361	Valid
12	118	470	17671	5.87	53.60	2010.30	0.494	0.361	Valid
13	125	531	18754	10.17	91.50	2010.30	0.640	0.361	Valid
14	125	535	18769	14.17	106.50	2010.30	0.631	0.361	Valid
15	124	518	18562	5.47	48.80	2010.30	0.466	0.361	Valid
16	127	545	19041	7.37	79.90	2010.30	0.657	0.361	Valid
17	122	508	18299	11.87	84.40	2010.30	0.546	0.361	Valid
18	123	513	18433	8.70	69.10	2010.30	0.523	0.361	Valid
19	122	504	18276	7.87	61.40	2010.30	0.488	0.361	Valid
20	124	518	18534	5.47	20.80	2010.30	0.198	0.361	Drop
21	126	534	18877	4.80	65.20	2010.30	0.664	0.361	Valid
22	131	579	19606	6.97	47.70	2010.30	0.403	0.361	Valid
23	125	531	18737	10.17	74.50	2010.30	0.521	0.361	Valid
24	130	570	19446	6.67	37.00	2010.30	0.320	0.361	Drop
25	130	572	19473	8.67	64.00	2010.30	0.485	0.361	Valid
26	123	513	18417	8.70	53.10	2010.30	0.402	0.361	Valid
27	125	527	18723	6.17	60.50	2010.30	0.543	0.361	Valid
28	122	504	18267	7.87	52.40	2010.30	0.417	0.361	Valid
29	123	513	18413	8.70	49.10	2010.30	0.371	0.361	Valid
30	124	518	18542	5.47	28.80	2010.30	0.275	0.361	Drop
31	124	518	18572	5.47	58.80	2010.30	0.561	0.361	Valid
32	123	509	18407	4.70	43.10	2010.30	0.443	0.361	Valid
33	127	547	19028	9.37	66.90	2010.30	0.488	0.361	Valid
34	127	543	19004	5.37	42.90	2010.30	0.413	0.361	Valid
35	134	606	20063	7.47	56.80	2010.30	0.464	0.361	Valid
36	129	563	19285	8.30	25.30	2010.30	0.196	0.361	Drop

Lampiran 16

Data Hasil Uji Coba Reliabilitas Variabel Y		Kinerja Anggota KIKM	
No.	Varians		
1	0.94	1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus	
2	1.29	contoh butir ke 1	
3	1.53		
4	1.01	$S_i^2 = \frac{\sum Y_i^2 - \frac{(\sum Y_i)^2}{n}}{n}$	
5	1.91	$= \frac{136 - \frac{62^2}{30}}{30} = 0.94$	
6	1.83		
7	1.57		
8	1.65	2. Menghitung varians total	
9	1.37		
10	1.96	$S_t^2 = \frac{\sum Y_t^2 - \frac{(\sum Y_t)^2}{n}}{n}$	
11	1.45	$= \frac{670725 - \frac{4479^2}{30}}{30} = 67.01$	
12	1.92		
13	1.58		
14	1.31		
15	1.12		
16	1.89	3. Menghitung Reliabilitas	
17	1.53		
18	2.37	$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{st^2} \right)$	
19	1.68	$= \frac{26}{26-1} \left(1 - \frac{1.60}{67.0} \right)$	
20	1.34	$= 1.015$	
21	1.73		
22	1.62		
23	0.76		
24	1.74		
25	1.49		
26	1.55	Kesimpulan	
27	1.60	Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa r_{ii}	
28	1.66	termasuk dalam kategori (0,800 - 1,000). Maka	
29	1.72	instrumen memiliki reliabilitas yang sangat tinggi	
Σ	45.11		
		Tabel Interpretasi	
		Besarnya nilai r	Interpretasi
		0,800 - 1,000	Sangat tinggi
		0,600 - 0,799	Tinggi
		0,400 - 0,599	Cukup
		0,200 - 0,399	Rendah

Lampiran 17

Data Penelitian
Variabel X (Pelatihan Kerja)

No. Resp.	Butir Pernyataan																														Skor Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
1	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	127
2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	122
3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	121
4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	124
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	117
6	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	123
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	116
8	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	118
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	124	
10	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125
11	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	123
12	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	124
13	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	124
14	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	131
15	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	123
16	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	124
17	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	128
18	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	124
19	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	127
20	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	124
21	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	127	
22	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	129	
23	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	126
24	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	131
25	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	126
26	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	130
27	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	127
28	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	129
29	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	128
30	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	128
31	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	126
32	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	130
33	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	126
34	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	125
35	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	123
36	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125
37	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	126
38	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	126
39	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	132
40	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	128
41	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	127
Σ	179	170	171	173	174	167	168	180	172	169	171	173	171	175	172	174	168	168	173	175	170	174	171	170	167	172	169	167	169	172	5144	

Lampiran 18

Data Penelitian
Variabel Y (Kinerja Anggota KIKM)

No.	Butir Pernyataan																													Skor				
Resp.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	Total				
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	118			
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	117			
3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	119			
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	116			
5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	117			
6	3	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	116			
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	114		
8	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	115		
9	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	118		
10	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	120		
11	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	117		
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	117		
13	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116	
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	117	
15	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	112	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118	
17	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	120	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116
19	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	117	
20	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	125	
21	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	121	
22	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	124		
23	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	120		
24	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	123	
25	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	
26	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	119	
27	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	123	
28	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	128	
29	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	123	
30	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	123	
31	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	125	
32	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	121	
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	120	
34	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	
35	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118	
36	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	121	
37	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	117	
38	5	5	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	121	
39	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	120	
40	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	119	
41	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	120	
Σ	171	172	177	161	174	165	169	164	172	169	172	165	170	169	173	169	165	169	165	169	165	168	168	166	169	172	165	163	169	172	168	4891		

Lampiran 21

Hasil Data Mentah Variabel X (Pelatihan Kerja) dan Variabel Y (Kinerja Anggota KIKM)		
NO.	VARIABEL X	VARIABEL Y
1	127	118
2	122	117
3	121	119
4	124	116
5	117	117
6	123	116
7	116	114
8	118	115
9	124	118
10	125	120
11	123	117
12	124	117
13	124	116
14	131	117
15	123	112
16	124	118
17	128	120
18	124	116
19	127	117
20	124	125
21	127	121
22	129	124
23	126	120
24	131	123
25	126	120
26	130	119
27	127	123
28	129	128
29	128	123
30	128	123
31	126	125
32	130	121
33	126	120
34	125	120
35	123	118
36	125	121
37	126	117
38	126	121
39	132	120
40	128	119
41	127	120

Lampiran 22

Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku, Variabel X dan Y						
No.	X	Y	$X - \bar{X}$	$Y - \bar{Y}$	$(X - \bar{X})^2$	$(Y - \bar{Y})^2$
1	127	118	1.54	-1.29	2.36	1.67
2	122	117	-3.46	-2.29	12.00	5.26
3	121	119	-4.46	-0.29	19.92	0.09
4	124	116	-1.46	-3.29	2.14	10.84
5	117	117	-8.46	-2.29	71.63	5.26
6	123	116	-2.46	-3.29	6.07	10.84
7	116	114	-9.46	-5.29	89.56	28.01
8	118	115	-7.46	-4.29	55.70	18.43
9	124	118	-1.46	-1.29	2.14	1.67
10	125	120	-0.46	0.71	0.21	0.50
11	123	117	-2.46	-2.29	6.07	5.26
12	124	117	-1.46	-2.29	2.14	5.26
13	124	116	-1.46	-3.29	2.14	10.84
14	131	117	5.54	-2.29	30.65	5.26
15	123	112	-2.46	-7.29	6.07	53.18
16	124	118	-1.46	-1.29	2.14	1.67
17	128	120	2.54	0.71	6.43	0.50
18	124	116	-1.46	-3.29	2.14	10.84
19	127	117	1.54	-2.29	2.36	5.26
20	124	125	-1.46	5.71	2.14	32.57
21	127	121	1.54	1.71	2.36	2.91
22	129	124	3.54	4.71	12.51	22.16
23	126	120	0.54	0.71	0.29	0.50
24	131	123	5.54	3.71	30.65	13.74
25	126	120	0.54	0.71	0.29	0.50
26	130	119	4.54	-0.29	20.58	0.09
27	127	123	1.54	3.71	2.36	13.74
28	129	128	3.54	8.71	12.51	75.82
29	128	123	2.54	3.71	6.43	13.74
30	128	123	2.54	3.71	6.43	13.74
31	126	125	0.54	5.71	0.29	32.57
32	130	121	4.54	1.71	20.58	2.91
33	126	120	0.54	0.71	0.29	0.50
34	125	120	-0.46	0.71	0.21	0.50
35	123	118	-2.46	-1.29	6.07	1.67
36	125	121	-0.46	1.71	0.21	2.91
37	126	117	0.54	-2.29	0.29	5.26
38	126	121	0.54	1.71	0.29	2.91
39	132	120	6.54	0.71	42.73	0.50
40	128	119	2.54	-0.29	6.43	0.09
41	127	120	1.54	0.71	2.36	0.50
Jumlah	5144	4891			498.20	420.488

Lampiran 23

Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku							
Variabel X				Variabel Y			
<u>Rata-rata :</u>							
$\bar{X} =$	$\frac{\Sigma X}{n}$			$\bar{Y} =$	$\frac{\Sigma Y}{n}$		
$=$	$\frac{5144}{41}$			$=$	$\frac{4891}{41}$		
$=$	125.46			$=$	119.29		
<u>Varians :</u>							
$S^2 =$	$\frac{\Sigma(X-\bar{X})^2}{n-1}$			$S^2 =$	$\frac{\Sigma(Y-\bar{Y})^2}{n-1}$		
$=$	$\frac{498.195}{40}$			$=$	$\frac{420.49}{40}$		
$=$	12.455			$=$	10.512		
<u>Simpangan Baku :</u>							
$SD =$	$\sqrt{S^2}$			$SD =$	$\sqrt{S^2}$		
$=$	$\sqrt{12.455}$			$=$	$\sqrt{10.512}$		
$=$	3.529			$=$	3.242		

Lampiran 24

Data Berpasangan Variabel X dan Variabel Y							
No. Resp	K	n	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	1	1	116	114	13456	12996	13224
2	2	1	117	117	13689	13689	13689
3	3	1	118	115	13924	13225	13570
4	4	1	121	119	14641	14161	14399
5	5	1	122	117	14884	13689	14274
6	6	4	123	116	15129	13456	14268
7			123	112	15129	12544	13776
8			123	117	15129	13689	14391
9			123	118	15129	13924	14514
10	7	7	124	116	15376	13456	14384
11			124	118	15376	13924	14632
12			124	116	15376	13456	14384
13			124	117	15376	13689	14508
14			124	118	15376	13924	14632
15			124	116	15376	13456	14384
16			124	125	15376	15625	15500
17	8	3	125	120	15625	14400	15000
18			125	121	15625	14641	15125
19			125	120	15625	14400	15000
20	9	6	126	117	15876	13689	14742
21			126	120	15876	14400	15120
22			126	121	15876	14641	15246
23			126	120	15876	14400	15120
24			126	125	15876	15625	15750
25			126	120	15876	14400	15120
26	10	5	127	120	16129	14400	15240
27			127	123	16129	15129	15621
28			127	118	16129	13924	14986
29			127	117	16129	13689	14859
30			127	121	16129	14641	15367
31	11	4	128	119	16384	14161	15232
32			128	123	16384	15129	15744
33			128	120	16384	14400	15360
34			128	123	16384	15129	15744
35	12	2	129	124	16641	15376	15996
36			129	128	16641	16384	16612
37	13	2	130	121	16900	14641	15730
38			130	119	16900	14161	15470
39	14	2	131	123	17161	15129	16113
40			131	117	17161	13689	15327
41	15	1	132	120	17424	14400	15840
Jumlah	15	41	5144	4891	645882	583881	613893

Lampiran 25

Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi Linier					
Diketahui					
n	=	41			
ΣX	=	5144			
ΣX^2	=	645882			
ΣY	=	4891			
ΣY^2	=	583881			
ΣXY	=	613893			
Dimasukkan ke dalam rumus :					
a	=	$\frac{(\Sigma Y)(\Sigma X^2) - (\Sigma X)(\Sigma XY)}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}$			
	=	$\frac{4891 \quad 645882 - 5144 \quad 613893}{41 \quad 645882 - 5144^2}$			
	=	$\frac{3159008862 - 3157865592}{26481162 - 26460736}$			
	=	$\frac{1143270}{20426}$			
	=	55.9713			
b	=	$\frac{n \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}$			
	=	$\frac{41 \quad 613893 - 5144 \quad 4891}{41 \quad 645882 - 5144^2}$			
	=	$\frac{25169613 - 25159304}{26481162 - 26460736}$			
	=	$\frac{10309}{20426}$			
	=	0.5047			
Jadi persamaanya adalah :					
	\hat{Y}	=	55.97	+	0.505 X

Lampiran 26

Perhitungan Persamaan Regresi Linear Sederhana			
$\hat{Y} = a + bX$			
$\Sigma X^2 = \Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{n}$		$\Sigma y^2 = \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n}$	
= 645882 - $\frac{[5144]^2}{41}$		= 583881 - $\frac{[4891]^2}{41}$	
= 645882 - 645383.8		= 583881 - 583460.512	
= 498.1951		= 420.488	
$\Sigma xy = \Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{n}$		$\bar{X} = \frac{\Sigma X}{n} = \frac{5144}{41} = 125.46$	
= 613893 - $\frac{[5144][4891]}{41}$		$\bar{Y} = \frac{\Sigma Y}{n} = \frac{4891}{41} = 119.29$	
= 613893 - 613641.6			
= 251.44			
Persamaan regresi dengan rumus $\hat{Y} = a + b X$			
$b = \frac{\Sigma xy}{\Sigma X^2} = \frac{251.439}{498.2}$		$a = \bar{Y} - b \bar{X}$	
= 0.505		= 119.2927 - $[0.505 \times 125.46]$	
		= 119.2927 - $[63.321]$	
		= 55.97	
Jadi Persamaan regresi adalah $\hat{Y} = 55.97 + 0.505 X$			

Lampiran 27

Tabel Untuk Menghitung $\hat{Y} = a + bX$					
n	X	$\hat{Y} = 55,97 + 0,505X$			\hat{Y}
1	116	55.97	+	0.505 . 116	114.516
2	117	55.97	+	0.505 . 117	115.021
3	118	55.97	+	0.505 . 118	115.526
4	121	55.97	+	0.505 . 121	117.040
5	122	55.97	+	0.505 . 122	117.545
6	123	55.97	+	0.505 . 123	118.049
7	123	55.97	+	0.505 . 123	118.049
8	123	55.97	+	0.505 . 123	118.049
9	123	55.97	+	0.505 . 123	118.049
10	124	55.97	+	0.505 . 124	118.554
11	124	55.97	+	0.505 . 124	118.554
12	124	55.97	+	0.505 . 124	118.554
13	124	55.97	+	0.505 . 124	118.554
14	124	55.97	+	0.505 . 124	118.554
15	124	55.97	+	0.505 . 124	118.554
16	124	55.97	+	0.505 . 124	118.554
17	125	55.97	+	0.505 . 125	119.059
18	125	55.97	+	0.505 . 125	119.059
19	125	55.97	+	0.505 . 125	119.059
20	126	55.97	+	0.505 . 126	119.563
21	126	55.97	+	0.505 . 126	119.563
22	126	55.97	+	0.505 . 126	119.563
23	126	55.97	+	0.505 . 126	119.563
24	126	55.97	+	0.505 . 126	119.563
25	126	55.97	+	0.505 . 126	119.563
26	127	55.97	+	0.505 . 127	120.068
27	127	55.97	+	0.505 . 127	120.068
28	127	55.97	+	0.505 . 127	120.068
29	127	55.97	+	0.505 . 127	120.068
30	127	55.97	+	0.505 . 127	120.068
31	128	55.97	+	0.505 . 128	120.573
32	128	55.97	+	0.505 . 128	120.573
33	128	55.97	+	0.505 . 128	120.573
34	128	55.97	+	0.505 . 128	120.573
35	129	55.97	+	0.505 . 129	121.078
36	129	55.97	+	0.505 . 129	121.078
37	130	55.97	+	0.505 . 130	121.582
38	130	55.97	+	0.505 . 130	121.582
39	131	55.97	+	0.505 . 131	122.087
40	131	55.97	+	0.505 . 131	122.087
41	132	55.97	+	0.505 . 132	122.592

Lampiran 28

Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku						
Regresi $\hat{Y} = 55,97 + 0,505X$						
No.	X	Y	\hat{Y}	$(Y - \hat{Y})$	$(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$	$[(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}]^2$
1	116	114	114.52	-0.5165	-0.5165	0.2668
2	117	117	115.02	1.9788	1.9788	3.9157
3	118	115	115.53	-0.5259	-0.5259	0.2766
4	121	119	117.04	1.9600	1.9600	3.8416
5	122	117	117.54	-0.5447	-0.5447	0.2967
6	123	116	118.05	-2.0494	-2.0494	4.2000
7	123	112	118.05	-6.0494	-6.0494	36.5952
8	123	117	118.05	-1.0494	-1.0494	1.1012
9	123	118	118.05	-0.0494	-0.0494	0.0024
10	124	116	118.55	-2.5541	-2.5541	6.5234
11	124	118	118.55	-0.5541	-0.5541	0.3070
12	124	116	118.55	-2.5541	-2.5541	6.5234
13	124	117	118.55	-1.5541	-1.5541	2.4152
14	124	118	118.55	-0.5541	-0.5541	0.3070
15	124	116	118.55	-2.5541	-2.5541	6.5234
16	124	125	118.55	6.4459	6.4459	41.5497
17	125	120	119.06	0.9412	0.9412	0.8859
18	125	121	119.06	1.9412	1.9412	3.7683
19	125	120	119.06	0.9412	0.9412	0.8859
20	126	117	119.56	-2.5635	-2.5635	6.5715
21	126	120	119.56	0.4365	0.4365	0.1905
22	126	121	119.56	1.4365	1.4365	2.0635
23	126	120	119.56	0.4365	0.4365	0.1905
24	126	125	119.56	5.4365	5.4365	29.5556
25	126	120	119.56	0.4365	0.4365	0.1905
26	127	120	120.07	-0.0682	-0.0682	0.0047
27	127	123	120.07	2.9318	2.9318	8.5955
28	127	118	120.07	-2.0682	-2.0682	4.2774
29	127	117	120.07	-3.0682	-3.0682	9.4138
30	127	121	120.07	0.9318	0.9318	0.8683
31	128	119	120.57	-1.5729	-1.5729	2.4740
32	128	123	120.57	2.4271	2.4271	5.8908
33	128	120	120.57	-0.5729	-0.5729	0.3282
34	128	123	120.57	2.4271	2.4271	5.8908
35	129	124	121.08	2.9224	2.9224	8.5404
36	129	128	121.08	6.9224	6.9224	47.9197
37	130	121	121.58	-0.5823	-0.5823	0.3391
38	130	119	121.58	-2.5823	-2.5823	6.6683
39	131	123	122.09	0.9130	0.9130	0.8336
40	131	117	122.09	-5.0870	-5.0870	25.8775
41	132	120	122.59	-2.5917	-2.5917	6.7169
Jumlah				0.00		293.59

Lampiran 29

Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku						
Regresi $\hat{Y} = 55,97 + 0,505X$						
1. Rata-rata =	$\bar{Y} - Y$	=	$\frac{\sum(Y - \hat{Y})}{n}$			
		=	$\frac{0,00}{41}$			
		=	0,0000			
2. Varians =	S^2	=	$\frac{\sum\{(Y - \hat{Y}) - (\bar{Y} - Y)\}^2}{n - 1}$			
		=	$\frac{293,587}{40}$			
		=	7,340			
3. Simpangan Baku = S		=	$\sqrt{S^2}$			
		=	$\sqrt{7,340}$			
		=	2,7092			

Lampiran 30

Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y Atas X							
Regresi $\hat{Y} = 55,97 + 0,505X$							
No.	$(Y - \hat{Y})$ (Xi)	$(Y - \hat{Y}) - (Y - \hat{Y})$ (Xi - \bar{X}_i)	Zi	Zt	F(zi)	S(zi)	[F(zi) - S(zi)]
1	-2.5917	-2.5917	-0.9566	0.3289	0.1711	0.0244	0.147
2	0.9412	0.9412	0.3474	0.1331	0.6331	0.0488	0.584
3	6.9224	6.9224	2.5552	0.4946	0.9946	0.0732	0.921
4	-2.5541	-2.5541	-0.9428	0.3264	0.1736	0.0976	0.076
5	-0.0494	-0.0494	-0.0182	0.0040	0.4960	0.1220	0.374
6	-1.5729	-1.5729	-0.5806	0.2190	0.2810	0.1463	0.135
7	-0.5447	-0.5447	-0.2011	0.0793	0.4207	0.1707	0.250
8	-2.5541	-2.5541	-0.9428	0.3264	0.1736	0.1951	0.022
9	2.9318	2.9318	1.0822	0.3599	0.8599	0.2195	0.640
10	2.4271	2.4271	0.8959	0.3133	0.8133	0.2439	0.569
11	0.9130	0.9130	0.3370	0.1293	0.6293	0.2683	0.361
12	-0.5541	-0.5541	-0.2045	0.0793	0.4207	0.2927	0.128
13	-1.0494	-1.0494	-0.3873	0.1480	0.3520	0.3171	0.035
14	-0.5541	-0.5541	-0.2045	0.0793	0.4207	0.3415	0.079
15	1.9412	1.9412	0.7165	0.2612	0.7612	0.3659	0.395
16	1.9788	1.9788	0.7304	0.2673	0.7673	0.3902	0.377
17	-0.5259	-0.5259	-0.1941	0.0754	0.4246	0.4146	0.010
18	-0.5165	-0.5165	-0.1906	0.0754	0.4246	0.4390	0.014
19	-2.5541	-2.5541	-0.9428	0.3264	0.1736	0.4634	0.290
20	0.9412	0.9412	0.3474	0.1331	0.6331	0.4878	0.145
21	-2.0494	-2.0494	-0.7565	0.2734	0.2266	0.5122	0.286
22	-0.5823	-0.5823	-0.2149	0.0832	0.4168	0.5366	0.120
23	-0.0682	-0.0682	-0.0252	0.0080	0.4920	0.5610	0.069
24	-3.0682	-3.0682	-1.1325	0.3708	0.1292	0.5854	0.456
25	0.4365	0.4365	0.1611	0.0636	0.5636	0.6098	0.046
26	5.4365	5.4365	2.0067	0.4772	0.9772	0.6341	0.343
27	2.4271	2.4271	0.8959	0.3133	0.8133	0.6585	0.155
28	-2.5823	-2.5823	-0.9532	0.3289	0.1711	0.6829	0.512
29	-1.5541	-1.5541	-0.5736	0.2157	0.2843	0.7073	0.423
30	0.9318	0.9318	0.3439	0.1331	0.6331	0.7317	0.099
31	1.9600	1.9600	0.7235	0.2642	0.7642	0.7561	0.008
32	1.4365	1.4365	0.5302	0.2019	0.7019	0.7805	0.079
33	6.4459	6.4459	2.3793	0.4911	0.9911	0.8049	0.186
34	2.9224	2.9224	1.0787	0.3577	0.8577	0.8293	0.028
35	-2.5635	-2.5635	-0.9462	0.3264	0.1736	0.8537	0.680
36	-6.0494	-6.0494	-2.2329	0.4871	0.0129	0.8780	0.865
37	-2.0682	-2.0682	-0.7634	0.2764	0.2236	0.9024	0.679
38	0.4365	0.4365	0.1611	0.0636	0.5636	0.9268	0.363
39	0.4365	0.4365	0.1611	0.0636	0.5636	0.9512	0.388
40	-0.5729	-0.5729	-0.2115	0.0832	0.4168	0.9756	0.559
41	-5.0870	-5.0870	-1.8777	0.4693	0.0307	1.0000	0.969

Dari perhitungan, didapat nilai L_{hitung} terbesar = 0.969, L_{tabel} untuk $n = 41$ dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,138. $L_{hitung} < L_{tabel}$. Dengan demikian dapat disimpulkan data berdistribusi Normal.

Lampiran 31

Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran							
Regresi $\hat{Y} = 55,97 + 0,505X$							
1.	Kolom \hat{Y}						
	$\hat{Y} =$	$55,97 + 0,505 X$					
	$=$	$55,97 + 0,505 [116]$	$=$	$114,52$			
2.	Kolom $Y - \hat{Y}$						
	$Y - \hat{Y} =$	$114 - 114,52$	$=$	$-0,52$			
3.	Kolom $(Y - \hat{Y}) - (Y - \hat{Y})$						
	$(Y - \hat{Y}) - (Y - \hat{Y}) =$	$-0,52 - 0,0000$	$=$	$-0,52$			
4.	Kolom $[(Y - \hat{Y}) - (Y - \hat{Y})]^2$						
	$=$	$-0,52^2$	$=$	$0,27$			
5.	Kolom $Y - \hat{Y}$ atau (X_i) yang sudah diurutkan dari data terkecil						
6.	Kolom $(Y - \hat{Y}) - (Y - \hat{Y})$ atau $(X_i - \bar{X}_i)$ yang sudah diurutkan dari data terkecil						
7.	Kolom Z_i						
	$Z_i = \frac{(X_i - \bar{X}_i)}{S}$	$=$	$\frac{-2,59}{2,71}$	$= -0,957$			
8.	Kolom Z_t						
	Dari kolom Z_i kemudian dikonsultasikan tabel distribusi Z contoh :- 0,95; pada sumbu menurun cari angka 0,9; lalu pada sumbu mendatar angka 5 Diperoleh nilai $Z_t = 0,3289$						
9.	Kolom $F(z_i)$						
	$F(z_i) = 0,5 + Z_t$, jika $Z_i (+)$ & $= 0,5 - Z_t$, Jika $Z_i (-)$						
	$Z_i = -0,95$, maka $0,5 - Z_t = 0,5 - 0,3289 = 0,1711$						
10.	Kolom $S(z_i)$						
	$\frac{\text{Nomor Responden}}{\text{Jumlah Responden}}$	$=$	$\frac{1}{41}$	$= 0,024$			
11.	Kolom $[F(z_i) - S(z_i)]$						
	Nilai mutlak antara $F(z_i) - S(z_i)$						
	$= [0,171 - 0,024] = 0,147$						

Lampiran 32

Perhitungan Uji Keberartian Regresi	
1. Mencari Jumlah Kuadrat Total JK (T)	
$JK(T) = \sum Y^2$	
$= 583881$	
2. Mencari jumlah kuadrat regresi a JK (a)	
$JK(a) = \frac{(\sum Y)^2}{n}$	
$= \frac{4891^2}{41}$	
$= 583460.51$	
3. Mencari jumlah kuadrat regresi b JK (b/a)	
$JK(b) = b \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N} \right\}$	
$= 0.505 \left\{ 613893 - \frac{[5144][4891]}{41} \right\}$	
$= 126.901$	
4. Mencari jumlah kuadrat residu JK (S)	
$JK(S) = JK(T) - JK(a) - JK(b/a)$	
$= 583881 - 583460.51 - 126.90$	
$= 293.587$	
5. Mencari Derajat Kebebasan	
$dk_{(T)} = n = 41$	
$dk_{(a)} = 1$	
$dk_{(b/a)} = 1$	
$dk_{(res)} = n - 2 = 39$	
6. Mencari Rata-rata Jumlah Kuadrat	
$RJK_{(b/a)} = \frac{JK_{(b/a)}}{dk_{(b/a)}} = \frac{126.90}{1} = 126.90$	
$RJK_{(res)} = \frac{JK_{(res)}}{dk_{(res)}} = \frac{293.59}{39} = 7.53$	
7. Kriteria Pengujian	
Terima Ho jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka regresi tidak berarti	
Tolak Ho jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka regresi berarti	
8. Pengujian	
$F_{hitung} = \frac{RJK_{(b/a)}}{RJK_{(res)}} = \frac{126.90}{7.53} = 16.86$	
9. Kesimpulan	
Berdasarkan hasil perhitungan $F_{hitung} = 16.86$, dan $F_{tabel(0,05;1/39)} = 4.09$	
sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah signifikan	

Lampiran 33

Perhitungan Uji Kelinearan Regresi			
1. Mencari Jumlah Kuadrat Kekeliruan JK (G)			
$JK(G) = \sum \left\{ \Sigma Y_k^2 - \frac{\Sigma Y_k^2}{n_k} \right\}$			
$= 180.467$			
2. Mencari Jumlah Kuadrat Tuna cocok JK (TC)			
$JK(TC) = JK(S) - JK(G)$			
$= 293.587 - 180.467$			
$= 113.120$			
3. Mencari Derajat Kebebasan			
k	=	15	
dk _(TC)	=	k - 2 = 13	
dk _(G)	=	n - k = 26	
4. Mencari rata-rata jumlah kuadrat			
RJK _(TC)	=	$\frac{113.12}{13} = 8.70$	
RJK _(G)	=	$\frac{180.47}{26} = 6.94$	
5. Kriteria Pengujian			
Tolak Ho jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka regresi tidak linier			
Terima Ho jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka regresi linier			
6. Pengujian			
F_{hitung}	=	$\frac{RJK_{(TC)}}{RJK_{(G)}} = \frac{8.70}{6.94} = 1.25$	
7. Kesimpulan			
Berdasarkan hasil perhitungan $F_{hitung} = 1.25$, dan $F_{tabel(0,05;13/26)} = 2.41$			
sehingga $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan			
regresi adalah linier			

Lampiran 34

Perhitungan JK (G)												
No.	K	n _i	X	Y	Y ²	XY	ΣYk ²	(ΣYk) ² n		(ΣYk) ² n	ΣYk ² - (ΣYk) ² n	
1	1	1	116	114	12996	13224						
2	2	1	117	117	13689	13689						
3	3	1	118	115	13225	13570						
4	4	1	121	119	14161	14399						
5	5	1	122	117	13689	14274						
6	6	4	123	116	13456	14268	53613	463	214369	53592.25	20.75	
7			123	112	12544	13776						
8			123	117	13689	14391						
9			123	118	13924	14514						
10	7	7	124	116	13456	14384	97530	826	682276	97468.00	62.00	
11			124	118	13924	14632						
12			124	116	13456	14384						
13			124	117	13689	14508						
14			124	118	13924	14632						
15			124	116	13456	14384						
16			124	125	15625	15500						
17	8	3	125	120	14400	15000	43441	361	130321	43440.33	0.67	
18			125	121	14641	15125						
19			125	120	14400	15000						
20	9	6	126	117	13689	14742	87155	723	522729	87121.50	33.50	
21			126	120	14400	15120						
22			126	121	14641	15246						
23			126	120	14400	15120						
24			126	125	15625	15750						
25			126	120	14400	15120						
26	10	5	127	120	14400	15240	71783	599	358801	71760.20	22.80	
27			127	123	15129	15621						
28			127	118	13924	14986						
29			127	117	13689	14859						
30			127	121	14641	15367						
31	11	4	128	119	14161	15232	58819	485	235225	58806.25	12.75	
32			128	123	15129	15744						
33			128	120	14400	15360						
34			128	123	15129	15744						
35	12	2	129	124	15376	15996	31760	252	63504	31752.00	8.00	
36			129	128	16384	16512						
37	13	2	130	121	14641	15730	28802	240	57600	28800.00	2.00	
38			130	119	14161	15470						
39	14	2	131	123	15129	16113	28818	240	57600	28800.00	18.00	
40			131	117	13689	15327						
41	15	1	132	120	14400	15840						
Σ	15	41	5144	4891	583881	613893					180.47	

Lampiran 35

Tabel Anava untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinieran Regresi					
Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}
Total	n	ΣY^2		-	
Regresi (a)	1	$\frac{(\Sigma Y)^2}{n}$			F _o > F _t
Regresi (b/a)	1	$b\left\{\Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N}\right\}$	$\frac{JK(b)}{1}$	S^2_{reg} S^2_{res}	Maka regresi
Residu	n - 2	Jk (S)	$\frac{JK(S)}{n-2}$		Berarti
Tuna Cocok	k - 2	JK (TC)	$\frac{JK (TC)}{k-2}$	S^2_{TC}	F _o < F _t Maka
Galat Kekeliruan	n - k	JK (G)	$\frac{JK (G)}{n - k}$	S^2_G	Regresi Linier
Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}
Total	41	583881.00			
Regresi (a)	1	583460.51			
Regresi (b/a)	1	126.90	126.90	16.86	4.09
Sisa	39	293.59	7.53		
Tuna Cocok	13	113.12	8.70	1.254	2.41
Galat Kekeliruan	26	180.47	6.94		

Lampiran 36

Perhitungan Koefisien Korelasi			
Product Moment			
Diketahui			
n	=	41	
ΣX	=	5144	
ΣX^2	=	645882	
ΣY	=	4891	
ΣY^2	=	583881	
ΣXY	=	613893	
Dimasukkan ke dalam rumus :			
$r_{xy} = \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$			
$= \frac{41 \cdot 613893 - [5144] \cdot [4891]}{\sqrt{\{41 \cdot 645882 - 5144^2\} \{41 \cdot 583881 - 4891^2\}}}$			
$= \frac{25169613 - 25159304}{\sqrt{20426 \cdot 17240}}$			
$= \frac{10309}{18765.507}$			
$= 0.549$			
Kesimpulan :			
Pada perhitungan product moment di atas diperoleh $r_{hitung}(\rho_{xy}) = 0.549$ karena $\rho > 0$,			
Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif			
antara variabel X terhadap variabel Y.			

Lampiran 37

PERHITUNGAN KOEFISIEN KORELASI			
PRODUCT MOMENT			
Mencari Koefisien Korelasi dengan Rumus Product Moment			
Diketahui :			
Σx^2	=	498.1951	
Σy^2	=	420.4878	
Σxy	=	251.439	
$r_{XY} = \frac{\Sigma xy}{\sqrt{(\Sigma x^2) \cdot (\Sigma y^2)}}$			
$r_{XY} = \frac{251.439}{\sqrt{498.20 \cdot 420.488}}$			
$r_{XY} = \frac{251.44}{457.6953}$			
$r_{XY} = 0.549$			
Kesimpulan :			
Pada perhitungan product moment di atas diperoleh $r_{hitung}(r_{xy}) = 0.549$ karena $\rho > 0$,			
Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif			
antara variabel X terhadap variabel Y.			

Lampiran 38

Perhitungan Uji Signifikansi									
Menghitung Uji Signifikansi Koefisien Korelasi menggunakan Uji-t, yaitu dengan rumus :									
$t_h =$	$\frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$								
=	$\frac{0.549\sqrt{39}}{\sqrt{1-0.302^2}}$								
=	$\frac{0.549 \cdot 6.24}{\sqrt{0.698}}$								
=	$\frac{3.431}{0.8356}$								
=	4.11								
Kesimpulan :									
t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk $(n-2) = (41 - 2) = 39$ sebesar 1,70									
Kriteria pengujian :									
Ho : ditolak jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$.									
Ho : diterima jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$.									
Dari hasil pengujian :									
$t_{\text{hitung}} [4.11] > t_{\text{tabel}} (1,70)$, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y									

Lampiran 39

Perhitungan Uji Koefisien Determinasi										
Untuk mencari seberapa besar variasi variabel Y yang ditentukan oleh variabel X, maka digunakan Uji Koefisien Determinasi dengan rumus :										
$KD = r_{XY}^2 \times 100\%$										
$= 0.549^2 \times 100\%$										
$= 0.3018 \times 100\%$										
$= 30.18\%$										
Dari hasil tersebut diinterpretasikan bahwa variasi Kinerja Anggota KIKM ditentukan oleh Pelatihan Kerja sebesar 30,18%.										

Lampiran 40

No.	Indikator	Sub Indikator	Item	Skor	Total Skor	Item	Rerata	%		
1	Perilaku	a. Disiplin kerja	1	171	343	2	171.50	8.35%		
			2	172						
		b. Komunikasi antar anggota	3	177	338	2	169.00	8.23%		
			4	161						
		c. Terbuka	5	174	339	2	169.5	8.26%		
			6	165						
2	Kemampuan Konseptual	a. Memahami Tugas	7	169	505	2	252.50	12.30%		
			8	164						
			9	172						
		b. Pembagian Tugas	10	169	506	3	168.67	8.22%		
			11	172						
			12	165						
		c. Tanggung Jawab	13	170	512	3	170.6667	8.31%		
			14	169						
			15	173						
3	Kemampuan Hubungan Interpersonal	a. Mitra Kerja	16	169	334	2	167.00	8.14%		
			17	165						
		b. Motivasi diri	18	169	334	2	167	8.14%		
			19	165						
		c. Melakukan Negoisasi	20	168	502	3	167.3333	8.15%		
			21	168						
22	166									
4	Kualitas	a. Mutu Produksi	23	169	341	2	170.50	8.31%		
			24	172						
		b. Tingkat Kepuasan	25	165	497	3	165.67	8.07%		
			26	163						
			27	169						
		c. Ketepatan Kerja	28	172	340	3	113.33	5.52%		
			29	168						
		Total					4891	29	2052.667	100.00%

Data Indikator						
Variabel Y (Kinerja Anggota KIKM)						
No.	Indikator	Item	Total Skor	Total Item	Rata-rata	%
1	Perilaku	1	1020	6	170.00	25.20%
		2				
		3				
		4				
		5				
		6				
2	Kemampuan Konseptual	7	1523	9	169.22	25.08%
		8				
		9				
		10				
		11				
		12				
		13				
		14				
		15				
3	Kemampuan Hubungan Interpersonal	16	1170	7	167.14	24.77%
		17				
		18				
		19				
		20				
		21				
		22				
4	Kualitas	23	1178	7	168.29	24.94%
		24				
		25				
		26				
		27				
		28				
		29				
Total			4891	29	674.65	100.00%

Lampiran 41

Data Indikator								
Variabel X (Pelatihan Kerja)								
No.	Indikator	Sub Indikator	Item	Skor	Total Skor	Item	Rerata	%
1	Input Pelatihan	a. Materi / Kurikulum	1	179	520	3	173.33	7.35%
			2	170				
			3	171				
		b. Pelatih / Instruktur	4	173	347	2	173.5	7.36%
			5	174				
		b. Fasilitas lain	6	167	335	2	167.50	7.10%
			7	168				
2	Output / Manfaat Pelatihan	a. Peserta Pelatihan	8	180	521	3	173.67	7.37%
			9	172				
			10	169				
		b. Intensitas Interaksi Pelatihan	11	173	519	3	173	7.34%
			12	171				
			13	175				
		c. Kepuasan Peserta, Pelatih, dan Pengelola Pelatihan	14	172	514	3	171.3333	7.27%
15	174							
16	168							
3	Outcome / Hasil Pelatihan	a. Pengetahuan	17	168	341	2	170.50	7.23%
			18	173				
		b. Sikap	19	175	345	2	172.5	7.32%
			20	170				
		c. Keterampilan	21	174	515	3	171.6667	7.28%
22	171							
23	170							
4	Tujuan Pelatihan	a. Keantusiasan dalam meningkatkan kinerja pekerjaan	24	167	339	2	169.5	7.19%
			25	172				
		b. Kemampuan setelah pelatihan	26	169	505	3	168.3333	7.14%
			27	167				
			28	169				
		c. Pemecahan permasalahan	29	172	344	2	172	7.29%
30	172							
Total					6349	30	2357.833	100.00%

Lampiran 42

Data Indikator						
Variabel X (Pelatihan Kerja)						
No.	Indikator	Item	Total Skor	Total Item	Rata-rata	%
1	Input Pelatihan	1	1202	7	171.71	24.37%
		2				
		3				
		4				
		5				
		6				
		7				
2	Output / Manfaat Pelatihan	8	1725	9	191.67	27.20%
		9				
		10				
		11				
		12				
		13				
		14				
		15				
16						
3	Outcome / Hasil Pelatihan	17	1201	7	171.57	24.35%
		18				
		19				
		20				
		21				
		22				
		23				
4	Tujuan Pelatihan	24	1188	7	169.7143	24.08%
		25				
		26				
		27				
		28				
		29				
		30				
Total			5316	30	704.67	100.00%

Lampiran 43

Tabel Nilai-nilai r Product Moment dari Pearson								
N	Tarf Signifikan		N	Tarf Signifikan		N	Tarf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	26	0.388	0.496	55	0.266	0.345
4	0.950	0.990	27	0.381	0.487	60	0.254	0.330
5	0.878	0.959	28	0.374	0.478	65	0.244	0.317
6	0.811	0.917	29	0.367	0.470	70	0.235	0.306
7	0.754	0.874	30	0.361	0.463	75	0.227	0.296
8	0.707	0.834	31	0.355	0.456	80	0.220	0.286
9	0.666	0.798	32	0.349	0.449	85	0.213	0.278
10	0.632	0.765	33	0.344	0.442	90	0.207	0.270
11	0.602	0.735	34	0.339	0.436	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	35	0.334	0.430	100	0.194	0.256
13	0.553	0.684	36	0.329	0.424	125	0.176	0.230
14	0.532	0.661	37	0.325	0.418	150	0.159	0.210
15	0.514	0.641	38	0.320	0.413	175	0.148	0.194
16	0.497	0.623	39	0.316	0.408	200	0.138	0.181
17	0.482	0.606	40	0.312	0.403	300	0.113	0.148
18	0.463	0.590	41	0.308	0.398	400	0.098	0.128
19	0.456	0.575	42	0.304	0.393	500	0.088	0.115
20	0.444	0.561	43	0.301	0.389	600	0.080	0.105
21	0.433	0.549	44	0.297	0.384	700	0.074	0.097
22	0.423	0.537	45	0.294	0.380	800	0.070	0.091
23	0.413	0.526	46	0.291	0.376	900	0.065	0.086
24	0.404	0.515	47	0.288	0.372	1000	0.062	0.081
25	0.396	0.505	48	0.284	0.368			
			49	0.281	0.364			
			50	0.279	0.361			

Sumber : Conover, W.J., *Practical Nonparametric Statistics* , John Wiley & Sons, Inc., 1973

Lampiran 44

Nilai Kritis L untuk Uji Lilliefors						
Ukuran Sampel	Taraf Nyata (α)					
	0.01	0.05	0.10	0.15	0.20	
n = 4	0.417	0.381	0.352	0.319	0.300	
5	0.405	0.337	0.315	0.299	0.285	
6	0.364	0.319	0.294	0.277	0.265	
7	0.348	0.300	0.276	0.258	0.247	
8	0.331	0.285	0.261	0.244	0.233	
9	0.311	0.271	0.249	0.233	0.223	
10	0.294	0.258	0.239	0.224	0.215	
11	0.284	0.249	0.230	0.217	0.206	
12	0.275	0.242	0.223	0.212	0.199	
13	0.268	0.234	0.214	0.202	0.190	
14	0.261	0.227	0.207	0.194	0.183	
15	0.257	0.220	0.201	0.187	0.177	
16	0.250	0.213	0.195	0.182	0.173	
17	0.245	0.206	0.189	0.177	0.169	
18	0.239	0.200	0.184	0.173	0.166	
19	0.235	0.195	0.179	0.169	0.163	
20	0.231	0.190	0.174	0.166	0.160	
25	0.200	0.173	0.158	0.147	0.142	
30	0.187	0.161	0.144	0.136	0.131	
n > 30	1.031	0.886	0.805	0.768	0.736	
	\sqrt{n}	\sqrt{n}	\sqrt{n}	\sqrt{n}	\sqrt{n}	

Sumber : Conover, W.J., *Practical Nonparametric Statistics*, John Wiley & Sons, Inc., 1973

Lampiran 45

Z	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
0.0	0000	0040	0080	0120	0160	0199	0239	0279	0319	0359
0.1	0398	0438	0478	0517	0557	0596	0636	0675	0714	0753
0.2	0793	0832	0871	0910	0948	0987	1026	1064	1103	1141
0.3	1179	1217	1255	1293	1331	1368	1406	1443	1480	1517
0.4	1554	1591	1628	1664	1700	1736	1772	1808	1844	1879
0.5	1915	1950	1985	2019	2054	2088	2123	2157	2190	2224
0.6	2258	2291	2324	2357	2389	2422	2454	2486	2518	2549
0.7	2580	2612	2642	2673	2704	2734	2764	2794	2823	2852
0.8	2881	2910	2939	2967	2996	3023	3051	3078	3106	3133
0.9	3159	3186	3212	3238	3264	3289	3315	3340	3365	3389
1.0	3413	3438	3461	3485	3508	3531	3554	3577	3599	3621
1.1	3643	3665	3686	3708	3729	3749	3770	3790	3810	3830
1.2	3849	3869	3888	3907	3925	3944	3962	3980	3997	4015
1.3	4032	4049	4066	4082	4099	4115	4131	4147	4162	4177
1.4	4192	4207	4222	4236	4251	4265	4279	4292	4306	4319
1.5	4332	4345	4357	4370	4382	4394	4406	4418	4429	4441
1.6	4452	4463	4474	4484	4495	4505	4515	4525	4535	4545
1.7	4554	4564	4573	4582	4591	4599	4608	4616	4625	4633
1.8	4641	4649	4656	4664	4671	4678	4688	4693	4699	4706
1.9	4713	4719	4726	4732	4738	4744	4750	4756	4761	4767
2.0	4772	4778	4783	4788	4793	4798	4803	4808	4812	4817
2.1	4821	4826	4830	4834	4838	4842	4846	4850	4854	4857
2.2	4861	4864	4868	4871	4875	4878	4881	4884	4887	4899
2.3	4893	4896	4898	4901	4904	4906	4909	4911	4913	4936
2.4	4918	4920	4922	4925	4927	4929	4931	4932	4934	4936
2.5	4938	4940	4941	4943	4945	4946	4948	4949	4951	4952
2.6	4953	4955	4956	4957	4959	4960	4961	4962	4963	4964
2.7	4965	4956	4967	4968	4969	4970	4971	4972	4973	4974
2.8	4974	4975	4976	4977	4977	4978	4979	4979	4980	4981
2.9	4981	4382	4982	4983	4984	4984	4985	4985	4986	4986
3.0	4987	4987	4987	4988	4988	4989	4989	4989	4990	4990
3.1	4990	4991	4991	4991	4992	4992	4992	4992	4993	4993
3.2	4993	4993	4994	4994	4994	4994	4994	4995	4995	4995
3.3	4995	4995	4995	4996	4996	4996	4996	4996	4996	4997
3.4	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4998
3.5	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998
3.6	4998	4998	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3.7	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3.8	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3.9	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000

Sumber : Theory and Problems of Statistics, Spiegel, M.R., Ph.D., Schoum Publishing Co., New York, 1961

Lampiran 46

Nilai Persentil untuk Distribusi t $v = dk$ (Bilangan Dalam Badan Daftar Menyatakan t_p)										
v	$t_{0,995}$	$t_{0,99}$	$t_{0,975}$	$t_{0,95}$	$t_{0,90}$	$t_{0,80}$	$t_{0,75}$	$t_{0,70}$	$t_{0,60}$	$t_{0,55}$
1	63.66	31.82	12.71	6.31	3.08	1.376	1.000	0.727	0.325	0.518
2	9.92	6.96	4.30	2.92	1.89	1.061	0.816	0.617	0.289	0.142
3	5.84	4.54	3.18	2.35	1.64	0.978	0.765	0.584	0.277	0.137
4	4.60	3.75	2.78	2.13	1.53	0.941	0.744	0.569	0.271	0.134
5	4.03	3.36	2.57	2.02	1.48	0.920	0.727	0.559	0.267	0.132
6	3.71	3.14	2.45	1.94	1.44	0.906	0.718	0.553	0.265	0.131
7	3.50	3.00	2.36	1.90	1.42	0.896	0.711	0.519	0.263	0.130
8	3.36	2.90	2.31	1.86	1.40	0.889	0.706	0.516	0.262	0.130
9	3.25	2.82	2.26	1.83	1.38	0.883	0.703	0.513	0.261	0.129
10	3.17	2.76	2.23	1.81	1.37	0.879	0.700	0.542	0.260	0.129
11	3.11	2.72	2.20	1.80	1.36	0.876	0.697	0.540	0.260	0.129
12	3.06	2.68	2.18	1.78	1.36	0.873	0.695	0.539	0.259	0.128
13	3.01	2.65	2.16	1.77	1.35	0.870	0.694	0.538	0.259	0.128
14	2.98	2.62	2.14	1.76	1.34	0.888	0.692	0.537	0.258	0.128
15	2.95	2.60	2.13	1.75	1.34	0.866	0.691	0.536	0.258	0.128
16	2.92	2.58	2.12	1.75	1.34	0.865	0.690	0.535	0.258	0.128
17	2.90	2.57	2.11	1.74	1.33	0.863	0.890	0.534	0.257	0.128
18	2.88	2.55	2.10	1.73	1.33	0.862	0.688	0.534	0.257	0.127
19	2.86	2.54	2.09	1.73	1.33	0.861	0.688	0.532	0.257	0.127
20	2.84	2.53	2.09	1.72	1.32	0.860	0.687	0.533	0.257	0.127
21	2.83	2.52	2.08	1.72	1.32	0.859	0.686	0.532	0.257	0.127
22	2.82	2.51	2.07	1.72	1.32	0.858	0.686	0.532	0.256	0.127
23	2.81	2.50	2.07	1.71	1.32	0.858	0.685	0.532	0.256	0.127
24	2.80	2.49	2.06	1.71	1.32	0.857	0.685	0.531	0.256	0.127
25	2.79	2.48	2.06	1.71	1.32	0.856	0.684	0.531	0.256	0.127
26	2.78	2.48	2.06	1.71	1.32	0.856	0.684	0.531	0.256	0.127
27	2.77	2.47	2.05	1.70	1.31	0.855	0.684	0.531	0.256	0.127
28	2.76	2.47	2.05	1.70	1.31	0.855	0.683	0.530	0.256	0.127
29	2.76	2.46	2.04	1.70	1.31	0.854	0.683	0.530	0.256	0.127
30	2.75	2.46	2.04	1.70	1.31	0.854	0.683	0.530	0.256	0.127
40	2.70	2.42	2.02	1.68	1.30	0.854	0.681	0.529	0.255	0.126
60	2.66	2.39	2.00	1.67	1.30	0.848	0.679	0.527	0.254	0.126
120	2.62	2.36	1.98	1.66	1.29	0.845	0.677	0.526	0.254	0.126
∞	2.58	2.33	1.96	1.645	1.28	0.842	0.674	0.521	0.253	0.126

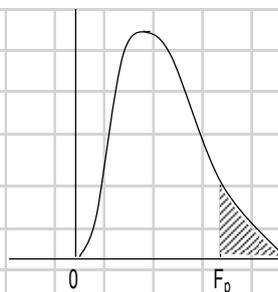
Sumber : Statistical Tables for Biological, Agricultural and Medical Research, Fisher, R.Y., dan Yates F

Table III. Oliver & Boyd, Ltd., Edinburg

Lampiran 47

Nilai Persentil untuk Distribusi F (Bilangan dalam Badan Daftar menyatakan F_p ; Baris atas untuk $p = 0,05$ dan Baris bawah untuk $p = 0,01$)		$v_1 = dk$ pembilang																								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞	
$v_2 = dk$	penyebut																									
	1	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	246	248	249	250	251	252	253	253	254	254	254	254
		4052	4999	5403	5625	5764	5859	5928	5981	6022	6056	6082	6106	6142	6169	6208	6234	6258	6286	6302	6323	6334	6352	6361	6366	6366
	2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.36	19.37	19.38	19.39	19.40	19.41	19.42	19.43	19.44	19.45	19.46	19.47	19.47	19.48	19.49	19.49	19.50	19.50	19.50
		98.49	99.01	99.17	99.25	99.30	99.33	99.34	99.36	99.38	99.40	99.41	99.42	99.43	99.44	99.45	99.46	99.47	99.48	99.48	99.49	99.49	99.49	99.50	99.50	99.50
	3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.88	8.84	8.81	8.78	8.76	8.74	8.71	8.69	8.66	8.64	8.62	8.60	8.58	8.57	8.56	8.54	8.54	8.53	
		34.12	30.81	29.46	28.71	28.24	27.91	27.67	27.49	27.34	27.23	27.13	27.05	26.92	26.83	26.69	26.60	26.50	26.41	26.30	26.27	26.23	26.18	26.14	26.12	
	4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.93	5.91	5.87	5.84	5.80	5.77	5.74	5.71	5.70	5.68	5.66	5.65	5.64	5.63	
		21.20	18.00	16.69	15.98	15.52	15.21	14.98	14.80	14.66	14.54	14.45	14.37	14.24	14.15	14.02	13.93	13.83	13.74	13.69	13.61	13.57	13.52	13.48	13.46	
	5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.78	4.74	4.70	4.68	4.64	4.60	4.56	4.53	4.50	4.46	4.44	4.42	4.40	4.38	4.37	4.36	
		16.26	13.27	12.06	11.39	10.97	10.67	10.45	10.27	10.15	10.05	9.96	9.89	9.77	9.68	9.55	9.47	9.38	9.29	9.24	9.17	9.13	9.07	9.04	9.02	
	6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.96	3.92	3.87	3.81	3.81	3.77	3.75	3.72	3.71	3.69	3.68	3.67	
		13.74	10.92	9.78	9.15	8.75	8.47	8.26	8.10	7.98	7.87	7.79	7.72	7.60	7.52	7.39	7.31	7.23	7.14	7.09	7.02	6.99	6.94	6.90	6.88	
	7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.63	3.60	3.57	3.52	3.49	3.44	3.41	3.38	3.34	3.32	3.29	3.28	3.25	3.24	3.23	
		12.25	9.55	8.45	7.85	7.46	7.19	7.00	6.81	6.71	6.62	6.54	6.47	6.35	6.27	6.15	6.07	5.98	5.90	5.85	5.78	5.75	5.70	5.67	5.65	
	8	5.32	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.63	3.60	3.57	3.52	3.49	3.44	3.41	3.38	3.34	3.32	3.29	3.28	3.25	3.24	3.23	
		11.26	8.65	7.59	7.01	6.63	6.37	6.19	6.03	5.91	5.82	5.74	5.67	5.56	5.48	5.36	5.28	5.20	5.11	5.06	4.96	4.91	4.88	4.86		
	9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.13	3.10	3.07	3.02	2.98	2.93	2.90	2.86	2.82	2.80	2.77	2.76	2.73	2.72	2.71	
		10.56	8.02	6.99	6.42	6.06	5.80	5.62	5.47	5.35	5.26	5.18	5.11	5.00	4.92	4.80	4.73	4.64	4.56	4.51	4.45	4.41	4.36	4.33	4.31	
	10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.97	2.94	2.91	2.86	2.82	2.77	2.74	2.70	2.67	2.64	2.61	2.59	2.56	2.55	2.54	
		10.04	7.56	6.55	5.99	5.64	5.39	5.21	5.06	4.95	4.85	4.78	4.71	4.60	4.52	4.41	4.33	4.25	4.17	4.12	4.05	4.01	3.96	3.93	3.91	

106



Lampiran 48

ANGKET / KUESIONER UJI COBA						
I. IDENTITAS RESPONDEN						
Nama						
Jenis Kelamin						
Usia						
Alamat						
No Telp / HP						
II. Petunjuk Pengisian Angket / Kuesioner						
a. Bacalah pernyataan-pernyataan dibawah ini dengan baik dan teliti.						
b. Bapak / Ibu diharapkan memberikan jawaban sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, dengan memberikan tanda silang (X) pada kolom yang telah disediakan.						
c. Tidak ada jawaban yang benar atau salah, sehingga jawaban yang Bapak/ Ibu berikan adalah pendapat yang paling sesuai dengan menunjukkan seberapa besar tingkat persetujuan/ketidaksetujuan Bapak /Ibu dengan memilih alternatif jawaban yaitu :						
Jawaban					Skor	
Sangat Setuju (SS)					5	
Setuju (S)					4	
Ragu-Ragu (RG)					3	
Tidak Setuju (TS)					2	
Sangat Tidak Setuju (STS)					1	
Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang paling sesuai menurut pendapat Bapak / Ibu.						
VARIABEL PELATIHAN						
No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Materi yang diberikan pada program Pelatihan yang saya ikuti sangat mendukung untuk mempermudah saya dalam mengerjakan tugas.					
2	Materi yang diberikan pada saat Pelatihan cukup lengkap.					
3	Materi Pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.					
4	Seorang Pelatih / Instruktur Pelatihan harus berkemampuan teknis, memiliki kecakapan teoritis, dan tangkas dalam mengambil suatu keputusan.					
5	Pelatih / instruktur Pelatihan membahas materi pelatihan secara profesional.					
6	Instruktur - instruktur Pelatihan memiliki wawasan keilmuan yang tinggi.					
7	Fasilitas yang ada pada pelatihan sudah sesuai dengan harapan saya.					
8	Pelatihan didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai.					
9	Keberhasilan suatu program Pelatihan tidak hanya tergantung pada mutu para pengajar atau lengkapnya sarana dan prasarana. Akan tetapi juga pada motivasi, ketekunan, dan niat para pesertanya.					
10	Saya selalu hadir untuk mengikuti pelatihan.					
11	Jumlah peserta pelatihan banyak yang hadir dalam program Pelatihan.					
12	Peserta Pelatihan dengan jumlah banyak (lebih dari 40 orang) dalam satu ruangan dapat mengurangi konsentrasi saya dalam menyerap pelatihan yang diberikan.					
13	Saya berani mengajukan pertanyaan apabila ada hal yang belum dimengerti selama proses pelatihan yang berlangsung.					
14	Peserta Pelatihan aktif selama proses berlangsungnya Pelatihan.					
15	Ada komunikasi yang harmonis antara pelatih dan peserta pelatihan.					

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
		5	4	3	2	1
16	Metode yang digunakan dalam pelatihan mempermudah saya dalam memahami pelatihan.					
17	Saya merasakan suasana yang nyaman saat pelatihan diberikan.					
18	Pelatihan yang saya lakukan sangat bermanfaat dalam proses pembelajaran.					
19	Koperasi berupaya untuk meningkatkan pengetahuan saya.					
20	Pelatihan yang diberikan untuk meningkatkan pengetahuan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.					
21	Setelah mengikuti Pelatihan saya merasa pengetahuan dan wawasan saya menjadi meningkat.					
22	Pelatihan yang dilaksanakan mampu mengubah sikap cara kerja saya menjadi lebih baik.					
23	Saya bersemangat (antusias) dalam mengikuti pelatihan.					
24	Saya memahami tujuan dari Pelatihan yang diberikan.					
25	Dengan mengikuti Pelatihan saya mendapat keterampilan kerja yang baru					
26	Setelah mengikuti pelatihan saya memiliki keterampilan untuk mempercepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.					
27	Selama pelatihan saya mampu mengikuti praktek kerja mengenai produk meubel.					
28	Pelatihan dapat meningkatkan partisipasi dalam volume pekerjaan untuk mengejar target.					
29	Pelatihan dapat membangkitkan rasa ingin tahu terhadap masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.					
30	Sebaiknya program pelatihan dilakukan setiap 4 bulan sekali untuk meningkatkan kinerja anggota.					
31	Setelah mengikuti Pelatihan, saya lebih mampu dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepada saya.					
32	Pelatihan yang dilaksanakan bertujuan untuk meningkatkan kinerja Koperasi.					
33	Pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan memadukan teori ilmiah dengan pengalaman yang diperoleh dalam praktik dilapangan. Termasuk meningkatkan kemampuan menerakan teknologi yang tepat guna.					
34	Setelah mengikuti Pelatihan saya dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan baik.					
35	Penyelenggaraan Pelatihan harus dapat berjalan terus menerus, serta selalu disesuaikan dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi agar peserta Pelatihan mampu memproduksi barang dengan kualitas dan mutu produksi yang baik.					
36	Pelatihan menambah moril menjadi lebih baik dan dapat memperbaiki kinerja Anggota.					

VARIABEL KINERJA							
No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					
		SS	S	RG	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1	Anggota selalu bertindak tidak disiplin.						
2	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang direncanakan.						
3	Saya selalu hadir tepat waktu pada saat diadakan rapat anggota.						
4	Anggota perlu menjalin komunikasi yang baik dengan sesama anggota.						
5	Anggota memberikan informasi yang dibutuhkan oleh anggota lainnya.						
6	Saya selalu memberitahukan kepada orang lain agar mereka dapat melakukan suatu pekerjaan dengan baik.						
7	Saran dan kritik dari orang lain yang sifatnya membangun akan saya terima dengan senang hati.						
8	Setelah melakukan pekerjaan, saya selalu mendapatkan umpan balik guna peningkatan kinerja saya.						
9	Pemimpin rapat selalu memberikan giliran pada semua anggota rapat untuk berbicara mengenai keluhannya dan sarannya terhadap KIKM.						
10	Saya memahami tugas yang akan saya kerjakan.						
11	Saya telah mampu menangani beban pekerjaan sebagaimana yang ditugaskan.						
12	Akan ada perubahan nasib yang lebih baik, jika saya menekuni bidang pekerjaan saya ini.						
13	Dalam kelompok kerja saya, saya termasuk orang yang selalu berpartisipasi aktif.						
14	Hendaknya kita mengikuti petunjuk-petunjuk pembagian tugas kerja, dan mengerjakannya sesuai yang diharapkan.						
15	Pembagian tugas kerja saya dan rekan kerja dilakukan secara adil dan merata.						
16	Saya selalu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan tuntas tanpa harus tertunda.						
17	Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan.						
18	Saya menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan tidak mengulur-ulur waktu.						
19	KIKM mengadakan hubungan dengan mitra badan usaha lain secara harmonis.						
20	KIKM menjalin hubungan dengan badan usaha lain sebagai mitra kerja.						
21	Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan sesama rekan kerja saya.						
22	Saya selalu memiliki motivasi dalam melakukan setiap pekerjaan.						
23	Saya ingin menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.						
24	Motivasi yang dimiliki anggota mempengaruhi kinerja KIKM.						
25	Dalam membeli dan memilih bahan baku saya selalu melakukan tawar menawar.						
26	Konsumen selalu melakukan tawar menawar pada produk penjualan saya.						

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
		5	4	3	2	1
27	KIKM dengan mitra kerja atau badan usaha lain selalu melakukan negoisasi.					
28	Barang produksi yang dijual selalu dengan mutu yang baik.					
29	Dengan adanya mutu produksi yang baik maka dapat meingkatkan daya saing dalam penjualan.					
30	Dengan adanya pelatihan yang selalu disesuaikan dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi maka peserta Pelatihan mampu memproduksi barang dengan kualitas dan mutu produksi yang baik.					
31	Konsumen selalu merasa puas terhadap barang produksi KIKM					
32	Saya selalu merasa puas dalam meyelesaikan pekerjaan yang saya lakukan untuk pengembangan usaha.					
33	Pekerjaan yang saya tekuni dapat memunculkan gagasan baru untuk meningkatkan kinerja saya.					
34	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
35	Hasil kerja saya sesuai dengan kuantitas yang telah ditentukan.					
36	Dalam melaksanakan pekerjaan, ada dukungan fasilitas yang membantu agar pekerjaan cepat selesai dan tepat.					

Lampiran 49

**ANGKET DALAM RANGKA PENELITIAN
PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA
ANGGOTA KOPERASI INDUSTRI KAYU DAN MEUBEL (KIKM)
DI JAKARTA TIMUR**



Di susun oleh :

Lydia Natalia (8105097468)

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
KONSENTRASI PENDIDIKAN EKONOMI DAN KOPERASI
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2013**

Perihal : Permohonan Pengisian Angket
Lampiran : Satu Berkas
Yth. Bapak / Ibu Anggota Koperasi Industri Kayu dan Meubel
di Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan dalam mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan di Universitas Negeri Jakarta maka peneliti meminta kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi angket yang telah disediakan.

Angket tersebut berisi pernyataan-pernyataan terkait dengan penyusunan skripsi peneliti yang berjudul "Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Koperasi Industri Kayu dan Meubel (KIKM) di Jakarta Timur". Agar data yang diperoleh valid maka peneliti meminta Bapak / Ibu untuk memberikan jawaban sesuai dengan penilaian yang Bapak / Ibu miliki. Jawaban yang Bapak / Ibu berikan sangat berharga bagi peneliti guna kelancaran penelitian.

Atas perhatian dan partisipasi yang Bapak / Ibu berikan dalam meluangkan waktu untuk mengisi angket kuesioner penelitian ini, maka peneliti mengucapkan terima kasih.

Jakarta, Juni 2013
Hormat saya,

ANGKET / KUESIONER						
I. IDENTITAS RESPONDEN						
Nama						
Jenis Kelamin						
Usia						
Alamat						
No Telp / HP						
II. Petunjuk Pengisian Angket / Kuesioner						
a. Bacalah pernyataan-pernyataan dibawah ini dengan baik dan teliti.						
b. Bapak / Ibu diharapkan memberikan jawaban sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, dengan memberikan tanda silang (X) pada kolom yang telah disediakan.						
c. Tidak ada jawaban yang benar atau salah, sehingga jawaban yang Bapak/ Ibu berikan adalah pendapat yang paling sesuai dengan menunjukkan seberapa besar tingkat persetujuan/ketidaksetujuan Bapak /Ibu dengan memilih alternatif jawaban yaitu :						
Jawaban					Skor	
Sangat Setuju (SS)					5	
Setuju (S)					4	
Ragu-Ragu (RG)					3	
Tidak Setuju (TS)					2	
Sangat Tidak Setuju (STS)					1	
Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang paling sesuai menurut pendapat Bapak / Ibu.						
VARIABEL PELATIHAN						
No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Materi yang diberikan pada program Pelatihan yang saya ikuti sangat mendukung untuk mempermudah saya dalam mengerjakan tugas.					
2	Materi yang diberikan pada saat Pelatihan cukup lengkap.					
3	Materi Pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.					
4	Seorang Pelatih / Instruktur Pelatihan harus berkemampuan teknis, memiliki kecakapan teoritis, dan tangkas dalam mengambil suatu keputusan.					
5	Pelatih / instruktur Pelatihan membahas materi pelatihan secara profesional.					
6	Fasilitas yang ada pada pelatihan sudah sesuai dengan harapan saya.					
7	Pelatihan didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai.					
8	Saya selalu hadir untuk mengikuti pelatihan.					
9	Jumlah peserta pelatihan banyak yang hadir dalam program Pelatihan.					
10	Peserta Pelatihan dengan jumlah banyak (lebih dari 40 orang) dalam satu ruangan dapat mengurangi konsentrasi saya dalam menyerap pelatihan yang diberikan.					
11	Saya berani mengajukan pertanyaan apabila ada hal yang belum dimengerti selama proses pelatihan yang berlangsung.					
12	Peserta Pelatihan aktif selama proses berlangsungnya Pelatihan.					
13	Ada komunikasi yang harmonis antara pelatih dan peserta pelatihan.					

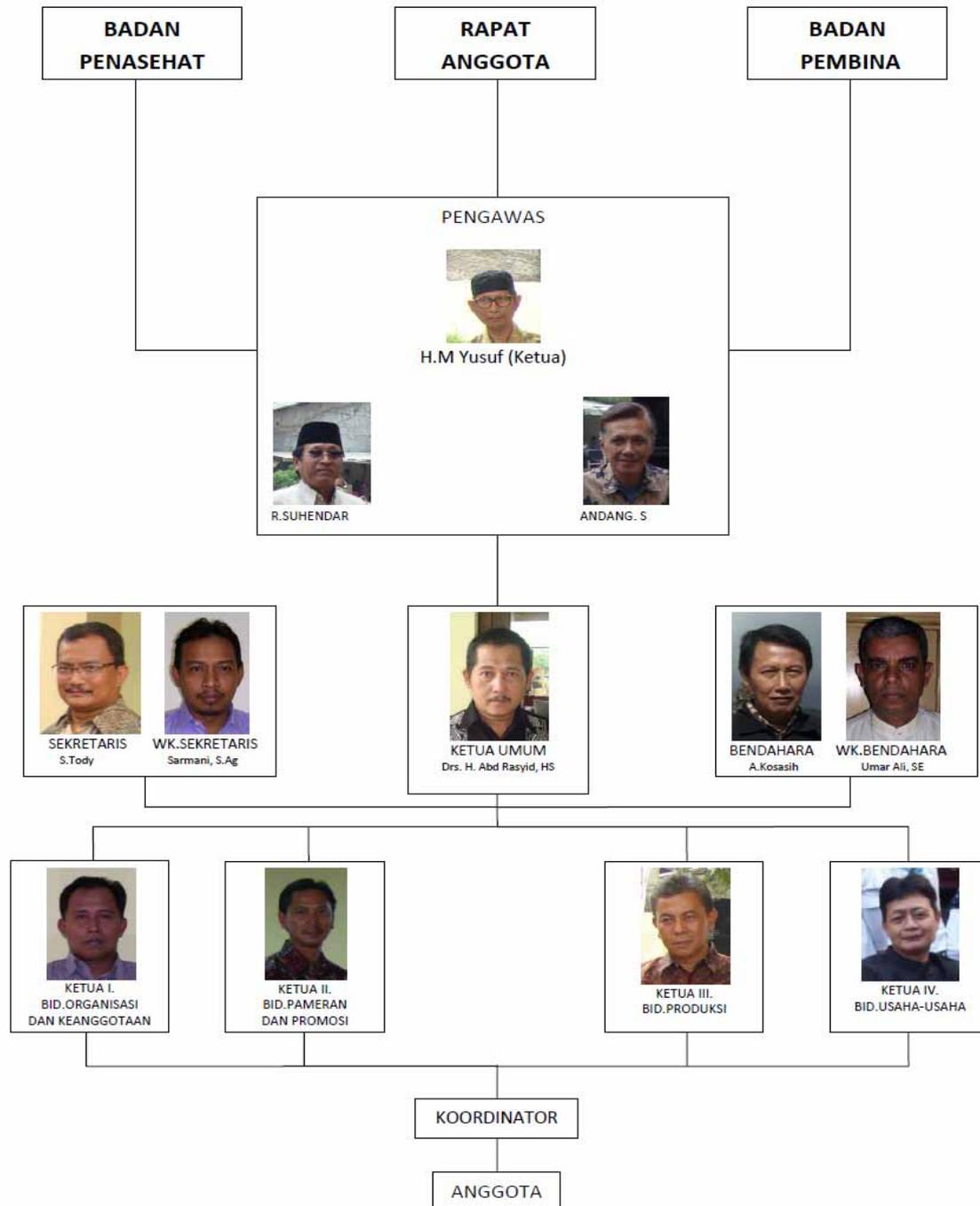
No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
		5	4	3	2	1
14	Metode yang digunakan dalam pelatihan mempermudah saya dalam memahami pelatihan.					
15	Saya merasakan suasana yang nyaman saat pelatihan diberikan.					
16	Pelatihan yang saya lakukan sangat bermanfaat dalam proses pembelajaran.					
17	Koperasi berupaya untuk meningkatkan pengetahuan saya.					
18	Setelah mengikuti Pelatihan saya merasa pengetahuan dan wawasan saya menjadi meningkat.					
19	Pelatihan yang dilaksanakan mampu mengubah sikap cara kerja saya menjadi lebih baik.					
20	Saya bersemangat (antusias) dalam mengikuti pelatihan.					
21	Dengan mengikuti Pelatihan saya mendapat keterampilan kerja yang baru					
22	Setelah mengikuti pelatihan saya memiliki keterampilan untuk mempercepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.					
23	Selama pelatihan saya mampu mengikuti praktek kerja mengenai produk meubel.					
24	Pelatihan dapat meningkatkan partisipasi dalam volume pekerjaan untuk mengejar target.					
25	Pelatihan dapat membangkitkan rasa ingin tahu terhadap masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.					
26	Setelah mengikuti Pelatihan, saya lebih mampu dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepada saya.					
27	Pelatihan yang dilaksanakan bertujuan untuk meningkatkan kinerja Koperasi.					
28	Pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan memadukan teori ilmiah dengan pengalaman yang diperoleh dalam praktik dilapangan. Termasuk meingkatkan kemampuan menerakan teknologi yang tepat guna.					
29	Setelah mengikuti Pelatihan saya dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan baik.					
30	Penyelenggaraan Pelatihan harus dapat berjalan terus menerus, serta selalu disesuaikan dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi agar peserta Pelatihan mampu memproduksi barang dengan kualitas dan mutu produksi yang baik.					

VARIABEL KINERJA								
No	Pernyataan	Alternatif Jawaban						
		SS	S	RG	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang direncanakan.							
2	Saya selalu hadir tepat waktu pada saat diadakan rapat anggota.							
3	Anggota perlu menjalin komunikasi yang baik dengan sesama anggota.							
4	Saya selalu memberitahukan kepada orang lain agar mereka dapat melakukan suatu pekerjaan dengan baik.							
5	Saran dan kritik dari orang lain yang sifatnya membangun akan saya terima dengan senang hati.							
6	Setelah melakukan pekerjaan, saya selalu mendapatkan umpan balik guna peningkatan kinerja saya.							
7	Saya memahami tugas yang akan saya kerjakan.							
8	Saya telah mampu menangani beban pekerjaan sebagaimana yang ditugaskan.							
9	Akan ada perubahan nasib yang lebih baik, jika saya menekuni bidang pekerjaan saya ini.							
10	Dalam kelompok kerja saya, saya termasuk orang yang selalu berpartisipasi aktif.							
11	Hendaknya kita mengikuti petunjuk-petunjuk pembagian tugas kerja, dan mengerjakannya sesuai yang diharapkan.							
12	Pembagian tugas kerja saya dan rekan kerja dilakukan secara adil dan merata.							
13	Saya selalu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan tuntas tanpa harus tertunda.							
14	Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan.							
15	Saya menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan tidak mengulur-ulur waktu.							
16	KIKM mengadakan hubungan dengan mitra badan usaha lain secara harmonis.							
17	Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan sesama rekan kerja saya.							
18	Saya selalu memiliki motivasi dalam melakukan setiap pekerjaan.							
19	Saya ingin menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.							
20	Dalam membeli dan memilih bahan baku saya selalu melakukan tawar menawar.							
21	Konsumen selalu melakukan tawar menawar pada produk penjualan saya.							

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
		5	4	3	2	1
22	KIKM dengan mitra kerja atau badan usaha lain selalu melakukan negoisasi.					
23	Barang produksi yang dijual selalu dengan mutu yang baik.					
24	Dengan adanya mutu produksi yang baik maka dapat meingkatkan daya saing dalam penjualan.					
25	Konsumen selalu merasa puas terhadap barang produksi KIKM					
26	Saya selalu merasa puas dalam meyelesaikan pekerjaan yang saya lakukan untuk pengembangan usaha.					
27	Pekerjaan yang saya tekuni dapat memunculkan gagasan baru untuk meningkatkan kinerja saya.					
28	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
29	Hasil kerja saya sesuai dengan kuantitas yang telah ditentukan.					

Lampiran 50

STRUKTUR ORGANISASI KOPERASI INDUSTRI KAYU DAN MEUBEL (KIKM)



RIWAYAT HIDUP



LYDIA NATALIA Lahir di Jakarta 17 Maret 1991 adalah anak kedua dari dua bersaudara. Lahir dari pasangan Bapak Teddy Bakara dan Ibu Nani Fatmawati Hutauruk yang berkediaman di Jakarta Pusat. Menempuh pendidikan formal di SDN 15 tahun 1997-2003, SMP Negeri 10 Jakarta tahun 2003-2006, SMA Negeri 5 Jakarta tahun 2006-2009, dan mengikuti kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta melalui Penerimaan Mahasiswa Baru (PENMABA) jalur Mandiri UNJ tahun 2009. Kegiatan yang telah diikuti selama kuliah antara lain MPA UNJ, pengalaman mengajar sebagai guru ekonomi (PPL) di SMA Negeri 30 Jakarta, pengalaman bekerja (PKL) di Kantor Pusat PT. Pegadaian (PERSERO) Divisi Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Bagian Akademik Emas, Fidusia, dan Jasa Lain, PMK, dan lain-lain.

