

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PT. LOTUS INDAH TEXTILE INDUSTRIES
SURABAYA**

SKRIPSI



Oleh :

ITA RAHMAWATI
0512010013/FE/EM

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR
2010**

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PT. LOTUS INDAH TEXTILE INDUSTRIES
SURABAYA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen**



Disusun Oleh :

ITA RAHMAWATI
0512010013/FE/EM

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR
2010**

S K R I P S I

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PT. LOTUS INDAH TEXTILE INDUSTRIES
SURABAYA**

Disusun Oleh :

ITA RAHMAWATI
0512010013/FE/EM

**Telah Dipertahankan Dihadapan dan Diterima Oleh Tim Penguji Skripsi
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
Pada Tanggal : 26 Maret 2010**

**Pembimbing:
Pembimbing Utama**

**Tim Penguji:
Ketua**

Dra.Ec.Mei Retno.A.MSi

Dr.Dhani Ichsanuddin Nur.MM
Sekretaris

Dra.Ec.Kustini.MSi
Anggota

Dra.Ec.Mei Retno.A.MSi

**Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”
Jawa Timur**

Dr.Dhani Ichsanuddin Nur.MM
NIP. 030 202 389

USULAN PENELITIAN
PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PT. LOTUS INDAH TEXTILE INDUSTRIES
SURABAYA

Yang Diajukan Oleh :

ITA RAHMAWATI
0512010013/FE/EM

Telah disetujui untuk diseminarkan oleh :

Pembimbing Utama

Dra.Ec.Mei Retno.A.MSi
NIP. 030 212 916

Tanggal:

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen

Drs.Ec.Gendut Sukarno.MS
NIP. 030 191 295

USULAN PENELITIAN
PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PT. LOTUS INDAH TEXTILE INDUSTRIES
SURABAYA

Yang Diajukan Oleh :

ITA RAHMAWATI
0512010013/FE/EM

Telah diseminarkan dan disetujui untuk menyusun skripsi oleh :

Pembimbing Utama

Dra.Ec.Mei Retno.A.MSi
NIP. 030 212 916

Tanggal:

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen

Drs.Ec.Gendut Sukarno.MS
NIP. 030 191 295

USULAN PENELITIAN

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PT. LOTUS INDAH TEXTILE INDUSTRIES
SURABAYA**

Yang Diajukan Oleh :

ITA RAHMAWATI
0512010013/FE/EM

disetujui untuk ujian skripsi oleh:

Pembimbing Utama

Dra.Ec.Mei Retno.A.MSi
NIP. 030 212 916

Tanggal:

Mengetahui
Pembantu Dekan I Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”
Jawa Timur

Drs.Ec.Saiful Anwar.MSi
NIP. 030 194 437

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PT. LOTUS INDAH TEXTILE INDUSTRIES
SURABAYA**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

ITA RAHMAWATI
0512010013/FE/EM

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR
2010**

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Lotus Indah Textile Industries di Surabaya.”**

Menyadari sepenuhnya bahwa penelitian ini tidak akan terselesaikan tanpa dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Teguh Soedarto, MP., Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dr. Dhani Ichsanudin N, MM., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Bapak Drs. Ec. Gendut Sukarno, MS., Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Dra.Ec.Mei Retno.A.Msi, Sebagai Dosen Pembimbing Utama yang telah mengarahkan dan meluangkan waktu guna membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
5. Seluruh staf Dosen Fakultas Ekonomi UPN “Veteran” Jawa Timur yang telah memberikan ilmunya.
6. Bapak, Ibu dan keluargaku dan semua teman-teman yang selalu memberikan doa dan restunya kepada penulis.

7. Semua pihak yang telah membantu dan tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terimakasih.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun akan penulis terima dengan senang hati demi sempurnanya skripsi ini.

Surabaya, Maret 2010

Penulis

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	i
Daftar Isi	iii
Daftar Tabel	vii
Daftar Gambar	ix
Daftar Lampiran	x
Abstraksi	xi
Bab I Pendahuluan	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
Bab II Tinjauan Pustaka	
2.1. Penelitian Terdahulu	9
2.2. Landasan Teori	11
2.2.1. Pelatihan	11
2.2.1.1.Pengertian Pelatihan	11
2.2.1.2.Tujuan dan Manfaat Pelatihan	12
2.2.1.3.Metode-Metode Pelatihan	13
2.2.2. Motivasi	15
2.2.2.1.Pengertian Motivasi	15
2.2.2.2.Prinsip-Prinsip Motivasi Kerja	16

2.2.2.3. Teknik Motivasi Kerja	17
2.2.2.4. Teori Motivasi	18
2.2.3. Kinerja Karyawan	24
2.2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan	24
2.2.3.2. Kriteria-Kriteria Kinerja Karyawan	25
2.2.4. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	26
2.2.5. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	27
2.3. Kerangka Konseptual	28
2.4. Hipotesis	29

Bab III Metodologi Penelitian

3.1. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	30
3.1.1. Variabel Bebas	30
3.1.2. Variabel Terikat	31
3.1.3. Skala Pengukuran	32
3.2. Teknik Penentuan Sampel	32
3.3. Teknik Pengumpulan Data	34
3.3.1. Sumber Data	34
3.3.2. Pengumpulan Data	34
3.4. Teknik Analisis dan Uji Hipotesis	35
3.4.1. Teknik Analisis	35
3.4.2. Deskripsi Data	35
3.4.3. Asumsi-Asumsi SEM	36
3.4.4. Uji Kesesuaian dan Uji Statistik	37

3.4.5. Evaluasi Atas Asumsi-Asumsi SEM	41
3.4.5.1.Evaluasi Atas Dipenuhinya Asumsi Normalitas Dalam Data	41
3.4.5.2.Evaluasi Atas <i>Outlier</i>	41
3.4.5.3.Univariate <i>Outlier</i>	42
3.4.6. Uji Validitas dan Reliabilitas	42

Bab IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan

4.1. Deskripsi Obyek Penelitian	45
4.1.1. Gambaran Umum PT. Lotus Indah Textilles Industries	45
4.2. Deskripsi Hasil Penelitian	47
4.2.1. Gambaran Umum Keadaan Responden	47
4.2.2. Deskripsi Variabel Peranan Pelatihan (X_1)	49
4.2.3. Deskripsi Variabel Motivasi (X_2)	50
4.2.4. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	51
4.2.4.1.Deskripsi Variabel Kualitas (Y_1)	51
4.2.4.2.Deskripsi Variabel Kuantitas (Y_2)	52
4.2.4.3.Deskripsi Variabel Efektivitas (Y_3)	52
4.3. Deskripsi Hasil Analisis Dan Uji Hipotesis	53
4.3.1. Uji Normalitas Sebaran dan Linieritas	53
4.3.2. Evaluasi atas <i>Outlier</i>	54
4.3.3. Deteksi <i>Multicollinierity</i> dan <i>Singularity</i>	55
4.3.4. Uji Validitas dan Reliabilitas	56
4.3.5. Pengujian Model Dengan <i>One-Step Approach</i>	59

4.3.6. Pengujian Hipotesis dan Hubungan Kausal	61
4.4. Pembahasan	62
4.4.1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	62
4.4.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	64

Bab V Kesimpulan Dan Saran

5.1. Kesimpulan	65
5.2. Saran	65

Daftar Pustaka

Lampiran

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Data Absensi Karyawan Bagian Produksi PT. Lotus Indah Textile Industries Surabaya Selama 5 Tahun	6
Tabel 1.1. Data target dan Realisasi Produksi PT. Lotus Indah Textile Industries Surabaya	6
Tabel 3.1. Uji Kesesuaian dan Uji Statistik	40
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	47
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan	48
Tabel 4.4. Hasil Jawaban Responden untuk Pertanyaan Variabel Peranan Pelatihan (X_1).....	49
Tabel 4.5. Hasil Jawaban Responden untuk Pertanyaan Variabel Motivasi (X_2)	50
Tabel 4.6. Hasil Jawaban Responden untuk Pertanyaan Variabel Kualitas (Y_1)	51
Tabel 4.7. Hasil Jawaban Responden untuk Pertanyaan Variabel Kuantitas (Y_2)	52
Tabel 4.8. Hasil Jawaban Responden untuk Pertanyaan Variabel Efektivitas (Y_3) .	53
Tabel 4.9. Hasil Pengujian Normalitas	54
Tabel 4.10. Hasil Pengujian <i>Outlier Multivariate</i>	55
Tabel 4.11. Faktor <i>Loading</i> dan Konstruk dengan <i>Confirmatory Factor Analysis</i>	56
Tabel 4.12. Pengujian <i>Reliability Consistency Internal</i>	57

Tabel 4.13. <i>Construct Reliability & Variance Extrated</i>	59
Tabel 4.14. Evaluasi Kriteria <i>Goodness of Fit Indices</i>	60
Tabel 4.15. Hasil Pengujian Kausalitas	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Model Pengukuran Kausalitas <i>One Step Approach</i>	60
---	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner
- Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Pelatihan(X_1)
,Motivasi (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran 3. Hasil Pengujian Normalitas
- Lampiran 4 Hasil Pengujian Outlier
- Lampiran 5 Hasil Pengujian Validitas Standardize faktor loading dan
construct dengan *confirmatory factor analysis*
- Lampiran 6 Hasil Pengujian Reliabilitas *Consistency Internal*
- Lampiran 7 Hasil Pengujian *Construct Reliability* dan *Variance Extraced*
- Lampiran 8 Hasil Pengujian Kausalitas

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya. Oleh karena itu dalam hal ini perusahaan dituntut kemampuan dalam mengelola sumber-sumber daya secara terencana, terutama sumber daya manusia sebagai tenaga pelaksana operasional perusahaan untuk menghasilkan daya guna dan hasil guna dalam setiap kegiatan perusahaan. Dengan demikian perusahaan tidak hanya dapat mempertahankan dan meningkatkan keuntungan yang diperoleh, tetapi juga dapat mempertahankan eksistensinya dalam dunia usaha.

Kita yakin bahwa belum ada satu perusahaan pun yang dapat mengoperasikan faktor produksi tanpa memanfaatkan tenaga kerja. Bahkan ada semacam kecenderungan, makin besar perusahaan dari segi kuantitas dan kualitas, makin besar jumlah kebutuhan akan tenaga kerja. Meskipun telah di temukan teknologi baru berupa mesin-mesin otomatis dan komputerisasi berupa perangkat keras maupun perangkat lunak, tetapi bagi sebagian besar perusahaan belum dapat melaksanakan kegiatannya tanpa adanya tenaga kerja. Justru dengan semakin modernnya peralatan produksi (mesin-mesin), kebutuhan tenaga kerja professional juga akan meningkat.

Akan tetapi, ada kecenderungan dengan luasnya hubungan antar manusia dalam pekerjaan, proses dan mekanisme kerja perusahaan makin besar. Hal ini

dapat dibuktikan pada perusahaan yang menggunakan mesin (peralatan) yang serba modern dan otomatis, masih membutuhkan tenaga kerja yang cukup besar, terutama untuk tenaga operasional. Harus diakui bahwa semakin tinggi kuantitas tenaga kerja, problema yang timbul semakin kompleks. Problema tersebut menjadi tanggung jawab manajemen untuk mencari jalan keluarnya. Salah satu jalan yang harus ditempuh manajemen tenaga kerja yang sekaligus merupakan salah satu fungsinya adalah memberikan pelatihan kerja kepada tenaga kerja (Sastrohadiwijoyo 2001:198)

Berdasarkan pendapat Andrew E. Sikula dapat dikemukakan bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas (Mangkunegara 2005:226)

Pendapat lain mengungkapkan bahwa pelatihan adalah salah satu usaha untuk membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara produktif dan efisien (Flippo 1985:226). Sedangkan menurut Manullang (2004:203) pelatihan diartikan sebagai imbalan kegiatan perusahaan yang didesain untuk mamperbaiki atau meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap pegawai sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga pegawai yang bersangkutan lebih maju dalam melaksanakan tugas tertentu.

Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktivitas kepegawaian. Para majikan menyokong pelatihan karena melalui pelatihan para pegawai menjadi lebih terampil, dan

karenanya lebih produktif, sekalipun manfaat-manfaat tersebut juga harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika para pegawai sedang dilatih. Motivasi adalah dorongan yang dimiliki individu untuk melakukan tindakan tertentu berdasarkan kebutuhannya (Cascio, 1995). Dalam skala perusahaan motivasi individu dapat dipahami sebagai dorongan untuk mencapai tujuan perusahaan dan dirinya (Robbins, 2001). Motivasi biasanya timbul karena adanya kebutuhan yang tidak terpuaskan atau kebutuhan yang belum dapat terpenuhi. Kebutuhan ini akan menimbulkan tekanan dan tegangan sehingga akan menciptakan dorongan atau upaya untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Pada saat kebutuhan tersebut dapat terpuaskan maka individu akan mengalami penurunan tekanan.

Teknik motivasi yang efektif dan efisien harus memperhatikan jabatan, status pekerjaan, tidak tetap (*contingent workers*), tingkat keahlian yang dimiliki dan sifat pekerjaan yang repetitif (Robbins, 2001). Artinya teknik yang digunakan untuk memotivasi harus mempertimbangkan berbagai hal tersebut secara bijaksana, misalnya untuk memotivasi karyawan manajerial harus berbeda dengan karyawan operasional

Motivasi dan prestasi kerja mempunyai hubungan yang positif (Armstrong, 1989). Artinya meningkatnya motivasi akan menghasilkan lebih banyak usaha dan prestasi kerja yang lebih baik. Meski demikian, masih dapat diperdebatkan mengenai pengaruh positif motivasi terhadap prestasi kerja ataukah perbaikan prestasi akan meningkatkan motivasi karena menimbulkan perasaan berprestasi.

Melalui pelatihan dan motivasi akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Untuk mengikuti pelatihan diperlukan motivasi agar memberikan hasil yang maksimal. Dengan adanya motivasi pelatihan ini maka kinerja karyawan akan meningkat.

Kinerja adalah gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi (Waldman, 1994). Pendapat lain menunjukkan bahwa kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu atau kelompok sesuai dengan tanggung-jawabnya (Mangkunegara, 2001). Dari kedua definisi itu dapat disimpulkan bahwa kinerja terdiri dari tiga komponen yaitu komponen kualitas, kuantitas dan efektifitas dimana ketiga komponen ini tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya. Oleh karena itu kinerja karyawan dapat dilihat dari sudut pandang kualitas, kuantitas dan efektifitas.

Kualitas identik dengan mutu, mutu adalah karakteristik produk atau jasa yang ditentukan oleh pemakai atau pelanggan dan diperoleh melalui pengukuran proses perbaikan yang berkelanjutan (Sadikin, 2005). Artinya kualitas harus dilihat dari persepsi pelanggan. Bagi pelanggan, kualitas merupakan atribut dari suatu produk. Ada enam elemen dari kkuallitas produk yaitu *performance*, *durability*, *feature*, *reliability*, *consistency* dan *design* (Irawan , 2002).

Kuantitas dapat diartikan sebagai jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang karyawan dalam suatu periode pada waktu tertentu. Kuantitas kerja berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang diselesaikan. Penekanannya pada jumlah

produk yang dihasilkan dengan standar waktu tertentu. Standar ini merupakan pedoman untuk melaksanakan suatu pekerjaan sehingga apabila ada karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan standar yang ditetapkan maka karyawan tersebut telah mempunyai motivasi yang baik, dalam artian karyawan tersebut telah berupaya untuk dapat memenuhi standar yang ditetapkan. Peningkatan kuantitas hasil produksi akan tercapai apabila karyawan tersebut memiliki ketrampilan, keahlian dan perilaku yang baik.

Bernandin dan Russel (1993) mengemukakan ada enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

1. *Quality* merupakan tingkat sejauh mana, proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity* merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. *Timelines* merupakan lamanya suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan jumlah *output* lain serta waktu yang tersedia.
4. *Cost effectiveness* adalah besarnya penggunaan sumber daya organisasi guna mencapai hasil yang maksimal atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. *Need for supervision* adalah kemampuan karyawan untuk dapat melaksanakan fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang tidak diinginkan
6. *Interpersonal impact* merupakan kemampuan seorang karyawan untuk memelihara harga diri, nama baik dan kemampuan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan Bagian Produksi PT. Lotus Indah Textile Industries Surabaya Selama 5 Tahun

Tahun	Data Karyawan Yang Mangkir (Absen)		Jumlah Karyawan
	Absen	Prosentase	
2004	67	7,15	937
2005	65	6,37	1020
2006	49	4,89	1002
2007	57	5,41	1052
2008	55	5,14	1070

Sumber Data : PT. Lotus Indah Textile Industries Surabaya

Tabel 1.2. Data target dan Realisasi Produksi PT. Lotus Indah Textile Industries Surabaya

Tahun	Target	Jumlah Produksi	Prosentase (%)
2004	27.512.350	26.816.932	97,47
2005	27.512.350	26.824.756	97,50
2006	27.512.350	26.715.486	97,10
2007	26.871.470	25.912.306	96,43
2008	26.871.470	25.571.652	95,16

Sumber Data : PT. Lotus Indah Textile Industries Surabaya

Dari tabel di atas tampak bahwa terjadi penurunan pada jumlah produksi yang dihasilkan pada tiap tahunnya, hal ini dapat dilihat dari pencapaian realisasi produksi yang dicapai pada setiap tahunnya mengalami penurunan dari tahun 2004 hingga tahun 2008. Atas dasar fenomena diatas maka penelitian ini bermaksud meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dimana secara teoritis pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Menurunnya kinerja karyawan bagian produksi perlu mendapatkan perhatian khusus dari pihak perusahaan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi dalam peningkatan kinerja karyawan bagian produksi. Untuk itu diperlukan suatu penelitian yang mendalam dengan mengambil masalah

”Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi PT. LOTUS INDAH TEXTILE INDUSTRIES SURABAYA”

1.2.Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka masalah yang menjadi pokok permasalahannya adalah :

1. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. LOTUS INDAH TEXTILE INDUSTRIES SURABAYA?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. LOTUS INDAH TEXTILE INDUSTRIES SURABAYA?

1.3.Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karywan pada PT. LOTUS INDAH TEXTILE INDUSTRIES SURABAYA?
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karywan pada PT. LOTUS INDAH TEXTILE INDUSTRIES SURABAYA?

1.4.Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu masukan yang bermanfaat untuk membantu perusahaan dalam mengambil langkah-langkah dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara memberikan pelatihan yang tepat sehingga memotivasi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik.

2. Bagi Fakultas Ekonomi UPN Veteran Jawa Timur

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai sumbangan karya ilmiah yang dapat

memperkaya koleksi perpustakaan serta mungkin dapat bermanfaat bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian pada bidang yang sama di masa yang akan datang yang dapat dijadikan sebagai salah satu bahan pembandingan

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PT. LOTUS INDAH TEXTILE INDUSTRIES
SURABAYA**

Ita Rahmawati

ABSTRAKSI

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya. Oleh karena itu dalam hal ini perusahaan dituntut kemampuan dalam mengelola sumber-sumber daya secara terencana, terutama sumber daya manusia sebagai tenaga pelaksana operasional perusahaan untuk menghasilkan daya guna dan hasil guna dalam setiap kegiatan perusahaan. Dengan demikian perusahaan tidak hanya dapat mempertahankan dan meningkatkan keuntungan yang diperoleh, tetapi juga dapat mempertahankan eksistensinya dalam dunia usaha. Tujuan penelitian ini untuk membuktikan pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Lotus Indah Textile Industries Surabaya.

Model yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling (SEM)*. Variabel penelitian adalah Pelatihan (X_1), Motivasi (X_2), dan kinerja karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Lotus Indah Textile Industries Surabaya, Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling yaitu pengambilan sampel secara acak dari karyawan PT. Lotus Indah Textile Industries Surabaya bagian produksi dan jumlah responden untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 112 orang.

Berdasarkan hasil pengujian dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan tidak dapat terbukti kebenarannya, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan dapat terbukti kebenarannya.

Keyword : *Pelatihan, Motivasi, dan Kinerja karyawan*