



**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA  
MANUSIA, PELATIHAN, DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Sewing PT. Ungaran Sari Garment (Gedung PA6))**

**Skripsi:**

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai Program Sarjana Ekonomi

Oleh :

**Mardiana Sri Lestari**

**NIM : 20510059**

Dosen Pembimbing:

**Prof. Dr.Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM. NIDN : 0-6060962-01**

**Fajar Suryatama, S.Sos, SE., MM NIDN : 0-6220475-03**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE  
SUDIRMAN GUPPI  
(UNDARIS)**

**2025**

**PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA  
MANUSIA, PELATIHAN, DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN**  
(Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Sewing PT. Ungaran Sari Garment (Gedung PA6))

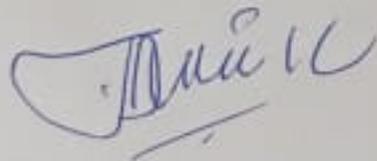
Oleh:

**Mardiana Sri Lestari**

**NIM : 20510059**

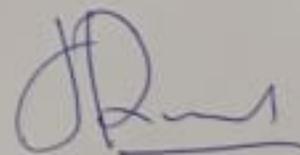
Bahwa skripsi ini layak di ujikan dan telah mendapatkan persetujuan pada  
tanggal 16 April 2025

**Dosen Pembimbing Utama**



Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM.  
NIDN : 0-6060962-01

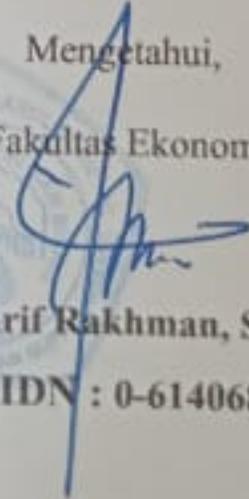
**Dosen Pembimbing Pendamping**



Fajar Suryatama, S.Sos, SE., MM  
NIDN : 0-6220475-03

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



M. Arif Rakhman, SE., M.E

NIDN : 0-6140687-02

**PENGESAHAN SKRIPSI**

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA  
MANUSIA, PELATIHAN, DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN**  
(Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Sewing PT. Ungaran Sari Garment (Gedung PA6))

Oleh:

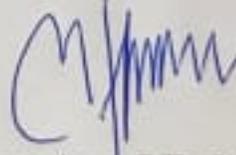
**Mardiana Sri Lestari**

**NIM : 20510059**

Skripsi ini telah diujikan dan mendapatkan pengesahan pada

Tanggal 29 April 2025 .....

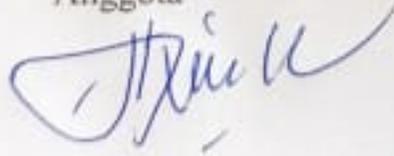
Tim Penguji  
Ketua



Pitaloka Dharma Ayu, S.E., MBA.

NIDN : 0-6170288003

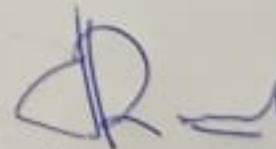
Anggota



Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM.

NIDN : 0-6060962-01

Anggota



Fajar Suryatama, S.Sos, SE., MM

NIDN : 0-6220475-03

## ABSTRAK

Diperlukan pembinaan dan pelatihan tentang kinerja yang efektif demi kelancaran kegiatan produksi dalam perusahaan. Sudah seharusnya kinerja perlu diperhatikan secara adil, sehingga karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan maksimal. Setiap perusahaan pasti akan melakukan suatu perubahan atau perbaikan guna memperlancar proses produksinya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan yang mengelola kinerja sebaiknya dilakukan secara adil antara pegawai, pimpinan dan organisasi melalui pemahaman dan penjelasan kerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan terencana, standar kompetensi yang di setujui bersama. Jadi, sangat jelas bahwa untuk mencapai suatu kinerja yang tinggi dan maksimal, maka sinergi antara orang dalam suatu perusahaan menjadi sangat penting sehingga kinerja menjadi meningkat dan proses produksi menjadi lancar, sesuai dengan permasalahan yang dihadapi, maka tujuan penelitian ini berjudul pengaruh kualitas sumber daya manusia, pelatihan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Ungaran Sari Garment.

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan asosiatif dengan teknik pengambilan data menggunakan kuesioner. Penelitian dilakukan di PT.Ungaran Sari Garment dengan jumlah populasi berjumlah 210 orang dengan jumlah sampel 138 responden. Analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi, regresi, uji determinasi, uji hipotesis dengan uji t dan uji F.

Hasil analisa menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  variabel kualitas sumber daya manusia adalah sebesar  $(4.645) > t_{tabel} (1.977)$  dan nilai signifikan  $(0,000 < 0,05)$  yang artinya bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT.Ungaran Sari Garment. Variabel pelatihan menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $(4.601) > t_{tabel} (1.977)$  dan nilai signifikan  $(0,000 < 0,05)$  yang artinya bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Ungaran Sari Garment. Variabel motivasi menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $(3.189) > t_{tabel} (1,977)$  dan nilai signifikan  $(0,002 < 0,05)$  yang artinya bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT.Ungaran Sari Garment. Dari pengujian semua variabel independen secara simultan diperoleh nilai  $F_{hitung} (37.340) > F_{tabel}$  sebesar  $(2,67)$  dengan tingkat signifikan  $(0,000 > 0,05)$ , maka menunjukkan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia, pelatihan dan motivasi simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT.Ungaran Sari Garment. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia, pelatihan dan motivasi berpengaruh secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja karyawan

**Kunci : kualitas sumber daya manusia, pelatihan, motivasi dan kinerja karyawan**

## ABSTRACT

*Coaching and training on effective performance are needed for the smooth running of production activities in the company. Performance should be considered fairly, so that employees can carry out their duties optimally. Every company will definitely make changes or improvements in order to facilitate its production process. Performance is the result of work that has a strong relationship with the company's strategic goals that manage performance should be done fairly between employees, leaders and organizations through understanding and explaining work within a framework of planned goals, mutually agreed competency standards. So, it is very clear that to achieve high and maximum performance, synergy between people in a company is very important so that performance increases and the production process runs smoothly, in accordance with the problems faced, the purpose of this study is entitled the influence of human resource quality, training, and motivation on employee performance at PT. Ungaran Sari Garment.*

*The research method used is an associative approach with data collection techniques using questionnaires. The study was conducted at PT. Ungaran Sari Garment with a population of 210 people with a sample of 138 respondents. The data analysis used is correlation analysis, regression, determination test, hypothesis test with t test and F test.*

*The results of the analysis show that the  $t_{count}$  value of the human resource quality variable is  $(4.645) > t_{table} (1.977)$  and a significant value  $(0.000 < 0.05)$  which means that the quality of human resources has a positive and significant effect on the employee performance variable of PT. Ungaran Sari Garment. The training variable produces a  $t_{count}$  value of  $(4.601) > t_{table} (1.977)$  and a significant value  $(0.000 < 0.05)$  which means that the training variable has a positive and significant effect on the employee performance of PT. Ungaran Sari Garment. The motivation variable produces a  $t_{count}$  value of  $(3.189) > t_{table} (1.977)$  and a significant value  $(0.002 < 0.05)$  which means that the motivation variable has a significant effect on the employee performance variable of PT. Ungaran Sari Garment. From testing all independent variables simultaneously, the  $F_{count}$  value  $(37,340) > F_{table}$  of  $(2.67)$  with a significant level  $(0.000 > 0.05)$  was obtained, indicating that the variables of human resource quality, training and motivation simultaneously have a significant effect on employee performance variables at PT. Ungaran Sari Garment. From the results of the study, it can be concluded that the variables of human resource quality, training and motivation have a partial and simultaneous effect on employee performance*

**Key: human resource quality, training, motivation and employee performance**

## **KATA PENGANTAR**

Dengan kerendahan hati dan ucapan puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan karunia hikmat dan pengetahuan serta bimbingan Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, PELATIHAN, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Sewing PT. Ungaran Sari Garment (Gedung PA6)”**

Penulisan ini disusun untuk memenuhi dan melengkapi syarat-syarat guna memperoleh gelar kesarjanaan dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis UNDARIS. Penyelesaian skripsi ini juga tidak terlepas dari bantuan, motivasi dan perhatian dari berbagai pihak yang sangat berarti bagi penulis. Tidak ada sesuatu yang patut penulis berikan selain ucapan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Dr. Hono Sejati, SH., M.Hum selaku Rektor UNDARIS yang telah memberi kesempatan untuk menimba ilmu di UNDARIS.
2. Bapak M. Arif Rakhman, SE., M.E Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS.
3. Bapak Fajar Suryatama, S.Sos., S.E. M.M Selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS. Sekaligus dosen pembimbing kedua yang telah memberikan arahan, nasehat dan bimbingan dengan penuh perhatian dan kesabaran bersedia meluangkan waktunya selama penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Pitaloka Dharma Ayu, S.E., MBA. Selaku Kaprodi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS.

5. Ibu Prof. Dr.Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM. selaku Dosen pembimbing pertama yang dengan segala kesabarannya telah berkenan meluangkan waktu, memberikan arahan, bimbingan, kritik dan saran yang sangat berharga dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh dosen, staff dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi manajemen Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran.
7. Seluruh teman – teman Program Studi S-1 Ekonomi angkatan 2020 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran yang telah memberikan motivasi dan semangat penulis selama penulisan Skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna mengingat kemampuan dan pengetahuan penulis yang sangat terbatas. Oleh karena itu segala kritik dan saran yang bersifat membangun akan penulis terima dengan senang hati. Akhir kata penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat berguna bagi semua pihak yang berkepentingan.

Ungaran.....

**Mardiana Sri Lestari**

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

**"Jangan menyerah, karena setiap langkah kecil tetap membawamu lebih dekat ke tujuan." (Mardiana Sri Lestari)**

### **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini penulis persembahkan untuk :

1. Kedua Orang Tua Tercinta, Bapak Nyarni dan Almh.Ibu Jamiati Terima kasih atas segala doa, kasih sayang, pengorbanan, serta dukungan tanpa batas yang telah diberikan kepada saya. Kalian adalah sumber inspirasi dan kekuatan terbesar dalam hidup saya. Semoga keberhasilan ini menjadi kebahagiaan dan kebanggaan bagi kalian
2. Saudara-Saudara Tersayang Deni,Heru,Trio,Dian, Terima kasih atas doa, motivasi, dan kebersamaan yang telah menemani perjalanan saya hingga saat ini.
3. Sahabat-Sahabat Terbaik, Kepada teman-teman seperjuangan yang selalu mendukung, berbagi ilmu, serta menemani setiap perjalanan akademik ini, terima kasih atas kebersamaan dan semangat yang diberikan.

Semoga skripsi ini dapat menjadi langkah awal menuju masa depan yang lebih baik.

Dengan penuh cinta dan rasa syukur,

Ungaran.....

**Mardiana Sri Lestari**



## DAFTAR ISI

	Halaman
Skripsi: .....	i
PERSETUJUAN SKRIPSI .....	ii
PENGESAHAN SKRIPSI .....	iii
ABSTRAK .....	iv
ABSTRACT .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian .....	10
D. Manfaat Penelitian .....	10
E. Definisi Operasional.....	11
F. Sistematika Penulisan .....	13
BAB II LANDASAN TEORI .....	15
A. Kajian Pustaka.....	15
1. Kinerja Karyawan.....	15
2. Kualitas sumber daya manusia .....	18
3. Pelatihan .....	23
4. Motivasi.....	28
B. Penelitian Terdahulu .....	35
C. Kerangka Pikir .....	38
D. Hipotesis.....	39
BAB III METODE PENELITIAN.....	40

A. Jenis dan Metode Penelitian.....	40
B. Lokasi Penelitian.....	41
C. Variabel dan Indikator Penelitian.....	41
D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling .....	43
E. Jenis Dan Sumber Data .....	44
F. Teknik Pengumpulan Data.....	46
G. Teknik Analisa Data.....	47
H. Analisis Data .....	50
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	60
A. Gambaran Umum dan Lokasi Penelitian .....	60
B. Pembahasan.....	75
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	80
A. Kesimpulan .....	80
B. Saran.....	82
DAFTAR PUSTAKA .....	84

## DAFTAR TABEL

Tabel	2.1		Peneliti
Terdahulu.....36			
Tabel	3.1	Variabel dan	Indikator
Penelitian.....41			
Tabel	3.2	Hasil uji validitas	seluruh
variabel.....48			
Tabel	3.3	Hasil Uji Reliabilitas	seluruh
variable.....49			
Tabel	3.4	Pedoman	Interpretasi
Korelasi.....50			
Tabel	4.1	Karakteristik Responden berdasarkan	Jenis
Kelamin.....60			
Tabel	4.2	Karakteristik Responden	berdasarkan
Usia.....61			
Tabel	4.3	Karakteristik Responden berdasarkan	Pendidikan
Terakhir.....61			
Tabel	4.4	Karakteristik Responden berdasarkan lama bekerja.....	
.....62			
Tabel	4.5	Hasil analisis Uji	Korelasi
Sederhana.....63			
Tabel	4.6	Hasil analisis Uji	Korelasi
Berganda.....64			

Tabel 4.7 Hasil analisis Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia.....	65
Tabel 4.8 Hasil analisis Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Pelatihan .....	66
Tabel 4.9 Hasil analisis Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi .....	66
Tabel 4.10 Hasil analisis Uji Regresi Linier Berganda.....	67
Tabel 4.11 Hasil analisis Uji Koefisien Determinasi.....	69
Tabel 4.12 Hasil analisis Uji t (Parsial).....	70
Tabel 4.13 Hasil analisis Uji F (Simultan).....	73

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	38
Gambar 3.1 Uji Statistik t.....	56
Gambar 3.2 Uji Simultan F.....	57
Gambar 4.1 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 1.....	71
Gambar 4.2 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 2.....	72
Gambar 4.3 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 3.....	73
Gambar 4.4 Kurva Statistik Uji F Hipotesis.....	74

## LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner.....	85
Lampiran 2	Tabulasi Uji Coba Responden.....	10 89
Lampiran 3	Tabulasi 138 responden.....	90
Lampiran 4	Hasil Uji Validitas.....	106
Lampiran 5	Hasil Uji Reabilitas.....	109
Lampiran 6	Hasil Identitas Responden.....	110
Lampiran 7	Hasil Uji Korelasi.....	114
Lampiran 8	Hasil Uji Regresi.....	115
Lampiran 9	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	117
Lampiran 10	Hasil Uji Statistik Uji .....	117
Lampiran 11	Titik Presentase Distribusi Uji t.....	118
Lampiran 12	Titik Presentase Distribusi Uji F.....	119

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Satu aset terpenting dimiliki oleh perusahaan adalah sumber daya manusia karena memiliki pengaruh dalam keberlangsungan hidup perusahaan. Bentuk serta tujuan organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan, dalam misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia adalah faktor strategis dari semua kegiatan organisasi. Organisasi harus menyadari potensi tenaga kerja mereka karena lingkungan bisnis yang semakin kompetitif. Memiliki kinerja karyawan yang tinggi, akan meningkatkan tingkat produktivitas perusahaan dan dengan demikian akan meningkatkan keuntungan perusahaan. Dalam era persaingan usaha yang semakin kuat kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat. Langkah untuk meningkatkan atau mempertahankan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan, melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut, sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan atau minimal tetap dapat bertahan.

Beberapa faktor produksi yang menunjang kegiatan produksi antara lain, adalah sumber daya manusia (SDM), didalam perusahaan mempunyai peranan besar, dimana kinerja sangat menentukan performa perusahaan tersebut. Diperlukan pembinaan dan pelatihan tentang kinerja yang efektif demi kelancaran kegiatan produksi dalam perusahaan. Sudah seharusnya kinerja perlu diperhatikan secara adil,

sehingga karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan maksimal. Setiap perusahaan pasti akan melakukan suatu perubahan atau perbaikan guna memperlancar proses produksinya.

PT. Ungaran Sari Garment Pringapus adalah sebuah perusahaan swasta yang bergerak di bidang pembuatan pakaian jadi di wilayah Kabupaten Semarang. Perusahaan ini berusaha berkembang lebih besar dengan memperbanyak pekerja, agar dapat memberikan pelayanan yang baik kepada konsumen untuk mencapai keberhasilan komersial. Mengelola kinerja sebaiknya dilakukan secara adil antara pegawai, pimpinan dan organisasi melalui pemahaman dan penjelasan kerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan terencana, standar kompetensi yang di setujui bersama. Jadi, sangat jelas bahwa untuk mencapai suatu kinerja yang tinggi dan maksimal, maka sinergi antara orang dalam suatu perusahaan menjadi sangat penting sehingga kinerja menjadi meningkat dan proses produksi menjadi lancar.

Pada dasarnya harapan semua karyawan yang berada dalam suatu perusahaan atau organisasi adalah dapat menghasilkan kinerja yang tinggi dan ideal. Kinerja yang tinggi dari setiap pegawai merupakan hal yang diinginkan oleh semua perusahaan, tujuannya untuk memberikan hasil yang maksimal, dimana karyawan itu dituntut untuk menyelesaikan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Menurut Marhawati, (2022) kinerja adalah suatu kualitas hasil kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya selama waktu tertentu, melalui proses kerja yang sesuai standar perusahaan. Kinerja pegawai memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah

ditetapkan. Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, kinerjanya akan semakin baik.

Faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan antara lain kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, komunikasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Fenomena kinerja yang di PT. Ungaran Sari Garment Pringapus kualitas produk yang sering *reject* berganti *style* yang membuat *output* dan juga target ikut turun. Kerjasama dalam *line* juga kurang terkoordinir dikarenakan operator fokus pada prosesnya masing-masing.

Ukuran produktivitas pada setiap perusahaan berbeda-beda tergantung pada konsep yang diterapkan. Seperti halnya pada PT. Ungaran Sari Garment Pringapus untuk karyawan produksi, produktivitas kerja diukur atau dilihat berdasarkan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Apabila karyawan tidak dapat memenuhi target yang ditetapkan maka produktivitas kerjanya rendah dan sebaliknya apabila karyawan dapat memenuhi target yang ditetapkan maka produktivitas kerjanya tinggi. Pada perusahaan PT. Ungaran Sari Garment Pringapus erjadinya penurunan produksi perusahaan dalam beberapa bulan ini, Pemahaman ini juga dilakukan agar perusahaan tidak salah dalam memberikan tugas kepada karyawan tersebut. Berikut merupakan tabel data *output* produksi departemen *sewing* yang bersumber dari *Industrial Engineering* produksi PT. Ungaran Sari Garment Pringapus, karyawan tidak mencapai target yang telah ditentukan.

**Tabel 1. 1**  
**Output Produksi Departemen Sewing Tahun 2023**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Target Produksi</b>	<b>Actual Produksi</b>	<b>Presentase Produksi</b>
Januari	173	14.400	14.000	97,22%
Februari	173	14.800	14.240	96,22%
Maret	170	15.200	14.500	95,39%
April	168	15.600	15.000	96,15%
Mei	166	15.900	15.500	97,48%
Juni	170	10.560	10.560	100%
Juli	167	10.800	10.600	98,14%
Agustus	168	11.030	10.920	99,00%
September	173	11.280	11.100	98,40%
Oktober	170	11.330	11.200	98,85%
November	169	11.780	11.560	98,13%
Desember	170	11.080	10.500	94,76%
<b>Total</b>	<b>2.037</b>	<b>153.760</b>	<b>149.680</b>	<b>166.974%</b>

Sumber *Data* : IE PT. Ungaran Sari Garment Pringapus

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa target produksi tidak terpenuhi. Tidak terpenuhinya target dikarenakan setiap individu memiliki kemampuan dan kompetensi yang berbeda-beda. Kemampuan ini seperti penguasaan mesin jahit dan juga penguasaan proses jahit. Berdasarkan total target yang harus dipenuhi sebanyak 153.760 dan hanya tercapai sebesar 149.680.

Karyawan masih ada yang kurang peka terhadap lingkungan kerjanya. Karyawan tersebut sering mementingkan pekerjaannya sendiri, padahal karyawan tersebut sudah bisa memberikan tumpukan ke proses jahit selanjutnya. Karyawan tersebut tidak mau membantu pekerjaan proses selanjutnya yang sedang menumpuk, dan tetap fokus terhadap pekerjaannya sendiri. Seharusnya jika sudah bisa memberikan

tumpukan ke proses selanjutnya, sebaiknya membantu terlebih dahulu agar barang produksi tidak menumpuk diproses selanjutnya, dan supaya barang juga bisa segera di *output*. Setiap individu juga berbeda-beda dalam menyikapi sebuah kritikan. Ketika hasil pekerjaan memiliki kualitas yang kurang bagus, dan mendapat teguran dari supervisor, atau teguran dari sesama rekan kerja, ada yang merasa tidak terima terhadap teguran ataupun kritikan yang diberikan tersebut.

Menurut Rahardjo, (2020) menjelaskan kualitas sumber daya manusia itu hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya. Faktor pertama dalam penelitian ini, yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kualitas Sumber Daya Manusia. Menurut pendapat dari Widodo (2017) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan faktor yang berpengaruh sangat penting sehingga tidak bisa dipisahkan dalam sebuah perusahaan. Kualitas sumber daya manusia merupakan kunci yang menjadi penentu berkembangnya suatu perusahaan. Sedangkan menurut Sunarto (2020) mengemukakan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan atas dasar latar belakang keterampilan dan pengalaman untuk membantu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dijalankan agar menunjang perusahaan mampu bersaing.

Fenomena yang terjadi di PT. Ungaran Sari Garment Pringapus tentang kualitas sumber daya manusia, adalah tingkat reject yang tinggi, dan terdapat pegawai

yang latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang di embannya,

sehingga hal tersebut berdampak pada karyawan PT. Ungaran Sari Garment Pringapus tersebut. Hasil penelitian Huda (2018) mengatakan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1. 2  
*Reject* Produksi Departemen Sewing Tahun 2023

<b>Bulan</b>	<b>Target</b>	<b>Actual</b>	<b>Presentase reject</b>
Januari	14.400	14.000	2,77%
Februari	14.800	14.240	3,78%
Maret	15.200	14.500	4,60%
April	15.600	15.000	3,84%
Mei	15.900	15.500	2,51%
Juni	10.560	10.560	0%
Juli	10.800	10.600	1,85%
Agustus	11.030	10.920	0,99%
September	11.280	11.100	1,59%
Oktober	11.330	11.200	1,14%
November	11.780	11.560	1,86%
Desember	11.080	10.500	5,23%

Sumber : Departemen Sewing PT. Ungaran Sari Garment Pringapus

Seperti yang dapat dilihat dari tabel 1.2 diatas produksi perusahaan PT. Ungaran Sari Garment Pringapus bahwa bulan Desember memiliki jumlah reject yang paling tinggi dengan presentase reject sebesar 5,23% dari target produksi. Jumlah reject ini jauh lebih tinggi dibandingkan dengan bulan-bulan lainnya, yang menunjukkan adanya masalah kualitas yang signifikan pada bulan tersebut. Adanya pola pikir yang salah dari karyawan dimana mereka cenderung memikirkan kuantitas daripada kualitas produk sehingga banyak dari hasil produksi yang tidak memenuhi standart produksi. Berbagai penyebab diatas dapat menghambat produksi perusahaan

sehingga perusahaan mengalami kerugian biaya akibat dari penurunan Target. Untuk itu perlu sekali mengetahui dan memahami faktor faktor apa saja yang dapat mempengaruhinya untuk menurunkan angka reject tersebut melalui perbaikan proses produksi dan peningkatan kualitas SDM.

Menurut Widodo (2019), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Faktor kedua dalam penelitian ini, yang di duga mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan. Menurut pendapat dari Hartomo (2020) pelatihan adalah usaha perbaikan manifestasi pekerjaan yang sedang dalam tanggung jawab karyawan agar lebih efektif. Sedangkan Yusnandar dan Nefri (2020) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan pelatihan adalah pendidikan jangka pendek yang berupaya untuk membenahi penguasaan keterampilan kerja. Pelatihan merupakan serangkaian proses belajar yang dijalankan oleh karyawan dengan tujuan untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan ketentuan yang ada (Hendra, 2020).

Permasalahan yang terjadi di PT. Ungaran Sari Garment Pringapus masih kurang atau menurun di bagian produksi antara lain disebabkan pelatihan atau training yang sangat kurang, seperti karyawan baru mereka hanya diberikan teori dan tidak diberi pelatihan oleh trainer secara langsung (praktek) di area produksi sehingga

menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan PT. Ungaran Sari Garment Pringapus. Hasil penelitian Jaya (2022) mengatakan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mangkunegara (2017) motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Faktor ketiga dalam penelitian ini, yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Motivasi. Hafidzi (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Sedangkan Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Permasalahan yang terjadi di PT. Ungaran Sari Garment Pringapus Pegawai kurang memiliki antusias yang tinggi untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja, kurang memiliki rasa ingin mendapatkan kedudukan yang lebih tinggi dan kurang memiliki rasa ingin maju bersama perusahaan. Hal tersebut dibuktikan dengan masih banyak pegawai yang performa kerjanya menurun karena merasa tidak cocok dengan rekan kerjanya, mengalami kejenuhan kerja. Sehingga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Ungaran Sari Garment Pringapus. Hasil

penelitian Hartiwi (2019) mengatakan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas diketahui bahwa salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kerja adalah dengan menghubungkan kemampuan kerja pengalaman kerja dan lingkungan kerja. Sehingga kinerja dapat meningkat dan perusahaan mampu mengetahui hubungan yang menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Dari uraian di atas penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, PELATIHAN, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS PADA KARYAWAN BAGIAN SEWING PT. UNGARAN SARI GARMENT”**

## **B. Perumusan Masalah**

Permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *sewing* di PT. Ungaran Sari Garment Pringapus?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *sewing* di PT. Ungaran Sari Garment Pringapus?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *sewing* di PT. Ungaran Sari Garment Pringapus?
4. Apakah kualitas sumber daya manusia, pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *sewing* di PT. Ungaran Sari Garment Pringapus?

### **C. Tujuan Penelitian**

Agar dapat melaksanakan penelitian ini dengan baik dan dapat mengenai sasaran sesuai dengan permasalahan yang dihadapi, maka tujuan diadakannya penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan bagian *sewing* di PT. Ungaran Sari Garment Pringapus.
2. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian *sewing* di PT. Ungaran Sari Garment Pringapus.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bagian *sewing* di PT. Ungaran Sari Garment Pringapus.
4. Untuk menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia, pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *sewing* di PT. Ungaran Sari Garment Pringapus

### **D. Manfaat Penelitian**

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut :

#### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Bagi Peneliti ini dapat memberikan manfaat sebagai sarana berlatih dalam menerapkan teori-teori ilmu manajemen sumber daya manusia dengan kenyataan di lapangan dan untuk menambah pengetahuan dan pengalaman tentang analisis pengaruh kualitas sumber daya manusia, pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *sewing* di PT.

Ungaran Sari Garment Pringapus.

- b. Bagi pembaca, untuk menambah informasi, sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian “analisis pengaruh kualitas sumber daya manusia, pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *sewing* di PT. Ungaran Sari Garment Pringapus”

## **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi perusahaan, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi yang menyangkut analisis pengaruh kualitas sumber daya manusia, pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *sewing* di PT. Ungaran Sari Garment Pringapus.
- b. Bagi para akademi sebagai implikasi lebih lanjut dalam memberikan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan dan pemahaman mengenai analisis pengaruh kualitas sumber daya manusia, pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *sewing* di PT. Ungaran Sari Garment Pringapus.

## **E. Definisi Operasional**

Menurut Sugiyono (2016) definisi operasional adalah penentuan atau sifat yang akan di pelajari sehingga menjadi variabel yang dapat di ukur. Jadi dalam pengertian tersebut definisi operasional di maksudkan untuk menghindari kesalah pahaman dan perbedaan penafsiran yang berkaitan dengan istilah-istilah dalam judul

proposal skripsi. Berikut merupakan deskripsi operasional yang tertuang di dalam penelitian ini :

1. Kinerja Karyawan ( Y)

Menurut Marhawati, (2022) menerangkan kinerja adalah suatu kualitas hasil kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya selama waktu tertentu, melalui proses kerja yang sesuai standar perusahaan. Kinerja pegawai memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

2. Kualitas Sumber Daya Manusia ( $X_1$ )

Menurut Rahardjo, (2020) menjelaskan pengertian Kualitas sumber daya manusia itu hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya.

3. Pelatihan ( $X_2$ )

Menurut Widodo (2019), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

4. Motivasi ( $X_3$ )

Menurut Mangkunegara (2017) motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri

dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, motivasi merupakan sebuah energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri guna mencapai tujuan tertentu. Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang.

## **F. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan digunakan dalam penelitian ini untuk mempermudah pembahasan dalam penelitian. Adapun sistematika penulisannya adalah :

### **BAB I : Pendahuluan**

Bagian diawali dengan latar belakang masalah yang mendasari diadakannya penelitian ini, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, definisi operasional dan sistematika penulisan.

### **BAB II : Landasan Teori**

Bagian ini berisi kajian pustaka yang digunakan sebagai bahan acuan dalam penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pikir dan hipotesis.

### **BAB III : Metode Penelitian**

Bagian ini berisi jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian, populasi, sampel, teknik sampel, teknik pengambilan data dan teknik analisis data.

### **BAB IV : Hasil dan Pembahasan**

Bagian ini berisi ciri-ciri lokasi penelitian termasuk populasinya, yang merupakan lingkungan fisik, karakteristik dari obyek yang diteliti serta

memaparkan data dan menganalisis data secara statistic.

#### BAB V : Kesimpulan dan Saran

Bagian ini berisi temuan-temuan penelitian berdasarkan hasil penelitian dan pernyataan saran teoritis tentang apa yang perlu diteliti lebih lanjut untuk pengembangan ilmu pengetahuan. Serta saran praktis yang terkait dengan pernyataan ilmu pengetahuan terkait.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kajian Pustaka**

##### **1. Kinerja Karyawan**

###### **a) Pengertian Kinerja**

Menurut Marhawati, (2022) menerangkan kinerja adalah suatu kualitas hasil kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya selama waktu tertentu, melalui proses kerja yang sesuai standar perusahaan. Kinerja pegawai memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan Menurut pendapat Mangkunegara (2016), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Sementara Kurniawan & Susanto (2021) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Dari semua pengertian yang telah disebutkan diatas,dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pekerja atas pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya dan mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

## **b) Tujuan Dan Manfaat Kinerja**

Menurut Yuli (2019), tujuan dan manfaat kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

### 1) Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi, dan tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

### 2) Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dalam tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

### 3) Pemeliharaan sistem

Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi manfaat antara lain perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

### 4) Dokumentasi

Penilaian kinerja memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan dimasa yang akan datang.

### **c) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2016), menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

#### **1. Faktor Kemampuan**

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka karyawan tersebut akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

#### **2. Faktor Motivasi**

Motivasi pegawai terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

### **d) Indikator-indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Marhawati, (2022) indikator-indikator untuk menentukan kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

#### **1. Kualitas kerja**

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

#### **2. Kuantitas kerja**

Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja karyawan masing-masing.

### 3. Tanggung jawab

Adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

### 4. Kerjasama

Sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu.

### 5. Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan

## **2. Kualitas sumber daya manusia**

### **a. Pengertian Kualitas sumber daya manusia**

Menurut Rahardjo, (2020) menjelaskan pengertian Kualitas sumber daya manusia itu hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya.

Pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kemampuan pekerja dengan melengkapi mereka dengan informasi, kemampuan, dan perspektif yang diharapkan untuk melaksanakan tanggung jawab mereka sekarang dan nanti. Pengembangan sumber daya manusia membantu perwakilan dengan bekerja pada kapasitas, kemampuan, mentalitas, dan kewajiban mereka untuk lebih mungkin mencapai proyek dan tujuan organisasi. Peningkatan aset manusia dikenal dengan beberapa nama. Cara paling umum untuk memperluas informasi dan kemampuan perwakilan. Persiapan dan peningkatan adalah cara untuk lebih mengembangkan eksekusi representatif dan pencapaian perusahaan.(Monalis, 2020)

Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh dua faktor yaitu kualitas fisik sumber daya dan kualitas sumber daya non fisik, yang meliputi kapasitas kerja, kemampuan kognitif, dan keterampilan. Bukan hanya pendidikan atau sejauh mana seseorang telah belajar atau memperoleh pengalaman yang menentukan kualitas sumber daya manusia, tetapi juga kedewasaan, sikap, dan nilai-nilai yang menentukan kualitas sumber daya manusia. Faktor biologis memegang peranan penting dan signifikan dalam menentukan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan dan pemberian insentif kerja yang adil, serta berbagai tunjangan kesejahteraan karyawan, dapat membantu meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara keseluruhan. Menumbuhkan kemampuan teoritis, meningkatkan kemampuan teknis, meningkatkan kemampuan konseptual, meningkatkan moral, dan

meningkatkan keterampilan teknis adalah semua ukuran yang dapat digunakan untuk menilai kualitas sumber daya manusia secara keseluruhan.(Simbolon, 2021).

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah mereka yang tidak hanya menghasilkan nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-inovatif melalui penggunaan energi yang lebih tinggi seperti kecerdasan, kreativitas, dan imajinasi, daripada melalui penggunaan sumber energi mentah seperti bahan mentah, air, tanah, kekuatan, dan otot. Jadi, standar kerja yang tinggi harus dipertahankan dalam kerangka panggilan seseorang. Oleh karena itu, tidak heran jika sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan mampu mewujudkan diri secara profesional, ini karena keahlian, organisasi, dan kode etik profesional yang memungkinkan mereka mengembangkan konsep, tolk ukur, dan bahkan ukuran untuk menilai dan membentuk citra diri mereka. Akibatnya, peningkatan penekanan harus ditempatkan pada manajemen sumber daya manusia.(Gerhana et al., 2019:50)

Berdasarkan pengertian yang diberikan di atas, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia pada umumnya adalah sumber daya manusia. Tenaga yang dihasilkan manusia juga dapat disebut sebagai tenaga yang dihasilkan manusia atau tenaga yang dihasilkan manusia (energi atau tenaga). Pada hakekatnya sumber daya manusia adalah individu-individu yang dilibatkan oleh suatu organisasi untuk dijadikan sebagai motor penggerak dalam pencapaian tujuan bisnis.

## **b. Aspek-Aspek Kualitas Sumber Daya Manusia**

Kualitas sumber daya manusia menyangkut dua aspek, diantaranya aspek fisik (kemampuan fisik) serta aspek non fisik

### **1. Aspek fisik (kemampuan fisik)**

Aspek fisik yaitu menyangkut kondisi kerja yang baik, dimana pekerjaan yang berbahaya dan dapat menimbulkan masalah kesehatan kerja dapat dihindarkan. Ergonomi, yaitu suatu pengetahuan untuk menghubungkan manusia dengan pekerjaannya, menjadi perhatian para manajer untuk meningkatkan QWL (Quality of Working Life), adapun untuk menentukan kemampuan fisik diupayakan melalui program peningkatan kesehatan dan gizi

### **2. Aspek Non Fisik**

Aspek non fisik meliputi kecerdasan dan mental. dimana aspek ini menitik beratkan pada kemampuan bekerja, berpikir, keterampilan, sikap dan mental seseorang. Didalam aspek non fisik ini manusia memerlukan adanya pengakuan sebagai manusia. Adapun upaya yang dilakukan untuk mengembangkan manusia didalam aspek non fisik ini dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Adapun pendidikan yang dilakukan baik pendidikan melalui jalur formal, pendidikan keluarga, ataupun pendidikan agama.

Oleh karena peran sentral sumber daya manusia dalam organisasi, maka perlu dilakukan peningkatan kualitas sumber daya manusia tersebut.

**c. Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia**

Menurut Dawam Rahardjo, (2020) mengatakan bahwa indikator dari kualitas sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Kualitas intelektual

Kapasitas untuk melakukan beragam tugas seperti berpikir, menalar, dan memecahkan masalah termasuk dalam kategori kualitas intelektual. Untuk berbagai alasan yang sah, individu di sebagian besar peradaban menempatkan nilai tinggi pada kecerdasan.

2. Pendidikan.

Kebutuhan pekerjaan adalah peningkatan penguasaan berbagai keterampilan, keahlian, dan pengetahuan berdasarkan kegiatan kerja yang nyata dan teratur agar dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Pendidikan adalah bagian penting dari proses ini.

3. Memahami bidangnya.

Setiap pekerja memiliki kapasitas dan keterampilan kerja, serta integritas, untuk unggul dalam suatu profesi tertentu; dengan bakat dan keterampilan tersebut, ia dapat berkomitmen pada tugas tertentu dan mencapai hasil terbaik.

4. Kemampuan

Kemampuan adalah kemampuan untuk melakukan aktivitas yang membutuhkan daya tahan, keterampilan, kekuatan, dan atribut lain yang sebanding. Mengikuti penelitian ekstensif ke dalam berbagai kriteria yang dibutuhkan dalam ratusan panggilan, sembilan bakat dasar yang terlibat dalam pelaksanaan tugas telah ditentukan.

5. Semangat kerja.

Semangat untuk bekerja lebih aktif dan produktif dengan menghilangkan kesalahan di tempat kerja, memperkuat rasa tanggung jawab, dan menyelesaikan tugas dalam waktu yang dialokasikan adalah yang memotivasi orang untuk menyelesaikan pekerjaan mereka.

### **3. Pelatihan**

#### **a. Pengertian Pelatihan**

Menurut Widodo (2019), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Pelatihan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan, pelatihan bagi karyawan merupakan suatu proses untuk mengajarkan pengetahuan dan keterampilan, serta sikap karyawan agar semakin terampil dan mampu menjalankan tugas serta tanggung jawab yang akan diemban kedepan sesuai dengan kapasitasnya masing-masing (Sahanggamu, 2019).

Pelatihan atau training merupakan kegiatan yang paling penting dalam sebuah perusahaan di mana dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pelatihan adalah proses menggali kemampuan karyawan berupa pengetahuan, keterampilan, perilaku sesuai yang dibutuhkan perusahaan (Tampubolon & Tobing 2018: 67). Pelatihan atau training yaitu untuk meningkatkan melatih kemampuan karyawan dan keahlian untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien agar tercapai tujuan (Hakim, 2017: 133).

Pelatihan merupakan suatu usaha untuk memperbaiki kinerja karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan yang sedang di kerjakan oleh karyawan (A.Sudraja, 2020: 152). Pelatihan atau training adalah memberikan pengajaran kepada setiap karyawan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Octaviani, 2019)

Pelatihan ialah proses pendidikan jangka pendek yang di berikan pada karyawan, keterampilan dasar yang dibutuhkan karyawan dalam bekerja untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia (SDM) dalam pekerjaan (Wardani, 2017: 4). Pelatihan adalah memberikan pengajaran pengetahuan dan keahlian agar karyawan makin terampil dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya (Julianry, Syarief, & Affandi, 2017: 238)

Dapat disimpulkan pengertian dari pelatihan atau training menurut beberapa para ahli adalah suatu proses memberikan pengetahuan, ketrampilan

dan perilaku kepada karyawan agar karyawan paham dengan pekerjaan yang dikerjakan supaya tercapai tujuan perusahaan.

**b. Tujuan Pelatihan**

Tujuan pelatihan (Rajagukguk 2019) yaitu :

1. Untuk meningkatkan keterampilan karyawan yang mengenai teknologi.

Pelatihan yang berfokus pada teknologi membantu karyawan mengatasi kesenjangan keterampilan yang mungkin ada antara kemampuan mereka saat ini dan kebutuhan teknologi terbaru yang digunakan di perusahaan. Dengan pelatihan yang tepat, karyawan dapat lebih siap menghadapi perubahan teknologi yang cepat.

2. Untuk membantu karyawan menjalankan pekerjaannya.

Pelatihan memberikan karyawan pemahaman yang lebih mendalam mengenai peran dan tanggung jawab mereka. Mereka dilatih mengenai prosedur kerja, standar operasional, dan teknik yang relevan untuk menyelesaikan tugas sehari-hari. Dengan pelatihan ini, karyawan dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan ekspektasi perusahaan.

3. Agar karyawan lebih memahami tujuan perusahaan.

Pelatihan membantu karyawan memahami visi dan misi perusahaan, yaitu arah jangka panjang dan nilai-nilai yang ingin dicapai. Dengan pemahaman ini, karyawan dapat menyadari peran mereka dalam mendukung pencapaian tujuan jangka panjang tersebut, serta bagaimana

pekerjaan mereka berdampak pada kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

4. Menjadikan karyawan lebih berkompeten dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pelatihan membantu karyawan menguasai keterampilan spesifik yang dibutuhkan untuk pekerjaannya, seperti penggunaan alat, perangkat lunak, atau prosedur operasional. Dengan keterampilan yang lebih baik, mereka dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan lebih cepat, akurat, dan efisien.

5. Karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan akan mudah mendapatkan promosi jabatan.

Pelatihan memberikan karyawan pengetahuan dan keterampilan baru yang relevan dengan tanggung jawab yang lebih besar. Dengan menguasai keterampilan tersebut, karyawan menjadi lebih siap untuk menjalankan peran kepemimpinan atau tanggung jawab yang lebih kompleks, yang merupakan syarat penting untuk promosi jabatan.

### **c. Manfaat Pelatihan**

Manfaat dilakukan pelatihan (*training*) ialah untuk kepentingan karyawan dan perusahaan (Abdurrahman, 2017:) sebagai berikut :

1. Kepentingan Karyawan.

Pelatihan memberi karyawan kesempatan untuk mempelajari keterampilan baru dan memperbarui pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan

mereka. Dengan keterampilan yang lebih baik, karyawan bisa menjalankan tugas dengan lebih efisien dan lebih percaya diri.

2. Memberikan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan karyawan.

Pelatihan membekali karyawan dengan pengetahuan baru dan keterampilan yang relevan untuk pekerjaannya. Ini memungkinkan mereka untuk lebih kompeten dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan produktivitas.

3. Meningkatkan pengetahuan karyawan sesuai dengan pekerjaan mereka, maka karyawan akan semangat menyelesaikan pekerjaan.

Pelatihan yang dirancang sesuai dengan pekerjaan karyawan memberikan pengetahuan yang tepat untuk menghadapi tantangan di tempat kerja. Karyawan yang memahami dengan baik cara kerja mereka, serta menguasai proses, prosedur, dan alat yang diperlukan, akan merasa lebih nyaman dan percaya diri dalam melaksanakan tugas.

4. Memperbaiki kinerja karyawan sehingga karyawan menjadi puas dengan hasil kerja mereka.

Pelatihan memberikan karyawan keterampilan dan pengetahuan baru yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka dengan lebih baik. Ketika karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan lebih efisien dan tanpa banyak kesalahan, mereka merasa lebih puas karena hasil kerja mereka sesuai dengan standar atau bahkan melampaui harapan..

5. Membantu karyawan untuk mengetahui perubahan yang ada di perusahaan.

Teknologi di tempat kerja terus berkembang, dan pelatihan membantu karyawan memahami cara menggunakan perangkat, sistem, atau software baru. Dengan pelatihan, karyawan dapat mengikuti perkembangan teknologi tersebut, sehingga mereka tetap kompeten dan efisien dalam bekerja.

#### **d. Indikator Pelatihan**

Indikator Pelatihan menurut Menurut Widodo (2019), sebagai berikut :

1. Isi pelatihan, memberikan pelajaran yang dibutuhkan karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan.
2. Metode pelatihan, yaitu metode yang disediakan untuk kebutuhan karyawan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka.
3. Sikap dan keterampilan instruktur adalah sikap seorang trainer saat memberikan pelatihan dapat mendorong orang untuk belajar dan memahaminya.
4. Jangka waktu pelatihan, waktu dalam memberikan pelatihan dan pemahaman kepada karyawan.
5. Fasilitas pelatihan, adanya ruang pelatihan, dan peralatan-peralatan untuk *training*.

#### **4. Motivasi**

##### **a. Pengertian Motivasi**

Menurut menurut Mangkunegara (2017) motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, motivasi merupakan sebuah energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri guna mencapai tujuan tertentu. Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang.

Motivasi diartikan sebagai suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu agar memperoleh hasil atau tujuan yang diharapkan. Dalam lingkup organisasi, Motivasi kerja (work motivation) merupakan tekanan psikologis dalam diri seorang yang menentukan arah perilakunya dalam organisasi, tingkat usahanya, maupun tingkat ketahanannya dalam menghadapi hambatanhambatan. Karyawan akan termotivasi untuk memberikan hasil kerja yang baik apabila dia memperoleh imbalan (reward) yang memadai seperti bonus, penghargaan, ekstra cuti dan sebagainya. (Supartha 2017)

Motivasi berasal dari kata motive yang mana kata motive seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Pengertian motivasi menurut beberapa para ahli yaitu Menurut Mitchell motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan- kegiatan sukarela yang diarahkan ke tujuan tertentu.

Sedangkan Menurut Widyanti (2019) lebih suka menyebut pengertian motivasi sebagai sejumlah proses, yang bersifat internal, atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi, dalam hal melaksanakan kegiatan- kegiatan tertentu.

Menurut (Fadjar 2018) mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang. Meningkatnya kegairahan dan kemauan untuk bekerja dengan sukarela tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja. Sedangkan seseorang yang mempunyai motivasi kerja rendah, mereka akan bekerja seandainya dan tidak berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut ada tiga elemen penting yakni ada dorongan dari dalam diri individu, ada tindakan, dan tujuan. Dorongan karena ada kebutuhan yang dirasakan yang menggerakkan individu untuk bertindak dalam memenuhi kebutuhan yakni tujuan. Kebutuhan adalah kekurangan yang dialami individu pada suatu waktu tertentu. Kekurangan tersebut dapat bersifat fisik, psikologis, atau sosiologis. Motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu. Proses timbulnya

motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan imbalan.

#### **b. Faktor-faktor Motivasi Kerja**

Motivasi adalah salah satu factor paling penting yang mempengaruhi perilaku manusia dan kinerja. Menurut Suwatno (2018) motivasi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya:

##### 1. Faktor yang Bersifat Internal

Persepsi seseorang mengenai diri sendiri, seperti: Harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja dan prestasi kerja yang dihasilkan.

##### 2. Faktor yang Bersifat Eksternal

Yang mempengaruhinya adalah jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung, organisasi tempat bekerja, situasi lingkungan pada umumnya dan system imbalan yang berlaku dan cara penerapannya

#### **c. Jenis-Jenis Motivasi kerja**

Ada banyak hal yang memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu di dalam hidupnya. Namun, secara umum ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

##### 1. Motivasi Intrinsik

Pengertian motivasi intrinsik adalah keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu, yang disebabkan oleh faktor dorongan yang berasal

dari dalam diri sendiri tanpa dipengaruhi orang lain karena adanya hasrat untuk mencapai tujuan tertentu. Contoh, seseorang termotivasi untuk bekerja agar mendapatkan penghasilan sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari.

## 2. Motivasi Ekstrinsik

Definisi motivasi ekstrinsik adalah keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu yang disebabkan oleh faktor dorongan dari luar diri sendiri untuk mencapai suatu tujuan yang menguntungkan dirinya. Contoh, seseorang termotivasi untuk bekerja lebih giat karena adanya peluang yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan karir kepada pegawai berprestasi.

### **d. Pengukuran Motivasi kerja**

Motivasi kerja merupakan karyawan yang dapat mengenali apa yang menjadi kebutuhannya. Kebutuhan-kebutuhan yang akan digunakan untuk mengukur motivasi kerja berdasarkan hierarki kebutuhan Abraham Maslow yang terdiri dari:

1. Fisiologis merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makanan, minum, perumahan, oksigen, tidur, seks, dan lain sebagainya.
2. Rasa aman meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan, jaminan akan keberlangsungan pekerjaannya, serta jaminan akan hari tuanya pada saat tidak lagi bekerja

3. Sosial meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Kebut
4. Kebutuhan penghargaan meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian, serta efektivitas kerja seseorang
5. Kebutuhan aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang

Berdasarkan pengukuran yang telah diuraikan diatas dapat disimpulkan motivasi diukur dengan lima kebutuhan yaitu: rasa aman, fisiologi, sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi

**e. Aspek- Aspek Motivasi Kerja**

Menurut pendapat Munandar menjelaskan tentang aspek-aspek motivasi kerja adalah:

1. Adanya kedisiplinan dari karyawan  
Yaitu, sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusankeputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan .
2. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik

3. Kepercayaan Diri

Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya. Daya berfikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

4. Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu

5. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan

**f. Indikator Motivasi Kerja**

Indikator Motivasi Kerja menurut Mangkunegara (2017) sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
2. Prestasi Kerja. Melakukan sesuatu / pekerjaan dengan sebaik-baiknya
3. Peluang Untuk Maju Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.
4. Pengakuan Atas Kinerja. Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
5. Pekerjaan yang menantang. Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya

## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan sebagai pendukung dalam sebuah penelitian. Pada penelitian-penelitian sebelumnya mengkaji masalah kualitas sumber daya manusia, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian *sewing* di PT. Ungaran Sari Garment Pringapus dan beberapa penelitian lain yang masih memiliki keterikatan variabel dalam penelitian ini. Berikut merupakan tabel penelitian terdahulu

**Tabel 1.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Penelitian	Judul	Metode	Hasil Penelitian
1	Zulkarnaen (2020)	Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Karakteristik	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan

		Individu Terhadap Kinerja Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Pematangsiantar.		karakteristik Individu secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2	Indriani (2021)	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Banyuasin."	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi dan Kerjasama Tim secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai ditunjukkan nilai $F_{hitung} = 3.656 > F_{tabel} = 2,54$ dengan taraf signifikansi $0,032 < 0,05$ .
3	Riya, (2022)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Kerjasama Tim, dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Pemasaran Di PT Victoria Care Tbk Cabang Surabaya).	Analisis regresi linier berganda	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kerjasama Tim terhadap kinerja.

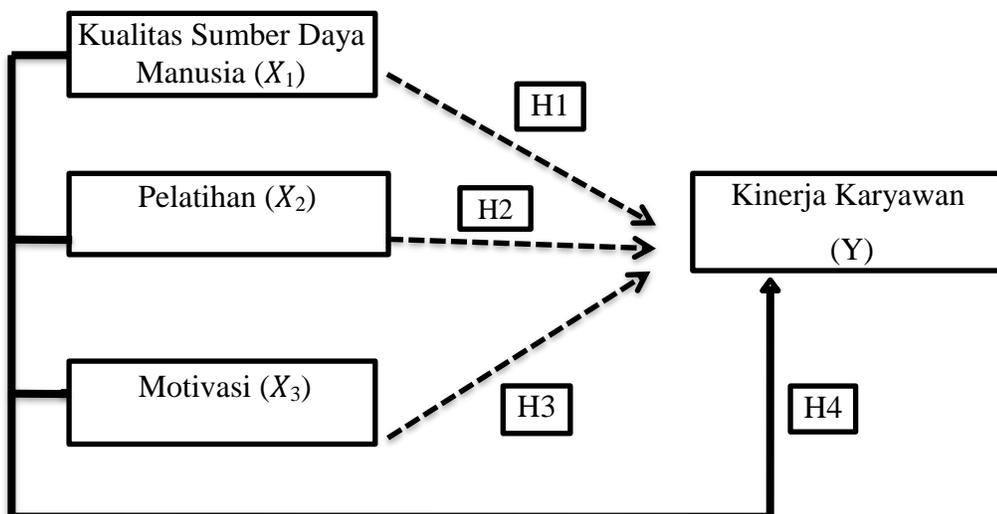
4	Amar Setiawan (2022)	Pengaruh Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Organisasi.	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan sebesar 76,9% sedangkan 23,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.
5	Hartiwi Agustina (2019)	Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT.Tambang Batubara Bukit Asam).	Analisis regresi linier berganda	Hasil tes yang dilakukan tes regresi simultan atau tes f menunjukkan bahwa komunikasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil tes parsial tes hasil menunjukkan bahwa variabel komunikasi sebagian berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan
6	Simbolon, (2021)	Analisis Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komunikasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alexa Medika Medan	Analisis regresi linier berganda	Hasil menunjukkan bahwa komunikasi dan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil tes parsial tes hasil menunjukkan bahwa variabel komunikasi sebagian berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan
7	Effendi	Pengaruh Kualitas	Analisis	Hasil dari penelitian

	Sinuhaji (2020)	Sumber Daya Manusia dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan	regresi linier berganda	menunjukkan bahwa terdapat tidak pengaruh positif dan signifikan antara Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap kinerja
--	-----------------	-----------------------------------------------------------------	-------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Sumber: Jurnal Penelitian Terdahulu (2024)

### C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah penjelasan sementara terhadap suatu gejala yang menjadi objek permasalahan kita. Kerangka pikir ini disusun dengan berdasarkan pada tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan atau terkait. Kerangka pikir ini merupakan suatu argumentasi kita dalam merumuskan hipotesis. Dalam merumuskan suatu hipotesis, argumentasi kerangka berpikir menggunakan logika deduktif (untuk metode kuantitatif) dengan memakai pengetahuan ilmiah sebagai premis premis dasarnya.



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

Parsial   
Simultan 

Keterangan :

Y = variabel dependen Kinerja Karyawan

X1 = variabel independen Kualitas Sumber Daya Manusia

X2 = variabel independen Pelatihan

X3 = variabel independen Motivasi

#### D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2016).

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut :

Ho<sub>1</sub>: Tidak ada pengaruh antara kualitas sumber daya manusia (X1) terhadap kinerja karyawan bagian *sewing* di PT. Ungaran Sari Garment Pringapus

Ha<sub>1</sub>: Ada pengaruh antara kualitas sumber daya manusia (X1) terhadap kinerja karyawan bagian *sewing* di PT. Ungaran Sari Garment Pringapus

Ho<sub>2</sub>: Tidak ada pengaruh antara pelatihan (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan bagian *sewing* di PT. Ungaran Sari Garment Pringapus

Ha<sub>2</sub>: Ada pengaruh antara pelatihan(X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan bagian *sewing* di PT. Ungaran Sari Garment Pringapus

Ho<sub>3</sub>: Tidak ada pengaruh antara motivasi (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja karyawan bagian *sewing* di PT. Ungaran Sari Garment Pringapus.

Ha<sub>3</sub>: Ada pengaruh antara motivasi (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja karyawan bagian *sewing* di PT. Ungaran Sari Garment Pringapus

Ho<sub>4</sub>: Tidak ada pengaruh secara simultan antara kualitas sumber daya manusia, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian *sewing* di PT. Ungaran Sari Garment Pringapus

Ha<sub>4</sub>: Ada pengaruh secara simultan antara kualitas sumber daya manusia, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian *sewing* di PT. Ungaran Sari Garment Pringapus.

### **BAB III**

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Jenis dan Metode Penelitian**

Menurut Sugiyono (2016) metode penelitian ini diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan

dan dibuktikan suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang pendidikan.

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian asosiatif adalah pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Dalam penelitian ini akan berupaya menjelaskan hubungan antar variabel kualitas sumber daya manusia ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ) dan motivasi ( $X_3$ ), dengan kinerja karyawan ( $Y$ ).

## **B. Lokasi Penelitian**

Lokasi yang telah ditetapkan oleh peneliti yaitu PT. Ungaran Sari Garment Pringapus Jl. Raya Karangjati - Pringapus, Pringapus, Kec. Pringapus, Kabupaten Semarang, Jawa Tengah 50553 Kabupaten Semarang, Jawa Tengah 50661.

## **C. Variabel dan Indikator Penelitian**

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2016).

Ada 2 variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel bebas dan variabel terikat yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

### **1. Variabel Bebas (Variabel Independen)**

Variabel bebas adalah variabel yang tidak tergantung dan tidak dipengaruhi oleh variabel lain atau menjadi sebab timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam

penelitian ini adalah: kualitas sumber daya manusia ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ) dan motivasi ( $X_3$ )

## 2. Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah: kinerja karyawan ( $Y$ ). Selanjutnya indikator yang digunakan sebagai acuan untuk memudahkan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 3.1**  
**Indikator Variabel Penelitian**

Variabel	Indikator	Skala Likert
Kualitas Sumber Daya Manusia ( $X_1$ )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas intelektual</li> <li>2. Pendidikan.</li> <li>3. Memahami bidangnya.</li> <li>4. Kemampuan</li> <li>5. Semangat kerja</li> </ol> <p>Menurut Rahardjo, (2020)</p>	Skala Likert 1-5
Pelatihan ( $X_2$ )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Isi pelatihan,.</li> <li>2. Metode pelatihan,</li> <li>3. Sikap.</li> <li>4. Jangka waktu pelatihan.</li> <li>5. Fasilitas pelatihan,</li> </ol> <p>Menurut Widodo (2019),</p>	Skala Likert 1-5
Motivasi ( $X_3$ )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tanggung Jawab.</li> <li>2. Prestasi Kerja.</li> <li>3. Peluang Untuk Maju</li> <li>4. Pengakuan Atas Kinerja.</li> <li>5. Pekerjaan yang menantang.</li> </ol> <p>Mangkunegara (2017)</p>	Skala Likert 1-5

Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Tanggung jawab 4. Kerjasama 5. Inisiatif Menurut Marhawati, (2022)	Skala Likert 1-5
----------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------

Sumber data di peroleh dari : Peneliti 2024

## D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

### 1) Populasi

Menurut Sugiono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian *sewing* di PT. Ungaran Sari Garment Pringapus gedung PA6 dengan jumlah karyawan sebanyak 210

### 2) Sampel dan Teknik Sampling

Sampel adalah bagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukannya untuk populasi. Untuk itu sampel yang akan diambil dari populasi harus betul-betul *representative* atau mewakili Sugiyono (2016). Teknik *probability sampling* Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan *simple random sampling* dengan menggunakan Rumus Slovin. Rumus yang digunakan adalah :

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

Dimana: n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Tingkat Kesalahan

Populasi N= 210 dengan asumsi tingkat kesalahan (e) = 5%, maka jumlah sampel

yang harus digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak  $n = \frac{N}{1+N(e)^2} =$

$\frac{210}{1+210(0.05)^2} = 137,7$  dibulatkan menjadi 138 Jadi dari perhitungan diatas, untuk

mengetahui ukuran sampel dengan tingkat kesalahan 5% adalah sebanyak 138

## **E. Jenis Dan Sumber Data**

Jenis data berdasarkan sumbernya terbagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Sedangkan berdasarkan sifatnya terbagi menjadi dua, yaitu data kuantitatif dan data kualitatif.

### **1) Jenis Data**

Sugiyono (2019) mengelompokkan jenis data menjadi dua macam data yang selanjutnya digunakan dalam penelitian ini yaitu, jenis data kualitatif adalah data yang berbentuk kata atau kalimat dan data kualitatif digunakan untuk mengevaluasi beberapa variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat dan untuk memperjelas perolehan hasil data kualitatif. Data kuantitatif dalam penelitian ini diambil dari identitas responden (Jenis Kelamin, Pendidikan dan

Lama Bekerja) dan tanggapan atau jawaban responden melalui penyebaran kuesioner.

Jenis data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif adalah validitas, reliabilitas, korelasi sederhana dan berganda, regresi linier sederhana dan berganda, determinasi (adjusted r square), uji t dan F. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif.

## **2) Sumber Data**

Untuk mendapatkan data yang diperlukan, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

### **a. Sumber Data Primer**

Sumber data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Data primer yang dikumpulkan dalam penelitian ini seperti data yang didapatkan dengan observasi dan kuisisioner yang disebarkan kepada responden yaitu seluruh karyawan bagian *sewing* di PT. Ungaran Sari Garment Pringapus Sugiyono (2019). Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari obyek yang di amati dan diteliti secara langsung dengan mengadakan pengadaan data kepada populasi yang telah ditentukan melalui penyebaran kuesioner.

### **b. Sumber Data Sekunder**

Sumber data sekunder adalah data yang bukan diperoleh dari hasil pengumpulan dan pengolahan sendiri oleh peneliti, melainkan dilakukan oleh

orang lain atau lembaga tertentu Sugiyono (2019). Data tersebut sangat mendukung permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu data seluruh karyawan bagian *sewing* di PT. Ungaran Sari Garment Pringapus.

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data adalah cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkap informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian. Dalam metode ini menggunakan metode pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi yang dijelaskan sebagai berikut :

### **1) Kuesioner /Angket**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat alat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Menurut Sugiyono (2016) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenal sosial.

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun instrument yang dapat berupa pertanyaan. Dalam penelitian ini menggunakan skala likert, maka jawaban responden dapat diberi skor atau nilai dengan interval 1 sampai dengan 5 skala pengukurannya sebagai berikut :

1. Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
2. Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
3. Skor 3 untuk jawaban Kurang Setuju (KS)

4. Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
5. Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS).

## 2) Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan, transip, arsip, buku, surat kabar, majalah, agenda dan sebagainya. Dokumentasi dari asal dokumen yang artinya data yang diperoleh dari data dokumentasi dapat dimanfaatkan untuk mengetahui, menafsirkan bahkan meramalkan.

## G. Teknik Analisa Data

Analisis data diperlukan untuk membuat sebuah keputusan untuk menerima atau menolak hipotesa sebagai bagian dari penelitian ini. Analisis data dalam penelitian ini berbasis perhitungan statistik dengan memanfaatkan Aplikasi SPSS versi 23. sebagai media perhitungan statistik.

Uji instrumen memegang peran penting dalam penelitian kuantitatif karena kualitas data yang digunakan dalam banyak hal ditentukan oleh kualitas instrumen yang dipergunakan.

### 1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner Ghozali (2016). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 23

Kriteria dalam pengujian validitas menurut Ghozali (2016) adalah : Jika  $r_{hitung} \text{ positif} > r_{tabel}$  maka item pertanyaan adalah valid. Jika  $r_{hitung} \text{ negatif} < r_{tabel}$

maka item pertanyaan adalah tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  untuk tingkat signifikansi 5 % dari *degree of freedom* (df)= n-2, dalam hal menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana :

r = nilai koefisien korelasi antar item dan total

y = jumlah skor total (kinerja karyawan)

x = jumlah skor item (kualitas sumber daya manusia X<sub>1</sub>, pelatihan X<sub>2</sub> dan motivasi X<sub>3</sub>)

n = jumlah responden

Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pernyataan yang diajukan.

Hasil r hitung dibandingkan r tabel dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika r hitung > r tabel maka item pernyataan adalah valid.
2. Jika r hitung < r tabel maka item pernyataan adalah tidak valid.

Uji validitas dilakukan terhadap 10 responden diluar penelitian yang sesungguhnya bertujuan untuk menguji kelayakan instrument (alat ukur) penelitian.

**Tabel 3.2**  
**Tabel Uji Validitas Data**

Variabel	Item/kode	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)	X1.1	0,979	0,631	Valid
	X1.2	0,951	0,631	Valid
	X1.3	0,934	0,631	Valid

	X1.4	0,984	0,631	Valid
	X1.5	0,951	0,631	Valid
Pelatihan (X2)	X2.1	0,992	0,631	Valid
	X2.2	0,992	0,631	Valid
	X2.3	0,992	0,631	Valid
	X2.4	0,992	0,631	Valid
	X2.5	0,879	0,631	Valid
Motivasi (X3)	X3.1	0,900	0,631	Valid
	X3.2	0,978	0,631	Valid
	X3.3	0,900	0,631	Valid
	X3.4	0,949	0,631	Valid
	X3.5	0,949	0,631	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	X4.1	0,989	0,631	Valid
	X4.2	0,989	0,631	Valid
	X4.3	0,989	0,631	Valid
	X4.4	0,989	0,631	Valid
	X4.5	0,852	0,631	Valid

Sumber : Data yang diolah SPSS versi 23 (2024)

Berdasarkan sebagaimana tabel 3.2 diatas yang sudah diolah menggunakan SPSS versi 23 pada Lampiran 11 halaman 118 diketahui bahwa  $r$  hitung berkisar antara 0,852 – 0,992. tampak bahwa  $r_{hitung}$  lebih besar bila dibandingkan  $r_{tabel} = 0,631$  Sehingga bisa disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan adalah valid

## 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan kuesioner jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai  $Cronbach\ Alpha > 0,70$ . Uji reliabilitas menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Dimana :

$r$  = Koefisien reliabilitas instrumen (*Cronbach Alpha*)

$k$  = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = Total varians butir dan,

$\sigma_t^2$  = Total varian

Uji realibitas dilakukan terhadap 10 responden diluar penelitian sesungguhnya untuk menguji kelayakan intrumen (alat ukur) penelitian.

**Tabel 3.3**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Alpha Pembanding	Keterangan
1	Kualitas Sumber Daya Manusia	0,978	0,70	Reliabel
2	Pelatihan	0,983	0,70	Reliabel
3	Motivasi	0,964	0,70	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,977	0,70	Reliabel

Sumber : Data yang diolah (2024)

Berdasarkan sebagaimana tabel 3.3 diatas maka dapat dilihat bahwa nilai *cronbach alpha* > 0,70, yang dapat diartikan bahwa kehandalan kuesioner yang diajukan kepada responden memiliki kekonsistenan dan dinyatakan *reliable*.

## H. Analisis Data

### 1. Uji Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antar dua variabel. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain

analisis korelasi tidak membedakan antara variabel terikat dengan variabel bebas (Ghozali,2016). Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 23 Interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel dengan kriteria menurut Sugiyono (2016) sebagai berikut :

**Tabel 3.4**  
**Interprestasi Koefisien Korelasi**

Koefisien korelasi	Interprestasinya
0,00 – 0,199	Hubungan korelasi sangat rendah
0,20 – 0,399	Hubungan korelasi rendah
0,40 – 0,599	Hubungan korelasi sedang
0.60 – 0,799	Hubungan korelasi kuat
0,80 – 1,000	Hubungan korelasi sangat kuat

Sumber data: data sekunder,2025

Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan korelasi sederhana dan berganda penjelasannya sebagai berikut :

## 2. Analisis Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana digunakan untuk menguji dua variabel (satu variable bebas dan satu terikat) apakah ada hubunganya atau tidak. Perhitungan korelasi sederhana dengan menggunakan pogram SPSS versi 23. Uji korelasi sederhana menggunakan rumus yang dapat dituliskan sebagai berikut:

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

Dimana :

$r_{xy}$  = Nilai koefisien korelasi

$y$  = Jumlah skor  $y$  (*organizational citizenship behavior*)

x = Jumlah skor x (kualitas sumber daya manusia  $x_1$ , pelatihan  $x_2$  dan motivasi  $x_3$ )

Koefisien korelasi sederhana yang dinyatakan dengan simbol “r” menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua variabel. Koefisien korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan antara kualitas sumber daya manusia ( $x_1$ ), pelatihan ( $x_2$ ) dan motivasi ( $x_3$ ) dengan kinerja karyawan (y) secara parsial.

### 3. Analisis Korelasi Berganda

Korelasi berganda digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan secara simultan antara dua atau lebih variabel bebas dan satu variabel terikat, serta untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi.

Uji korelasi berganda menggunakan program SPSS versi 23 dengan melihat nilai R pada determinasi. Uji korelasi berganda menggunakan rumus yang dapat dituliskan sebagai berikut :

$$R_{y \cdot X_1 X_2 X_3} = \sqrt{\frac{r^2 Y X_1 + r^2 Y X_2 + r^2 Y X_3 - 2 r Y X_1 r Y X_2 r Y X_3 r X_1 X_2 X_3}{1 - r^2 X_1 X_2 X_3}}$$

Dimana :

$R_{y \cdot X_1 X_2 X_3}$  = koefisien korelasi ganda antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$

Secara bersama-sama dengan variabel Y

$r_{yx1}$  = koefisien korelasi  $X_1$  dengan Y

$r_{yx2}$  = koefisien korelasi  $X_2$  dengan Y

$r_{yx3}$  = koefisien korelasi  $X_3$  dengan  $Y$

$r_{x_1x_2x_3}$  = koefisien korelasi  $X_1, X_2, X_3$

Koefisien korelasi berganda yang dinyatakan dengan simbol “R” menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara kualitas sumber daya manusia , pelatihan, motivasi dan kinerja karyawan secara simultan.

#### 4. Analisis Uji Regresi

Regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antar variable bebas dan variabel terikat Sugiyono (2016 ).

##### a. Regresi linier sederhana

Regresi linear sederhana dilakukan untuk mendapatkan gambaran bagaimana variabel independen yang meliputi (kualitas sumber daya manusia  $X_1$ , pelatihan  $X_2$  dan motivasi  $X_3$ ) mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 (Ghozali, 2018):

$$Y' = a + bx + e$$

Dimana :

$Y'$  = Variabel terikat (kinerja karyawan  $Y$ ).

$X$  = Variabel bebas (kualitas sumber daya manusia  $X_1$ , pelatihan  $X_2$  dan motivasi  $X_3$ )

$a$  = Bilangan konstanta

$b$  = Bilangan regresi

$e$  = Tingkat kesalahan yang ditolelir (*error*)

Jika koefisien  $b$  bernilai positif, maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat korelasi positif atau searah. Dengan kata lain, peningkatan atau penurunan variabel bebas diikuti dengan kenaikan atau penurunan variabel terikat. Sedangkan jika koefisien  $b$  bernilai negatif, maka menunjukkan arah yang berlawanan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan kata lain, setiap peningkatan variabel bebas akan diikuti dengan penurunan variabel terikat atau sebaliknya.

#### **b. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis Regresi linear berganda dilakukan untuk mendapatkan gambaran bagaimana variabel independen yang meliputi (kualitas sumber daya manusia  $X_1$ , pelatihan  $X_2$  dan motivasi  $X_3$ ) mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 (Ghozali, 2018):

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Dimana :

$Y$  = Variabel kinerja karyawan

$X_1$  = Variabel kualitas sumber daya manusia

$X_2$  = Variabel pelatihan

$X_3$  = Variabel motivasi

$a$  = Bilangan konstanta

$b_{1,2,3}$ = Koefisien regresi

Penggunaan analisis ini karena mampu menginterpretasikan dan menjelaskan hubungan linier antara kualitas sumber daya manusia, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

## 5. Analisis Uji $R^2$ (koefisien determinasi)

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali,2016). Uji determinasi dalam penelitian ini untuk menguji seberapa jauh variabel bebas (kualitas sumber daya manusia, pelatihan dan motivasi) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja karyawan) dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 23.

Kelemahan mendasar menggunakan koefisien determinasi adalah biasa terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka R Square pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat apabila nilai signifikansi  $<0.05$ , atau  $t$  hitung  $> t$  tabel, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R Square* pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti  $R^2$ , nilai *Adjusted R Square* dapat naik atau turun apabila satu variabel bebas ditambahkan kedalam model Ghozali (2016).

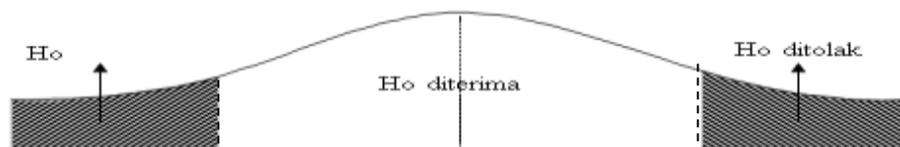
## 6. Pengujian Hipotesis

Rancangan pengujian hipotesis ini dinilai dengan penetapan hipotesis nol

dan hipotesis alternatif, penelitian uji statistik dan perhitungan nilai uji statistik, perhitungan hipotesis, penetapan tingkat signifikan apabila nilai signifikansi  $< 0.05$ , atau  $t$  hitung  $> t$  tabel, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y dan penarikan kesimpulan. Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis nol ( $H_0$ ) tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan Hipotesis alternatif ( $H_a$ ) menunjukkan adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini secara parsial menggunakan Uji  $t$ , sedangkan Pengujian hipotesis dalam penelitian ini secara simultan menggunakan Uji  $F$ .

### c. Uji $t$ (Pengujian secara Parsial)

Uji  $t$  bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas (X) yaitu kualitas sumber daya manusia, pelatihan dan motivasi terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan. apabila nilai signifikansi  $< 0.025$ , atau  $t$  hitung  $> t$  tabel, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Menurut Ghazali (2019) uji  $t$  digunakan untuk menguji signifikan antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat (Y). Secara grafis uji  $t$  parsial disajikan dalam Gambar 3.1. Kriteria dalam pengujian  $t$  sebagai berikut:



$-t_{\text{tabel}}$

### Gambar 3.1

#### Uji t Parsial

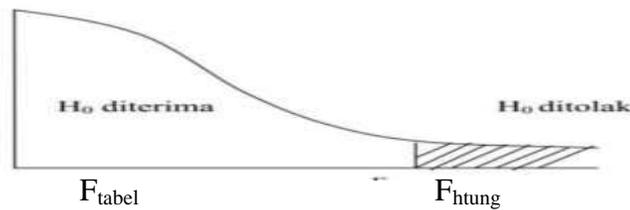
- 1) Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata 5% (uji dua arah).
  - a.  $H_0 : \beta_1 \beta_2 \beta_3 = 0$  artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (kualitas sumber daya manusia, pelatihan dan motivasi) secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).
  - b.  $H_a : \beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$  artinya ada pengaruh signifikan antara variabel bebas (kualitas sumber daya manusia, pelatihan dan motivasi) secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).
- 2) Menentukan  $t_{\text{tabel}}$  dengan rumus  $df = n - k - 1$
- 3) Menentukan  $t_{\text{hitung}}$  dan tingkat signifikansi 0,005 di peroleh hasil dari pengolahan data melalui SPSS versi 23. Dikatakan signifikan jika  $< 0,005$  dan dikatakan tidak signifikan jika  $> 0,005$
- 4) Membuat kesimpulan

Apabila  $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$  atau  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  dan tingkat sig.  $< 0,005$  maka  $H_0$  ditolak atau menerima  $H_a$ , artinya ada pengaruh antara variabel bebas (kualitas sumber daya manusia, pelatihan dan motivasi) secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) dan apabila  $-t_{\text{hitung}} > -t_{\text{tabel}}$  atau  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  dan tingkat sig.  $> 0,005$  maka  $H_0$  diterima atau menolak  $H_a$ , artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas (kualitas sumber daya

manusia, pelatihan dan motivasi) secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

**d. Uji F (Pengujian secara Simultan)**

Menurut Ghozali (2020) uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi apabila nilai signifikansi  $< 0.05$ , atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y hubungan antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Kurva uji F simultan ini diilustrasikan dalam Gambar 3.2. Kriteria dalam pengujian F sebagai berikut :



**Gambar 3.2**

**Uji Simultan**

- 1) Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata 5% (uji satu arah)
  - a.  $H_0 = \beta_1 \beta_2 \beta_3 = 0$  artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara antara variabel bebas (kualitas sumber daya manusia, pelatihan dan motivasi) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).
  - b.  $H_a = \beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$  artinya ada pengaruh signifikan antara variabel bebas (kualitas sumber daya manusia, pelatihan dan motivasi) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).
- 2) Menentukan  $F_{tabel}$  dengan rumus  $df = n-k-1$

3) Menentukan  $F_{hitung}$  dan tingkat signifikansi 0,05 diperoleh hasil dari pengolahan data melalui program SPSS versi 23. Dikatakan signifikan jika  $< 0,05$  dan dikatakan tidak signifikan jika  $> 0,05$

4) Membuat kesimpulan

Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan tingkat signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh antara variabel bebas (kualitas sumber daya manusia, pelatihan dan motivasi) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Dan apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan tingkat signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak, artinya kualitas sumber daya manusia, pelatihan dan motivasi secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Gambaran Umum dan Lokasi Penelitian**

PT Ungaran Sari Garments (PT USG) merupakan salah satu perusahaan bermodal asing yang bergerak di bidang pembuatan garment kualitas ekspor yang berlokasi di Jawa Tengah. Perusahaan ini dikembangkan oleh Mr. Maniwanen sejak 1997 dan merupakan salah satu anak perusahaan dari Busana Apparel Group (BAG Group) yang berkantor di lantai 41 dan 43 Jakarta. BAG group merupakan salah satu produsen pakaian jadi dan eksportir terbesar di Indonesia dengan negara tujuan terbesar adalah Eropa dan Amerika. Beberapa buyer yang mempercayakan pesanannya kepada PT USG antara lain: Ann Taylor, J. Jill, Tommy Hilfiger, Philip Van Heusen, Perry Ellis Menswear, Kohl's, Express, dan sebagainya.

Sesuai perkembangannya, saat ini PT USG memiliki sejumlah pabrik di Jawa Tengah yang lokasinya terbagi menjadi 3 (tiga) unit, yaitu

1. PT Ungaran Sari Garments I (Ungaran) Berlokasi di Jalan Diponegoro No, 235, Ungaran. PT USG I ini memiliki 3 unit gedung utama sebagai gedung produksi yaitu Dress 1, Dress 2, dan Shirt
2. PT Ungaran Sari Garments II (Congol) Dipimpin oleh Mr. Natesan sebagai Vice President dan Mr. Sudeep sebagai General Manager (GM). PT USG II berlokasi di Dusun Congol, Kecamatan Bergas, Kabupaten Semarang. PT USG II

mempunyai 3 gedung utama sebagai gedung produksi yaitu gedung Congol 1, Congol 2, dan Congol

3. PT Ungaran Sari Garments III PT USG III dipimpin oleh Mr. Anil George sebagai General Manager (GM). Berlokasi di Jalan Raya Pringapus, KM.5 Dusun Pringapus, Kecamatan Pringapus, Kabupaten Semarang. PT USG III memiliki 7 gedung dengan detail 6 gedung digunakan untuk produksi dan 1 gedung sebagai central cutting.

#### 4. Deskripsi Responden

Deskripsi responden penelitian memberi gambaran tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan. Untuk mengetahui gambaran umum responden dan selanjutnya hasil dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

- a) Diskripsi respoden berdasarkan jenis kelamin

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

Jenis Kelamin Responden Penelitian			
NO	Kategori Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
1	Laki - laki	53	38%
2	Perempuan	85	62%
3	Jumlah	138	100%

Sumber : Data diolah tahun 2024

Berdasarkan jenis kelamin responden pada tabel 4.1 diatas menunjukkan dari 138 responden diperoleh hasil dominan jenis kelamin perempuan sejumlah 85 responden (62%), di ikuti jenis kelamin laki - laki 53 responden (38%).

- b) Diskripsi responden berdasarkan usia

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

Usia Responden Penelitian			
No	Usia	Jumlah	Prosentase (%)
1	20-35	111	81%
2	36-50	17	12%
3	Lebih dari 50	10	7%
4	Jumlah	138	100%

Sumber : Data diolah tahun 2024

Berdasarkan usia responden pada tabel 4.2 diatas menunjukkan dari 138 responden dominan berusia 20-35 tahun diperoleh hasil 111 responden (81%), di ikuti 17 responden (12%) berusia 36-50 tahun, 10 responden (7%) berusia lebih dari Lebih dari 50

c) Diskripsi responden berdasarkan pendidikan

**Tabel 4.3**  
**Responden berdasarkan Pendidikan**

Latar Belakang Pendidikan Penelitian			
No	Pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
2	SMP	16	12%
3	SMA/SMK	120	87%
4	D-3	2	1%
5	Jumlah	138	100%

Sumber : Data diolah tahun 2024

Berdasarkan tingkat pendidikan responden pada tabel 4.3 di atas menunjukkan dari 138 responden dominan berpendidikan SMK/SMA diperoleh hasil 120 responden (87%), SMP di peroleh hasil 16 responden (12%) berpendidikan D-3 di peroleh hasil 2 responden (1%)

d) Diskripsi responden menurut berdasarkan lama berkerja

**Tabel 4.4**  
**Responden berdasarkan lama berkerja**

<b>Karakteristik responden berdasarkan lama berkerja</b>			
No	Lama Berkerja	Responden	Presentase %
1	< Dari 5tahun	104	75%
2	5 - 10 tahun	31	23%
3	>10 tahun	3	2%
4	Jumlah	138	100

Sumber : Data diolah tahun 2024

Berdasarkan masa kerja responden pada tabel 4.4 di atas menunjukkan dari 138 responden dominan dengan lama bekerja < dari 5 tahun diperoleh hasil 104 responden (75%), 31 responden (23%) dengan lama bekerja 5-10 tahun, dan 3 responden (2%) dengan lama bekerja >10 tahun

## **5. Hasil Analisis Data**

Hasil analisis data dibawah ini menggunakan analisis kuantitatif adalah suatu analisa yang digunakan untuk menganalisa atau membuktikan keterangan variabel yang dibuktikan dengan pengujian hipotesis secara statistik yang meliputi estimasi dan penguji hipotesis yang berdasarkan suatu data atau sampel.

### **a. Korelasi Sederhana**

Analisa korelasi sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan kualitas sumber daya manusia ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ), motivasi ( $X_3$ ) secara parsial dengan kinerja karyawan ( $Y$ ) PT. Ungaran Sari Garment Pringapus. Hasil olah data menggunakan SPSS 23 diperoleh sebagai berikut.

**Tabel 4.5**  
**Uji Korelasi Sederhana**  
**Correlations**

		Kualitas Sumber Daya Manusia	Pelatihan	Motivasi	Kinerja Karyawan
Kualitas Sumber Daya Manusia	Pearson Correlation	1	.231**	.485**	.530**
	Sig. (2-tailed)		.006	.000	.000
	N	138	138	138	138
Pelatihan	Pearson Correlation	.231**	1	.351**	.478**
	Sig. (2-tailed)	.006		.000	.000
	N	138	138	138	138
Motivasi	Pearson Correlation	.485**	.351**	1	.517**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	138	138	138	138
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.530**	.478**	.517**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	138	138	138	138

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

1. Korelasi sederhana variabel kualitas sumber daya manusia ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Nilai korelasi sebesar 0,530 artinya hasil sedang dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,40–0,599, dapat dilihat pada tabel 3.4 halaman 50. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia terdapat hubungan sedang terhadap terhadap kinerja karyawan.
2. Korelasi sederhana variabel pelatihan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Nilai korelasi sebesar 0,478 artinya hasil sedang dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,40–0,599, dapat dilihat pada tabel 3.4 halaman 50. Jadi dapat

disimpulkan bahwa variabel pelatihan terdapat hubungan sedang terhadap kinerja karyawan.

3. Korelasi sederhana variabel motivasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai korelasi sebesar 0,517 artinya hasil sedang dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,40–0,599, dapat dilihat pada tabel 3.4 halaman 50. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi terdapat hubungan sedang terhadap kinerja karyawan.

**b. Korelasi Berganda**

Analisis korelasi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan kualitas sumber daya manusia ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ), motivasi ( $X_3$ ) secara parsial dengan kinerja karyawan (Y) PT. Ungaran Sari Garment Pringapus. Hasil olah data menggunakan SPSS 23 diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Analisis Uji Korelasi Berganda**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.675 <sup>a</sup>	.455	.443	1.49370

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan, Kualitas Sumber Daya Manusia

Berdasarkan pada tabel 4.6 di atas dinilai korelasi berganda dapat di ketahui dari R sebesar 0,675 artinya hasil kuat dengan interpretasi berada di antara 0,60 – 0,799 dapat dilihat pada tabel 3.4 halaman 50. Jadi dapat di

simpulkan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia, pelatihan, dan motivasi secara simultan terdapat hubungan kuat terhadap kinerja karyawan.

**c. Regresi Linier Sederhana**

Regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh kualitas sumber daya manusia ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ), motivasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Berikut adalah koefisien regresi sederhana yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 23:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Kualitas Sumber Daya Manusia**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.521	1.690		5.632	.000
	Kualitas Sumber Daya Manusia	.570	.078	.530	7.285	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = 9.521 + 0.570 X_1$$

Berdasarkan pada tabel 4.7 diatas, maka persamaan regresi linier sederhana untuk variabel kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dapat dituliskan,  $Y = 9.521 + 0.570 X_1$ . Jadi dapat di simpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai bernilai positif, artinya jika kualitas sumber daya manusia sama dengan 1 maka kinerja karyawan naik sebesar 0.570 atau sebaliknya.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Pelatihan**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.768	1.588		7.411	.000
	Pelatihan	.456	.072	.478	6.340	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = 11.768 + 0.456 X_2$$

Berdasarkan pada tabel 4.8 diatas, maka persamaan regresi linier sederhana untuk variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan dapat dituliskan,  $Y = 11.768 + 0.456 X_2$ . jadi dapat di simpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan bernilai positif, artinya jika pelatihan sama dengan 1 maka kinerja karyawan naik sebesar 0.456 atau sebaliknya.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.389	1.623		6.400	.000
	Motivasi	.520	.074	.517	7.052	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

$$Y = 10.389 + 0.520 X_3$$

Berdasarkan pada tabel 4.9 diatas, maka persamaan regresi linier sederhana untuk variabel motivasi terhadap kinerja karyawan dapat dituliskan,  $Y = 10.389 + 0.520 X_3$  jadi dapat di simpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel motivasi terhadap kinerja karyawan bernilai positif, artinya jika motivasi sama dengan 1 maka kinerja karyawan naik sebesar 0.520 atau sebaliknya.

#### d. Regresi Linier Berganda

Analisa Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mencari pengaruh variabel Kualitas Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ) Motivasi ( $X_3$ ) secara simultan dengan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) PT. Ungaran Sari Garment Pringapus. Berikut adalah koefisien regresi sederhana yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 23.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.995	1.875		1.064	.289
Kualitas Sumber Daya Manusia	.365	.079	.340	4.645	.000
Pelatihan	.300	.065	.314	4.601	.000
Motivasi	.244	.076	.242	3.189	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada tabel 4.10 diatas, maka persamaan regresi linier berganda yang mencerminkan pengaruh antara variabel kualitas sumber daya manusia ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ) Motivasi ( $X_3$ ) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Maka persamaan diatas dapat disimpulkan :

$$Y = 1.995 + 0,365 X_1 + 0,300 X_2 + 0,244 X_3$$

- 1) Nilai (constant) sebesar 1.995 dapat diartikan bahwa apabila variabel kualitas sumber daya manusia ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ), motivasi ( $X_3$ ) kinerja karyawan (Y) PT. Ungaran Sari Garment Pringapus tidak akan mengalami perubahan sebesar 1.995.
- 2) Nilai koefisien regresi kualitas sumber daya manusia ( $X_1$ ) sebesar 0,365 menunjukkan bahwa terjadi peningkatan variabel ( $X_1$ ) kualitas sumber daya manusia naik satu satuan maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,365 satuan atau sebaliknya.
- 3) Nilai koefisien regresi pelatihan ( $X_2$ ) sebesar 0,300 menunjukkan bahwa terjadi peningkatan variabel ( $X_2$ ) pelatihan naik satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,300 atau sebaliknya.
- 4) Nilai koefisien regresi motivasi ( $X_3$ ) sebesar 0,244 menunjukkan bahwa terjadi peningkatan variabel ( $X_3$ ) motivasi naik satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,244 satuan atau sebaliknya.

**e. Koefisien Determinasi (*Adjusted R-Square*)**

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari kontribusi variabel kualitas sumber daya manusia ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ), motivasi ( $X_3$ ) secara parsial dengan kinerja karyawan (Y) PT. Ungaran Sari Garment Pringapus (Y) Berikut ini adalah nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 23 sebagai berikut :

**Tabel 4.11**  
**Hasil koefisien determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.675 <sup>a</sup>	.455	.443	1.49370

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan, Kualitas Sumber Daya Manusia

Berdasarkan pada tabel 4.11 diatas, dapat diketahui besarnya nilai determinasi (*Adjusted R Square*) hasil hitungnya adalah sebesar 0.443. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ) motivasi ( $X_3$ ) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan PT. Ungaran Sari Garment Pringapus (Y) sebesar 44,3% dimana sisanya yaitu sebesar 55,7% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

**6. Pengujian Hipotesis**

**a. Uji t**

Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel bebas berpengaruh signifikan ataukah tidak terhadap variabel terikat (Y) pada tingkat signifikansi  $\alpha=5\%$ . Kriteria uji t adalah membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan t tabel, dimana  $t_{hitung}$  diperoleh dari hasil pengolahan data, sementara  $t_{tabel}$  diperoleh dari  $t_{tabel}$  dengan ketentuan  $df = n - k - 1$  atau  $138 - 3 - 1 = 134$  sehingga diketahui  $t_{tabel}$  sebesar 1.977 Adapun hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 4.12:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji t (Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.995	1.875		1.064	.289
	Kualitas Sumber Daya Manusia	.365	.079	.340	4.645	.000
	Pelatihan	.300	.065	.314	4.601	.000
	Motivasi	.244	.076	.242	3.189	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

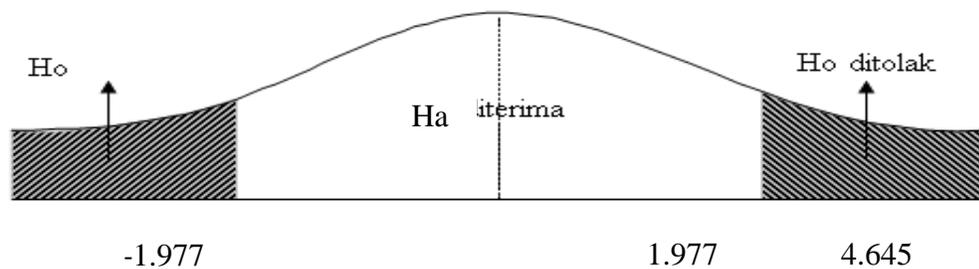
### 1) Pengujian hipotesis pertama ( $H_1$ )

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

$H_0$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kualitas sumber daya manusia ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan PT. Ungaran Sari Garment Pringapus (Y)

$H_a$  : Ada pengaruh yang signifikan antara kualitas sumber daya manusia ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan PT. Ungaran Sari Garment Pringapus ( $Y$ )

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat bahwa hasil uji variabel kualitas sumber daya manusia ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4.645 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.977 ( $4.645 > 1.977$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05, yang berarti bahwa variabel kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ungaran Sari Garment Pringapus ( $Y$ ) atau dapat dikatakan hipotesis pertama ( $H_a$ ) dalam penelitian ini diterima dan  $H_o$  ditolak.



**Gambar 4.1**  
**Kurva Statistik Uji t Hipotesis 1**

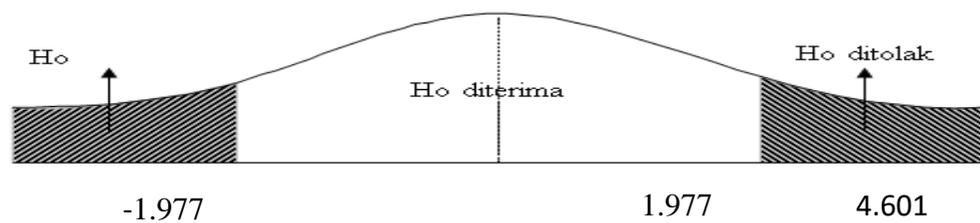
## 2) Pengujian hipotesis kedua ( $H_2$ )

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

$H_o$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan PT. Ungaran Sari Garment Pringapus ( $Y$ )

$H_a$  : Ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan PT. Ungaran Sari Garment Pringapus (Y)

Berdasarkan tabel 4.12 didapatkan hasil bahwa variabel pelatihan ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4.601 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.977 ( $4.601 > 1.977$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ungaran Sari Garment Pringapus (Y) atau dapat dikatakan hipotesis kedua ( $H_a$ ) dalam penelitian ini diterima dan ( $H_o$ ) ditolak.



**Gambar 4.2**  
**Kurva Statistik Uji t Hipotesis 2**

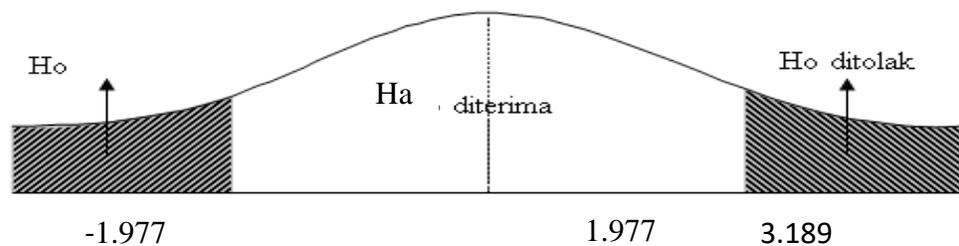
### 3) Pengujian hipotesis ketiga ( $H_3$ )

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah

$H_o$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan PT. Ungaran Sari Garment Pringapus (Y)

$H_a$  : Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi ( $X_3$ ) kinerja karyawan PT. Ungaran Sari Garment Pringapus (Y)

Berdasarkan tabel 4.12 didapatkan hasil bahwa variabel Motivasi ( $X_3$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.189 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.977 ( $3.189 > 1.977$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0,002 yang kurang dari 0,05, yang berarti bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ungaran Sari Garment Pringapus (Y) atau dapat dikatakan hipotesis ketiga ( $H_a$ ) dalam penelitian ini diterima dan ( $H_o$ ) ditolak.



**Gambar 4.3**  
**Kurva Statistik Uji t Hipotesis 3**

#### b. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas (variabel kualitas sumber daya manusia, pelatihan dan motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan PT. Ungaran Sari Garment Pringapus) secara bersama - sama (simultan), pada tingkat signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan ( $df$ ) =  $k = 3$  dan derajat bebas pembagi ( $df$ ) =  $n - k - 1 = 138 - 3 - 1 = 134$ , sehingga diketahui F tabel sebesar 2.67. Adapun hasil dari pengujian F statistik dengan pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 23 dapat dilihat pada Tabel 4.13.

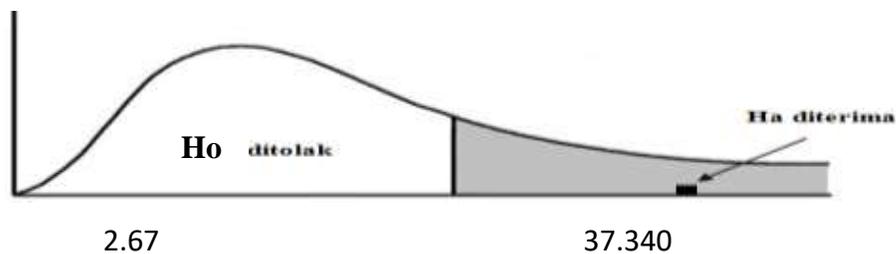
**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji f (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	249.931	3	83.310	37.340	.000 <sup>b</sup>
	Residual	298.974	134	2.231		
	Total	548.906	137			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan, kualitas sumber daya manusia

Berdasarkan sebagaimana tabel 4.13 diatas, dapat dilihat bahwa nilai F statistik atau  $F_{hitung}$  sebesar yang lebih besar daripada  $F_{tabel}$  yaitu sebesar 2.67 ( $37.340 > 2.67$ ) dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia, pelatihan dan motivasi secara bersama - sama berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ungaran Sari Garment Pringapus. Dengan demikian hipotesis ( $H_a$ ) dalam penelitian ini diterima dan ( $H_o$ ) ditolak.



**Gambar 4.5**  
**Uji F**

## **B. Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dibantu dengan pengolahan data SPSS versi 23 dapat diketahui secara parsial maupun simultan terdapat pengaruh signifikan

antara kualitas sumber daya manusia, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian *sewing* di PT. Ungaran Sari Garment Pringapus

Variabel kualitas sumber daya manusia ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan mempunyai hubungan positif dengan nilai korelasi sebesar 0,530. Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan sedang dapat dilihat pada tabel 3.4 halaman 49 antara variabel kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat di lihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu terletak antara 0,40 – 0,599. hasil yang positif menunjukkan hubungan yang searah. nilai koefisien regresi variabel kualitas sumber daya manusia sebesar 0.570, artinya jika satuan kualitas sumber daya manusia meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat sebesar 0.570. variabel kualitas sumber daya manusia menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4.645 > t_{tabel}$  sebesar 1.977 nilai tingkat signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ) artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu ada pengaruh yang signifikan antara variabel kualitas sumber daya manusia ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan.

Menurut Rahardjo, (2020) menjelaskan pengertian Kualitas sumber daya manusia itu hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya. Peneliti ini didukung dengan peneliti sebelumnya yang dilakukan Zulkarnaen (2020) mengatakan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel pelatihan ( $X_2$ ) menunjukkan nilai korelasi sederhana pelatihan terhadap kinerja karyawan mempunyai hubungan positif dengan nilai korelasi sebesar 0,478 nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan korelasi sedang dapat dilihat pada tabel 3.4 halaman 50 antara variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu terletak antara 0,40 – 0,599. hasil yang positif menunjukkan hubungan yang searah. nilai koefisien regresi variabel pelatihan sebesar 0,456 artinya jika satuan pelatihan meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat sebesar 0,456 variabel pelatihan menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4.601 >  $t_{tabel}$  sebesar 1.977 nilai tingkat signifikansi sebesar (0,000 < 0,05) artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu ada pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan.

Menurut Widodo (2019), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Peneliti ini didukung dengan peneliti sebelumnya yang dilakukan Nurul Huda (2018) mengatakan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel motivasi ( $X_3$ ) menunjukkan nilai korelasi sederhana motivasi terhadap kinerja karyawan mempunyai hubungan positif dengan nilai korelasi sebesar 0,517 nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan korelasi sedang dapat dilihat pada

tabel 3.4 halaman 50 antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu terletak antara 0,40 – 0,599. hasil yang positif menunjukkan hubungan yang searah. nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,520 artinya jika satuan motivasi meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat sebesar 0,520. variabel motivasi menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3.189 > t_{tabel}$  sebesar 1.977 nilai tingkat signifikan sebesar  $(0,002 < 0,05)$  ) artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2017) motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, motivasi merupakan sebuah energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri guna mencapai tujuan tertentu. Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang. Hasil penelitian Hartiwi Agustina *et al* (2019) mengatakan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian mengenai kualitas sumber daya manusia ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ), dan motivasi ( $X_3$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Ungaran Sari Garment Pringapus.  $f_{hitung}$  sebesar 37.340 yang lebih besar daripada  $f_{tabel}$  yaitu sebesar 2.67 (tabel distribusi  $f_{tabel}$ ). dari hasil tersebut  $f_{hitung}$  ( $37.340$ )  $> f_{tabel}$  (2.67) nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  artinya kualitas sumber

daya manusia ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ), dan motivasi ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pt. ungaran sari garment pringapus. hasil uji koefisien determinasi (adj r) sebesar 0,443 nilai tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel terikat sebesar 44,3% dimana sisanya yaitu sebesar 55,7% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh kualitas sumber daya manusia, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian *sewing* di PT. Ungaran Sari Garment Pringapus maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kualitas sumber daya manusia mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan pada PT. Ungaran Sari Garment Pringapus dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,530 yang termasuk dalam kategori sedang kualitas sumber daya manusia berpengaruh kinerja karyawan pada PT. Ungaran Sari Garment Pringapus yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.570, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4.645 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.977 dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < \text{taraf signifikansi } 0,005$  tingkat signifikansi 0,000 nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya kualitas sumber daya manusia mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ungaran Sari Garment Pringapus.
2. Pelatihan mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan pada PT. Ungaran Sari Garment Pringapus. dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,468 yang termasuk dalam kategori sedang. pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ungaran Sari Garment Pringapus Yang ditunjukkan dengan nilai koefisien

regresi sebesar 0,456, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4.601 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.977 dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < \text{ taraf signifikansi } 0,005$  tingkat signifikansi 0,000 nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. Artinya pelatihan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ungaran Sari Garment Pringapus.

3. Motivasi mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan pada PT. Ungaran Sari Garment Pringapus. dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,517 yang termasuk dalam kategori sedang motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pt. ungaran sari garment pringapus yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,520 nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.189 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.977 dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < \text{ taraf signifikansi } 0,025$  tingkat signifikansi 0,000 nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Artinya motivasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ungaran Sari Garment Pringapus.
4. Kualitas Sumber Daya Manusia, Pelatihan, dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ungaran Sari Garment Pringapus Hal ini dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung}$  37.340 lebih besar daripada  $F_{tabel}$  2,67 ( $37.340 > 2.67$ ) dengan signifikan sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yang berarti  $H_{04}$  ditolak dan  $H_{a4}$  diterima. Artinya kualitas sumberdaya manusia, Pelatihan, dan motivasi secara simultan

mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ungaran Sari Garment.

5. Hasil pengujian nilai koefisien determinasi (Adj.  $R^2$ ) adalah sebesar 0,443. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ), dan motivasi ( $X_3$ ) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan PT. Ungaran Sari Garment Pringapus (Y) sebesar 44,3% dimana sisanya yaitu sebesar 55,7% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang berhasil dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

1. PT. Ungaran Sari Garment Pringapus harus memperhatikan karakter dan kemampuan (skill) karyawannya agar tidak salah dalam memberikan tugas pekerjaan. Karena jika salah dalam memberikan tugas kepada karyawan yang memiliki skill yang kurang, maka akan menghambat produksi. Pemberian tugas pekerjaan diharapkan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.
2. PT. Ungaran Sari Garment Pringapus harus bisa membangun semangat karyawannya dengan cara pemberian penghargaan khususnya kepada line yang memiliki efisiensi bagus agar tercipta kerjasama tim yang baik dan antar karyawan dapat saling berkontribusi untuk mencapai hasil kinerja yang optimal. Atasan juga perlu memantau hal-hal yang menghambat dalam kerjasama tim. Agar terciptanya kerjasama, setiap karyawan perlu menumbuhkan rasa

kebersamaan dalam bekerja agar tercipta kerjasama dalam suatu tim yang utuh dan solid untuk menumbuhkan rasa kekompakan antar anggota tim..

3. Dalam proses komunikasi, sampaikan informasi dalam bahasa yang jelas dan mudah dimengerti agar penerima pesan dapat memahami pesan yang disampaikan dan selalu membangun komunikasi baik ke atasan dan ke sesama rekan kerja agar tidak terjadi kesalahpahaman. Membangun komunikasi bisa dengan cara saling mengeluarkan keluh kesah yang dirasakan dalam pekerjaan melalui pelaksanaan meeeting. Dan jika terjadi masalah, dapat segera diselesaikan agar tidak menghambat proses produksi.
4. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk mengembangkan penelitian variabel-variabel lain mengenai sumber daya manusia, contohnya variabel tentang pelatihan dan juga dapat menggunakan metode penelitian yang lain yang dapat digunakan untuk mengembangkan penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.Sudraja, (2020:). Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pekerjapada PT Bintang Satoe Doea. *Jurnal Ekonomi*, 20, 1–3.
- Agustina, H., Jaya, M., & Pungan, Y. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komunikasi Efektif, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT.Tambang Batubara bukit Asam). *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3, 33-40.
- Arifin, A. R. (2019). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Prima Usaha Era Mandiri Di Surabaya. Surabaya.
- Anggraeni, A., dan Agustiningasih, W. 2023. Pengaruh Kinerja dan Ukuran Perusahaan terhadap Nilai Perusahaan dengan Pengungkapan Corporate social Responsibility sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(3).
- Adi Amar Setiawan. (2018) Pengaruh Kerja Sama Tim dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Organisasi pada Organisasi Pusat Studi Islam mahasiswa Universitas Mulawarman. *Jurnal Psikoborneo*, Volume 6, Nomor 3, 2018: 535-546 ISSN 2477-2674 (online), ISSN 2477-2666 (cetak), [ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id](http://ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id).
- Azhari, M. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bukhari Expres. *Jurnal Manajemen & Bisnis Aliansi*, 17, 71-78.
- Dewi, (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4, 164-170.
- Edison, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta. Fahmi, I. *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, Dan Kasus*.
- Effendy, 2017. *Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Fahmi. Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media: Jakarta
- Ghozali, (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartiwi (2019). "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ocean Medika Indonesia Ocean Medika Indonesia." *Ekonomi Bisnis* 29.1 (2023): 20-29.

- Hariyanti, F. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 2, 69-73.
- Hakim, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Indriani, RA Rodia Fitri. "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Banyuwasin." *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (Ijipro) 2.2* (2021): 291-296.
- Indah, F. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Karyawan Pada CV.Sinar Utama Niaga Tani Kecamatan Sukamaju. Skripsi tidak diterbitkan, Makassar: Program Sarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Jaya, V. R., & Dessyarti, R. S. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian pemasaran di PT.Victoria Care Tbk cabang Surabaya). *SIMBA (Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi)*.
- Kiswanto, M. (2010). Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda. *Jurnal Eksis*, 6.
- Kurniawan, P., & Susanto, N. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan pengalaman kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.ISS Indonesia. *Jurnal Arastirma*, 1, 273-281.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5, 47-57.
- Lubis, L. S. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru. Skripsi tidak diterbitkan. Pekanbaru: Program Sarjana Universitas Islam Riau.
- Marhawati, (2022) Pengaruh motivasi, kualitas sumber daya manusia Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT.Tambang Batubara bukit Asam). *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3, 33-40.
- Octaviani, (2019) Pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja pekerja *pekerja* pada PT. Trijaya Pratama Futures Makassar. *Undergraduate (SI) thesis*, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Rahman, F., Rahmawati, E., & Utomo, S. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak (Studi Pada FISIM ULM Banjarmasin). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 9, 69-82.

- Rajagukguk, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Sandewa, F. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Kabupaten Banggai Kepulauan. *Jurnal Ilmiah Clean Government*, 1, 90- 113.
- Satria, T., & Ainanur. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1, 1-14.
- Subyantoro, A. (2009). Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus Yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi Pada pengurus KUD Kabupaten Sleman). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11, 11-19.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Simbolon, Sahat. "Analisis Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komunikasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alexa Medika Medan." *Jurnal Manajemen dan Bisnis* (2021): 48-58.
- Tampubolon & Tobing (2018) "Pengaruh Pelatihan Dan Prosedur Kerja Terhadap Tingkat Produktivitas Pegawai Dinas Kesehatan Empat Lawang." *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 19.1 (2022): 164-171.
- Wardani, (2017). Pengaruh kualitas sumber daya manusia, pelatihan dan kompensai Kerja Terhadap kinerja pekerja Pada Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Kantor Pusat Surabaya. *Skripsi*.

LAMPIRAN 1

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA  
MANUSIA, PELATIHAN, DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Sewing PT.Ungaran Sari Garment (Gedung PA6))

---

---

Ungaran, .....2024

Yth.

Bapak/Ibu/Saudara Responden

Di

Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Darul Ulum Islamic Centre Ungaran GUPPI (UNDARIS), maka saya :

Nama : Mardiana Sri Lestari

NIM : 20510059

Prodi : Manajemen (MSDM)

Judul Skripsi : **PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA  
MANUSIA, PELATIHAN, DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Sewing  
PT.Ungaran Sari Garment (Gedung PA6))**

Kuesioner ini diajukan untuk Karyawan Bagian *Sewing* di Sewing PT.Ungaran Sari Garment. Berkaitan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini sehingga dapat membantu melengkapi data yang saya perlukan.

Atas bantuan dan kerjasamanya, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Mardiana Sri Lestari

## 1. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : (boleh diisi atau tidak)
2. Usia : a. 20 – 35 tahun  
b. 36 – 50 tahun  
c. lebih dari 50 tahun
3. Jenis Kelamin : a. Pria  
b. Wanita
4. Pendidikan Terakhir : SMP  
SMA/SMK  
Diploma  
S-1

## 2. PERNYATAAN PENELITIAN

Beri jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia.

Keterangan:

- SS : Sangat Setuju  
S : Setuju  
KS : Kurang Setuju  
TS : Tidak Setuju  
STS : Sangat tidak setuju

### 3. DAFTAR PERTANYAAN

#### 1. Kinerja Karyawan (Y)

NO	PERTANYAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang sudah diberikan.					
2	Saya dapat menjalin kerjasama dengan baik dengan sesama rekan kerja.					
3	Saya bisa mengerjakan pekerjaan lain tanpa harus disuruh oleh atasan ataupun sesama rekan kerja.					
4	Saya dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh Pemimpin/atasan					
5	Mengamati suatu pekerjaan yang sesuai dengan passion saya adalah hal yang menyenangkan					

#### 2. Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)

NO	PERTANYAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Mampu melaksanakan tugas atau pekerjaan yang sudah diberikan.					
2	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari hari serta untuk meningkatkan kesejahteraan diri sendiri dan keluarga					
3	Saya memiliki sifat yang terbuka sehingga dapat bekerjasama dengan Tim dalam mencapai tujuan.					
4	Memiliki minat yang tinggi terhadap					

	pekerjaan yang sedang dijalankan.					
5	Saya menerima peraturan perusahaan					

### 3. Pelatihan (X2)

NO	PERTANYAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tanggung jawab secara bersama-sama untuk mencapai target					
2	Kurangnya partisipasi antar karyawan					
3	Minimnya kemahiran dalam mencapai tujuan target perusahaan					
4	Setiap anggota tim sadar akan peranannya masing-masing untuk mencapai tujuan yang ditargetkan					
5	Menciptakan kerjasama tim yang solid secara bersama-sama dalam bertanggungjawab terhadap kualitas dan kuantitas kerja					

### 4. Motivasi (X3)

NO	PERTANYAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya dapat memahami pesan yang disampaikan oleh atasan ataupun rekan kerja.					
2	Pemahaman yang berhasil membuat komunikasi menyenangkan					
3	Komunikasi yang baik akan mempengaruhi karyawan dalam bekerja					
4	Komunikasi yang berjalan dengan baik, dapat membuat hubungan antara atasan ataupun sesama rekan kerja terjalin semakin baik .					
5	Saya melakukan perintah yang disampaikan atasan dan rekan kerja					

## LAMPIRAN 2

### Tabulasi Data Uji Coba 10 Responden

Kualitas Sumber Daya Manusia X1						
NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
1	5	4	5	5	5	24
2	5	5	5	5	5	25
3	5	4	5	4	4	22
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	5	5	24
6	5	5	5	5	4	24
7	5	5	5	5	5	25
8	5	5	5	5	5	25
9	2	2	2	2	2	10
10	5	5	5	5	5	25
Pelatihan X2						
NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total
1	5	5	5	5	3	23
2	5	5	5	5	5	25
3	4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	5	25
6	5	5	5	5	5	25
7	4	4	4	4	4	20
8	5	5	5	5	5	25
9	2	2	2	2	2	10
10	5	5	5	5	5	25
Motivasi X3						
NO	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total
1	4	5	5	5	5	24
2	3	3	3	3	3	15
3	4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	5	25
6	5	5	4	5	5	24
7	5	5	5	4	4	23
8	5	5	5	5	5	25

9	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	5	5	25
Kinerja Karyawan Y						
NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total
1	5	5	5	5	5	25
2	4	4	4	4	4	20
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	4	24
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	5	25
8	4	4	4	4	4	20
9	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	5	5	25

### LAMPIRAN 3

Tabulasi data 138 Responden

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	5	25
4	4	4	5	5	4	22
5	3	3	3	5	5	19
6	5	5	5	3	3	21
7	5	4	5	3	3	20
8	5	4	3	4	3	19
9	4	3	4	5	4	20
10	5	5	3	3	3	19
11	4	4	4	4	5	21
12	5	5	4	4	4	22
13	5	5	5	3	4	22
14	5	5	5	4	4	23
15	5	5	5	5	3	23

16	5	5	5	4	2	21
17	5	5	4	4	3	21
18	5	5	5	2	3	20
19	5	5	5	3	4	22
20	5	4	4	4	4	21
21	5	5	5	3	3	21
22	5	5	5	4	3	22
23	5	5	5	5	5	25
24	4	4	3	5	5	21
25	4	4	3	4	5	20
26	4	4	3	5	3	19
27	3	3	3	5	5	19
28	4	4	2	4	5	19
29	5	5	5	5	3	23
30	4	4	4	4	3	19
31	5	3	3	5	5	21
32	5	3	5	5	4	22
33	5	5	4	5	4	23
34	5	4	5	5	5	24
35	5	5	5	3	4	22
36	5	4	4	5	5	23
37	4	4	4	5	5	22
38	4	5	5	5	4	23
39	5	4	5	5	4	23
40	3	4	4	5	5	21
41	5	4	4	3	3	19
42	5	5	5	5	3	23
43	4	4	4	4	5	21
44	5	5	5	3	3	21
45	4	4	4	4	3	19
46	3	5	4	4	4	20
47	5	5	5	5	2	22
48	5	5	5	5	2	22
49	5	5	5	2	2	19
50	5	5	5	5	3	23
51	5	5	5	5	3	23

52	5	5	5	4	3	22
53	3	5	5	5	5	23
54	4	5	5	5	3	22
55	5	5	5	3	3	21
56	4	4	4	5	5	22
57	4	4	4	5	5	22
58	4	4	5	5	5	23
59	4	5	4	5	3	21
60	5	5	5	3	3	21
61	4	5	4	5	4	22
62	5	5	5	5	2	22
63	5	5	4	4	4	22
64	4	4	4	4	5	21
65	5	5	5	2	4	21
66	5	5	5	5	5	25
67	4	4	4	4	4	20
68	5	5	5	4	3	22
69	4	4	4	4	5	21
70	4	4	5	4	5	22
71	5	5	5	5	5	25
72	5	5	5	4	2	21
73	5	5	5	5	5	25
74	5	5	5	5	5	25
75	5	5	5	5	5	25
76	5	5	5	5	2	22
77	5	5	5	5	2	22
78	5	5	5	2	2	19
79	4	4	5	2	2	17
80	4	3	3	3	4	17
81	5	4	3	4	3	19
82	5	5	5	3	4	22
83	4	4	5	5	5	23
84	3	4	4	5	4	20
85	4	4	4	5	5	22
86	5	5	5	5	2	22
87	4	4	4	4	5	21

88	5	5	5	5	2	22
89	5	5	5	5	2	22
90	5	4	5	4	3	21
91	5	3	4	4	3	19
92	5	5	3	4	3	20
93	4	5	5	5	5	24
94	5	5	5	5	5	25
95	4	3	4	5	5	21
96	5	5	5	3	3	21
97	5	4	5	3	3	20
98	4	5	4	5	5	23
99	5	5	5	5	2	22
100	3	5	3	4	3	18
101	4	5	2	5	2	18
102	5	4	5	4	5	23
103	5	5	5	5	4	24
104	4	4	5	5	4	22
105	3	3	3	5	5	19
106	5	5	5	3	3	21
107	5	4	5	3	3	20
108	5	4	3	4	3	19
109	4	3	4	5	4	20
110	5	5	3	3	3	19
111	4	4	4	4	5	21
112	5	5	4	4	4	22
113	5	5	5	3	4	22
114	5	5	5	4	4	23
115	5	5	5	5	3	23
116	5	5	5	4	2	21
117	5	5	4	4	3	21
118	5	5	5	2	3	20
119	5	5	5	3	4	22
120	5	4	4	4	4	21
121	5	5	5	3	3	21
122	5	5	5	4	3	22
123	5	5	5	5	5	25

124	4	4	3	5	5	21
125	4	4	3	4	5	20
126	4	4	3	5	3	19
127	3	3	3	5	5	19
128	4	4	2	4	5	19
129	5	5	5	5	3	23
130	4	4	4	4	3	19
131	5	3	3	5	5	21
132	5	3	5	5	4	22
133	5	5	4	5	4	23
134	5	4	5	5	5	24
135	5	5	5	3	4	22
136	5	5	5	5	5	25
137	5	5	5	5	5	25
138	5	5	5	5	5	25
N0	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	5	21
6	5	5	5	5	4	24
7	5	5	5	5	5	25
8	5	4	3	5	4	21
9	5	5	5	5	3	23
10	5	5	5	5	5	25
11	5	5	5	5	5	25
12	5	3	5	5	3	21
13	4	5	5	4	3	21
14	5	2	5	2	5	19
15	4	4	5	4	1	18
16	5	5	5	2	1	18
17	5	5	5	1	5	21
18	5	5	5	3	5	23
19	5	5	5	5	5	25
20	5	5	5	5	5	25

21	5	5	5	5	5	25
22	5	5	5	5	3	23
23	5	5	5	5	3	23
24	5	5	5	5	4	24
25	5	5	5	5	2	22
26	5	4	5	5	5	24
27	5	5	5	4	2	21
28	5	5	5	5	5	25
29	5	5	5	3	4	22
30	5	5	4	5	3	22
31	5	5	5	5	1	21
32	4	4	5	5	4	22
33	4	4	4	5	5	22
34	2	4	5	5	5	21
35	4	4	4	4	5	21
36	5	5	5	3	3	21
37	5	5	5	5	3	23
38	3	3	5	5	5	21
39	5	5	5	5	2	22
40	5	5	5	5	2	22
41	5	5	4	5	2	21
42	3	3	4	4	5	19
43	3	5	5	5	4	22
44	5	5	5	5	5	25
45	5	5	5	5	3	23
46	4	5	5	4	2	20
47	3	5	5	4	2	19
48	5	5	5	3	2	20
49	5	5	5	5	2	22
50	5	5	5	2	3	20
51	4	5	3	3	3	18
52	4	5	4	4	5	22
53	5	5	5	5	3	23
54	5	5	5	5	3	23
55	4	5	4	5	4	22
56	5	5	5	4	3	22

57	5	5	5	4	5	24
58	5	4	5	5	3	22
59	5	5	5	5	3	23
60	5	5	5	2	3	20
61	5	5	5	2	4	21
62	4	5	5	4	4	22
63	4	5	4	4	5	22
64	4	5	5	4	2	20
65	4	4	5	4	5	22
66	5	5	5	5	5	25
67	4	5	5	5	3	22
68	4	4	4	5	5	22
69	3	3	5	5	5	21
70	5	5	5	4	3	22
71	5	5	5	5	5	25
72	5	5	5	5	3	23
73	5	5	5	5	2	22
74	5	5	5	5	5	25
75	5	5	5	5	5	25
76	5	5	5	3	3	21
77	5	5	5	3	3	21
78	5	5	5	5	1	21
79	4	1	5	5	2	17
80	5	5	2	2	2	16
81	4	4	4	4	4	20
82	4	5	5	5	5	24
83	3	3	5	5	5	21
84	4	4	4	4	4	20
85	5	5	5	3	4	22
86	5	5	5	5	3	23
87	5	5	4	5	4	23
88	5	5	5	4	1	20
89	5	5	5	1	4	20
90	5	5	5	4	2	21
91	4	4	4	4	3	19
92	5	5	3	3	3	19

93	5	5	5	4	3	22
94	4	4	5	5	5	23
95	4	4	5	5	5	23
96	5	5	4	4	2	20
97	5	5	2	2	2	16
98	5	5	5	5	5	25
99	5	4	4	4	4	21
100	5	5	3	3	3	19
101	5	5	3	4	4	21
102	5	5	5	3	3	21
103	5	4	4	5	4	22
104	4	4	4	4	4	20
105	4	4	4	4	5	21
106	5	5	5	5	4	24
107	5	5	5	5	5	25
108	5	4	3	5	4	21
109	5	5	5	5	3	23
110	5	5	5	5	5	25
111	5	5	5	5	5	25
112	5	3	5	5	3	21
113	4	5	5	4	3	21
114	5	2	5	2	5	19
115	4	4	5	4	1	18
116	5	5	5	2	1	18
117	5	5	5	1	5	21
118	5	5	5	3	5	23
119	5	5	5	5	5	25
120	5	5	5	5	5	25
121	5	5	5	5	5	25
122	5	5	5	5	3	23
123	5	5	5	5	3	23
124	5	5	5	5	4	24
125	5	5	5	5	2	22
126	5	4	5	5	5	24
127	5	5	5	4	2	21
128	5	5	5	5	5	25

129	5	5	5	3	4	22
130	5	5	4	5	3	22
131	5	5	5	5	1	21
132	4	4	5	5	4	22
133	4	4	4	5	5	22
134	2	4	5	5	5	21
135	4	4	4	4	5	21
136	5	5	5	5	5	25
137	5	5	5	5	5	25
138	5	5	5	5	5	25
NO	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	4	2	21
5	4	5	5	4	3	21
6	5	5	5	2	2	19
7	4	4	5	4	3	20
8	5	5	5	4	2	21
9	4	4	4	4	5	21
10	5	4	5	5	2	21
11	5	5	5	5	2	22
12	5	5	5	5	3	23
13	5	5	5	5	5	25
14	5	5	5	5	3	23
15	5	4	5	2	4	20
16	5	4	4	5	2	20
17	5	4	5	3	3	20
18	3	4	5	5	5	22
19	5	5	5	5	2	22
20	5	5	5	1	1	17
21	4	5	4	5	5	23
22	4	3	5	5	4	21
23	4	4	4	5	5	22
24	5	5	5	5	5	25
25	4	3	4	5	5	21

26	5	5	5	3	3	21
27	5	4	5	4	4	22
28	5	5	5	5	3	23
29	5	5	4	5	5	24
30	5	5	5	5	3	23
31	5	5	5	3	2	20
32	5	5	5	5	5	25
33	2	5	5	5	4	21
34	5	5	5	5	4	24
35	5	5	5	5	3	23
36	5	5	5	5	3	23
37	5	5	5	5	2	22
38	4	4	4	4	5	21
39	5	5	5	5	2	22
40	5	5	5	2	3	20
41	5	5	5	5	4	24
42	4	4	4	4	4	20
43	4	3	5	4	2	18
44	5	5	5	5	3	23
45	5	5	5	4	4	23
46	5	5	5	5	5	25
47	5	5	5	5	4	24
48	5	5	5	5	5	25
49	5	5	5	3	3	21
50	5	5	5	2	3	20
51	4	4	5	4	5	22
52	4	5	5	3	4	21
53	5	4	5	4	5	23
54	5	5	5	5	3	23
55	5	5	5	3	5	23
56	5	5	5	3	3	21
57	5	5	5	4	3	22
58	5	5	5	5	3	23
59	5	5	5	3	5	23
60	5	5	5	3	3	21
61	5	5	5	2	4	21

62	5	5	5	5	2	22
63	5	5	5	5	3	23
64	5	4	5	5	3	22
65	5	5	5	5	3	23
66	5	5	5	5	5	25
67	5	5	5	3	4	22
68	5	4	5	4	5	23
69	5	5	5	5	2	22
70	5	4	4	4	5	22
71	5	5	5	5	5	25
72	4	4	4	4	5	21
73	4	4	4	5	5	22
74	5	5	5	5	4	24
75	5	5	5	5	5	25
76	3	3	5	5	5	21
77	5	5	2	2	5	19
78	5	5	5	1	2	18
79	5	5	1	2	5	18
80	3	5	5	3	1	17
81	3	5	5	3	3	19
82	5	5	5	5	5	25
83	5	5	5	5	3	23
84	5	3	5	4	3	20
85	5	2	5	4	5	21
86	5	5	5	5	2	22
87	5	5	5	2	2	19
88	5	5	5	2	5	22
89	5	4	5	3	1	18
90	5	5	5	2	2	19
91	5	5	4	5	2	21
92	5	5	5	2	2	19
93	5	4	5	4	4	22
94	5	5	5	5	5	25
95	5	5	5	5	3	23
96	5	5	5	2	3	20
97	5	5	5	2	2	19

98	5	5	5	5	5	25
99	5	5	5	5	3	23
100	5	5	5	3	3	21
101	5	4	5	5	2	21
102	4	4	4	5	5	22
103	5	5	5	5	5	25
104	5	5	5	4	2	21
105	4	5	5	4	3	21
106	5	5	5	2	2	19
107	4	4	5	4	3	20
108	5	5	5	4	2	21
109	4	4	4	4	5	21
110	5	4	5	5	2	21
111	5	5	5	5	2	22
112	5	5	5	5	3	23
113	5	5	5	5	5	25
114	5	5	5	5	3	23
115	5	4	5	2	4	20
116	5	4	4	5	2	20
117	5	4	5	3	3	20
118	3	4	5	5	5	22
119	5	5	5	5	2	22
120	5	5	5	1	1	17
121	4	5	4	5	5	23
122	4	3	5	5	4	21
123	4	4	4	5	5	22
124	5	5	5	5	5	25
125	4	3	4	5	5	21
126	5	5	5	3	3	21
127	5	4	5	4	4	22
128	5	5	5	5	3	23
129	5	5	4	5	5	24
130	5	5	5	5	3	23
131	5	5	5	3	2	20
132	5	5	5	5	5	25
133	2	5	5	5	4	21

134	5	5	5	5	4	24
135	5	5	5	5	3	23
136	5	5	5	5	5	25
137	5	5	5	5	5	25
138	5	5	5	5	5	25
NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	3	5	3	21
5	4	4	4	4	4	20
6	5	4	3	3	4	19
7	3	3	5	5	4	20
8	4	4	2	5	5	20
9	5	3	5	5	4	22
10	5	5	4	4	2	20
11	5	2	4	5	5	21
12	4	4	5	5	2	20
13	4	4	4	5	5	22
14	5	5	5	5	3	23
15	4	4	4	3	5	20
16	5	3	5	5	3	21
17	3	4	5	5	5	22
18	5	5	5	4	4	23
19	4	5	5	5	5	24
20	5	5	4	5	5	24
21	5	5	3	5	4	22
22	5	5	5	5	3	23
23	4	4	5	4	4	21
24	5	5	5	5	3	23
25	4	4	5	5	4	22
26	4	4	5	4	5	22
27	5	5	5	5	3	23
28	5	5	5	5	5	25
29	3	3	5	5	5	21
30	3	3	5	5	5	21

31	5	5	5	5	1	21
32	5	4	4	4	3	20
33	4	4	5	5	5	23
34	5	5	5	5	5	25
35	4	4	5	5	4	22
36	5	5	5	5	2	22
37	5	2	5	5	2	19
38	5	5	5	4	2	21
39	5	5	5	4	3	22
40	5	5	5	5	3	23
41	5	4	4	4	2	19
42	3	3	5	5	5	21
43	5	5	4	4	5	23
44	5	5	5	5	3	23
45	4	5	4	5	4	22
46	5	4	5	4	4	22
47	5	5	5	5	5	25
48	5	5	5	3	4	22
49	4	4	4	4	5	21
50	5	5	2	3	3	18
51	5	5	5	2	3	20
52	5	5	5	4	3	22
53	5	5	5	5	5	25
54	5	4	4	5	5	23
55	5	5	5	3	3	21
56	5	5	5	3	3	21
57	5	4	4	5	4	22
58	5	4	3	5	5	22
59	5	5	5	5	3	23
60	3	5	5	5	5	23
61	5	5	4	5	4	23
62	4	5	5	5	2	21
63	5	5	4	4	4	22
64	5	5	5	5	4	24
65	5	5	5	4	4	23
66	4	4	4	4	5	21

67	5	5	4	3	3	20
68	5	5	5	5	2	22
69	5	5	3	5	3	21
70	5	5	5	5	4	24
71	5	5	5	5	5	25
72	5	5	5	5	3	23
73	5	5	5	4	3	22
74	5	5	5	5	4	24
75	5	5	5	5	5	25
76	4	3	5	5	5	22
77	5	4	4	4	3	20
78	3	3	3	4	4	17
79	5	5	2	2	3	17
80	3	4	2	2	4	15
81	5	4	5	2	2	18
82	5	5	5	5	3	23
83	5	5	5	5	4	24
84	4	3	5	5	2	19
85	5	5	5	5	3	23
86	5	5	2	5	5	22
87	5	5	5	5	2	22
88	4	4	5	5	2	20
89	5	5	5	3	2	20
90	5	5	4	3	3	20
91	3	3	4	4	5	19
92	5	5	5	2	3	20
93	5	5	5	5	5	25
94	5	5	5	5	5	25
95	4	5	5	5	4	23
96	5	3	3	5	4	20
97	4	4	4	4	4	20
98	4	5	4	5	5	23
99	5	5	5	3	3	21
100	4	4	2	4	5	19
101	4	4	2	4	2	16
102	5	5	4	4	4	22

103	5	5	5	5	5	25
104	5	5	3	5	3	21
105	4	4	4	4	4	20
106	5	4	3	3	4	19
107	3	3	5	5	4	20
108	4	4	2	5	5	20
109	5	3	5	5	4	22
110	5	5	4	4	2	20
111	5	2	4	5	5	21
112	4	4	5	5	2	20
113	4	4	4	5	5	22
114	5	5	5	5	3	23
115	4	4	4	3	5	20
116	5	3	5	5	3	21
117	3	4	5	5	5	22
118	5	5	5	4	4	23
119	4	5	5	5	5	24
120	5	5	4	5	5	24
121	5	5	3	5	4	22
122	5	5	5	5	3	23
123	4	4	5	4	4	21
124	5	5	5	5	3	23
125	4	4	5	5	4	22
126	4	4	5	4	5	22
127	5	5	5	5	3	23
128	5	5	5	5	5	25
129	3	3	5	5	5	21
130	3	3	5	5	5	21
131	5	5	5	5	1	21
132	5	4	4	4	3	20
133	4	4	5	5	5	23
134	5	5	5	5	5	25
135	4	4	5	5	4	22
136	5	5	5	5	5	25
137	5	5	5	5	5	25
138	5	5	5	5	5	25

## LAMPIRAN 4

### 1. Hasil Uji Validitas Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)

		<b>Correlations</b>					
		X1	X2	X3	X4	X5	Total
X1	Pearson Correlation	1	.904**	.946**	.946**	.904**	.979**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X2	Pearson Correlation	.904**	1	.828**	.947**	.882**	.951**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.000	.001	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X3	Pearson Correlation	.946**	.828**	1	.881**	.828**	.934**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003		.001	.003	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X4	Pearson Correlation	.946**	.947**	.881**	1	.947**	.984**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X5	Pearson Correlation	.904**	.882**	.828**	.947**	1	.951**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.003	.000		.000
	N	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	.979**	.951**	.934**	.984**	.951**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	10	10	10	10	10	10

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

### 2. Hasil Uji Validitas Pelatihan (X2)

		<b>Correlations</b>					
		X1	X2	X3	X4	X5	Total
X1	Pearson Correlation	1	1.000**	1.000**	1.000**	.809**	.992**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.005	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X2	Pearson Correlation	1.000**	1	1.000**	1.000**	.809**	.992**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.005	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X3	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1	1.000**	.809**	.992**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.005	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X4	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1	.809**	.992**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.005	.000
	N	10	10	10	10	10	10

X5	Pearson Correlation	.809**	.809**	.809**	.809**	1	.879**
	Sig. (2-tailed)	.005	.005	.005	.005		.001
	N	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	.992**	.992**	.992**	.992**	.879**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	10	10	10	10	10	10

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

### 3. Hasil Uji Validitas Motivasi (X3)

**Correlations**

		X1	X2	X3	X4	X5	Total
X1	Pearson Correlation	1	.895**	.773**	.773**	.773**	.900**
	Sig. (2-tailed)		.000	.009	.009	.009	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X2	Pearson Correlation	.895**	1	.895**	.895**	.895**	.978**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X3	Pearson Correlation	.773**	.895**	1	.773**	.773**	.900**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000		.009	.009	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X4	Pearson Correlation	.773**	.895**	.773**	1	1.000**	.949**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.009		.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X5	Pearson Correlation	.773**	.895**	.773**	1.000**	1	.949**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.009	.000		.000
	N	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	.900**	.978**	.900**	.949**	.949**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	10	10	10	10	10	10

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

### 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

**Correlations**

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total
Y.1	Pearson Correlation	1	1.000**	1.000**	1.000**	.764**	.989**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.010	.000
	N	10	10	10	10	10	10
Y.2	Pearson Correlation	1.000**	1	1.000**	1.000**	.764**	.989**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.010	.000
	N	10	10	10	10	10	10
Y.3	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1	1.000**	.764**	.989**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.010	.000
	N	10	10	10	10	10	10
Y.4	Pearson Correlation	1.000	1.000	1.000	1	.764	.989
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.010	.000
	N	10	10	10	10	10	10
Y.5	Pearson Correlation	.764	.764	.764	.764	1	.852
	Sig. (2-tailed)	.010	.010	.010	.010		.002
	N	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	.989	.989	.989	.989	.852	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	
	N	10	10	10	10	10	10

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

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

## LAMPIRAN 5

### HASIL UJI RELIABILITAS

#### 1. Hasil Uji Reliabilitas Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.978	5

#### 2. Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan (X2)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.983	5

#### 3. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X3)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.964	5

#### 4. Hasil Uji Reliabilitas kinerja karyawan (Y)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.977	5

## LAMPIRAN 6

### IDENTITAS RESPONDEN 138

No	Jenis kelamin	Usia	Pendidikan	Lama Bekerja
1	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
2	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
3	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
4	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
5	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
6	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
7	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
8	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
9	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
10	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
11	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
12	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
13	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
14	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
15	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
16	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
17	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
18	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
19	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
20	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
21	Laki-laki	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
22	Laki-laki	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
23	Laki-laki	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
24	Laki-laki	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
25	Laki-laki	20-35	D-3	<5 tahun
26	Laki-laki	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
27	Laki-laki	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
28	Laki-laki	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
29	Laki-laki	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
30	Laki-laki	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
31	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
32	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun

33	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
34	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
35	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
36	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
37	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
38	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
39	perempuan	36-50	SMA/SMK	<5 tahun
40	perempuan	36-50	SMA/SMK	<5 tahun
41	perempuan	36-50	SMA/SMK	<5 tahun
42	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
43	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
44	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
45	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
46	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
47	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
48	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
49	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
50	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
51	perempuan	36-50	SMP	<5 tahun
52	perempuan	36-50	SMP	<5 tahun
53	perempuan	36-50	SMP	<5 tahun
54	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
55	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
56	Laki-laki	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
57	Laki-laki	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
58	Laki-laki	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
59	Laki-laki	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
60	Laki-laki	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
61	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
62	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
63	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
64	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
65	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
66	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
67	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
68	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
69	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
70	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun

71	perempuan	20-35	D-3	5-10 tahun
72	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
73	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
74	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
75	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
76	perempuan	20-35	SMA/SMK	5-10 tahun
77	perempuan	20-35	SMA/SMK	5-10 tahun
78	perempuan	20-35	SMA/SMK	5-10 tahun
79	perempuan	20-35	SMA/SMK	5-10 tahun
80	perempuan	20-35	SMA/SMK	5-10 tahun
81	perempuan	36-50	SMP	5-10 tahun
82	perempuan	36-50	SMP	5-10 tahun
83	perempuan	36-50	SMP	5-10 tahun
84	perempuan	36-50	SMP	5-10 tahun
85	perempuan	36-50	SMP	5-10 tahun
86	Laki-laki	20-35	SMA/SMK	5-10 tahun
87	Laki-laki	20-35	SMA/SMK	5-10 tahun
88	Laki-laki	20-35	SMA/SMK	5-10 tahun
89	Laki-laki	20-35	SMA/SMK	5-10 tahun
90	Laki-laki	20-35	SMA/SMK	5-10 tahun
91	Laki-laki	20-35	SMA/SMK	5-10 tahun
92	Laki-laki	20-35	SMA/SMK	5-10 tahun
93	Laki-laki	20-35	SMA/SMK	5-10 tahun
94	Laki-laki	36-50	SMA/SMK	5-10 tahun
95	Laki-laki	36-50	SMA/SMK	5-10 tahun
96	Laki-laki	36-50	SMA/SMK	5-10 tahun
97	Laki-laki	36-50	SMA/SMK	5-10 tahun
98	Laki-laki	36-50	SMA/SMK	5-10 tahun
99	Laki-laki	36-50	SMA/SMK	5-10 tahun
100	Laki-laki	20-35	SMA/SMK	5-10 tahun
101	perempuan	>50	SMP	5-10 tahun
102	perempuan	>50	SMP	5-10 tahun
103	perempuan	>50	SMP	5-10 tahun
104	perempuan	>50	SMP	5-10 tahun
105	perempuan	>50	SMP	5-10 tahun
106	Laki-laki	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
107	Laki-laki	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
108	Laki-laki	20-35	SMA/SMK	<5 tahun

109	Laki-laki	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
110	Laki-laki	20-35	SMA	<5 tahun
111	Laki-laki	20-35	SMA	<5 tahun
112	Laki-laki	20-35	SMA	<5 tahun
113	Laki-laki	20-35	SMA	<5 tahun
114	Laki-laki	20-35	SMA	<5 tahun
115	Laki-laki	20-35	SMA	<5 tahun
116	Laki-laki	>50	SMP	>10 tahun
117	Laki-laki	>50	SMP	>10 tahun
118	Laki-laki	>50	SMP	>10 tahun
119	Laki-laki	>50	SMA/SMK	<5 tahun
120	Laki-laki	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
121	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
122	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
123	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
124	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
125	perempuan	>50	SMA/SMK	<5 tahun
126	Laki-laki	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
127	Laki-laki	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
128	Laki-laki	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
129	Laki-laki	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
130	Laki-laki	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
131	Laki-laki	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
132	Laki-laki	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
133	Laki-laki	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
134	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
135	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
136	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
137	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
138	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun

## LAMPIRAN 7

### UJI KORELASI SEDERHANA DAN KORELASI BERGANDA

#### 1. Hasil Uji Korelasi Sederhana

		<b>Correlations</b>			
		Kualitas sumberdaya manusia	pelatihan	motivasi	Kinerja Karyawan
Kualitas sumberdaya manusia	Pearson Correlation	1	.231**	.485**	.530**
	Sig. (2-tailed)		.006	.000	.000
	N	138	138	138	138
Pelatihan	Pearson Correlation	.231**	1	.351**	.478**
	Sig. (2-tailed)	.006		.000	.000
	N	138	138	138	138
Motivasi	Pearson Correlation	.485**	.351**	1	.517**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	138	138	138	138
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.530**	.478**	.517**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	138	138	138	138

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

#### 2. Hasil Uji Korelasi Berganda

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.675 <sup>a</sup>	.455	.443	1.49370

a. Predictors: (Constant), motivasi pelatihan, Kualitas sumberdaya manusia

## LAMPIRAN 8

### HASIL UJI REGRESI SEDERHANA DAN BERGANDA

1. Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel kualitas sumber daya manusia Terhadap kinerja karyawan bagian *sewing* di PT. Ungaran Sari Garment

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.521	1.690		5.632	.000
Kualitas sumberdaya manusia	.570	.078	.530	7.285	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

2. Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel pelatihan Terhadap kinerja karyawan bagian *sewing* di PT. Ungaran Sari Garment

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.768	1.588		7.411	.000
pelatihan	.456	.072	.478	6.340	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

3. Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel motivasi Terhadap kinerja karyawan bagian sewing di PT. Ungaran Sari Garment

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.768	1.588		7.411	.000
motivasi	.456	.072	.478	6.340	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

4. Hasil Uji Regresi Berganda

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.995	1.875		1.064	.289
2 Kualitas sumberdaya manusia	.365	.079	.340	4.645	.000
3 pelatihan	.300	.065	.314	4.601	.000
4 motivasi	.244	.076	.242	3.189	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## LAMPIRAN 9

### Hasil Uji Koefisien Determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.675 <sup>a</sup>	.455	.443	1.49370

a. Predictors: (Constant), motivasi, pelatihan, kualitas sumber daya manusia

## LAMPIRAN 10

### 1. Hasil Uji Statistik T

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
motiva (Constant)	1.995	1.875		1.064	.289
si Kualitas sumberdaya manusia	.365	.079	.340	4.645	.000
pelatihan	.300	.065	.314	4.601	.000
motivasi	.244	.076	.242	3.189	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### 2. Hasil Uji Statistik F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	249.931	3	83.310	37.340	.000 <sup>b</sup>
	Residual	298.974	134	2.231		
	Total	548.906	137			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), motivasi, pelatihan, kualitas sumber daya manusia

## LAMPIRAN 11

Titik Presentase Distribusi R-Tabel

DF = n-2	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
	r 0,005	r 0,05	r 0,025	r 0,01	r 0,001
1	0,9877	0,9969	0,9995	0,9999	1,0000
2	0,9000	0,9500	0,9800	0,9900	0,9990
3	0,8054	0,8783	0,9343	0,9587	0,9911
4	0,7293	0,8114	0,8822	0,9172	0,9741
5	0,6694	0,7545	0,8329	0,8745	0,9509
6	0,6215	0,7067	0,7887	0,8343	0,9249
7	0,5822	0,6664	0,7498	0,7977	0,8983
8	0,5494	0,6319	0,7155	0,7646	0,8721
9	0,5214	0,6021	0,6851	0,7348	0,8470
10	0,4973	0,5760	0,6581	0,7079	0,8233
11	0,4762	0,5529	0,6339	0,6835	0,8010
12	0,4575	0,5324	0,6120	0,6614	0,7800
13	0,4409	0,5140	0,5923	0,6411	0,7604
14	0,4259	0,4973	0,5742	0,6226	0,7419
15	0,4124	0,4821	0,5577	0,6055	0,7247
16	0,4000	0,4683	0,5425	0,5897	0,7084
17	0,3887	0,4555	0,5285	0,5751	0,6932
18	0,3783	0,4438	0,5155	0,5614	0,6788
19	0,3687	0,4329	0,5034	0,5487	0,6652
20	0,3598	0,4227	0,4921	0,5368	0,6524
21	0,3515	0,4132	0,4815	0,5256	0,6402

## LAMPIRAN 12

Titik Presentase Distribusi t

Pr	0.25	0.1	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.5	0.2	0.1	0.05	0.02	0.01	0.002
1	100	307.768	631.375	1.270.620	3.182.052	6.365.674	31.830.884
2	0.8165	188.562	291.999	430.265	696.456	992.484	2.232.712
3	0.76489	163.774	235.336	318.245	454.07	584.091	1.021.453
4	0.7407	153.321	213.185	277.645	374.695	460.409	717.318
5	0.72669	147.588	201.505	257.058	336.493	403.214	589.343
6	0.71756	143.976	194.318	244.691	314.267	370.743	520.763
7	0.71114	141.492	189.458	236.462	299.795	349.948	478.529
8	0.70639	139.682	185.955	230.600	289.646	335.539	450.079
9	0.70272	138.303	183.311	226.216	282.144	324.984	429.681
10	0.69981	137.218	181.246	222.814	276.377	316.927	414.37
11	0.69745	136.343	179.588	220.099	271.808	310.581	402.47
12	0.69548	135.622	178.229	217.881	268.1	305.454	392.963
13	0.69383	135.017	177.093	216.037	265.031	301.228	385.198
14	0.69242	134.503	176.131	214.479	262.449	297.684	378.739
15	0.6912	134.061	175.305	213.145	260.248	294.671	373.283
16	0.69013	133.676	174.588	211.991	258.349	292.078	368.615
17	0.6892	133.338	173.961	210.982	256.693	289.823	364.577
18	0.68836	133.039	173.406	210.092	255.238	287.844	361.048
19	0.68762	132.773	172.913	209.302	253.948	286.093	357.94
20	0.68695	132.534	172.472	208.596	252.798	284.534	355.181
21	0.68635	132.319	172.074	207.961	251.765	283.136	352.715
22	0.68581	132.124	171.714	207.387	250.832	281.876	350.499
23	0.68531	131.946	171.387	206.866	249.987	280.734	348.496
24	0.68485	131.784	171.088	206.39	249.216	279.694	346.678
25	0.68443	131.635	170.814	205.954	248.511	278.744	345.019
26	0.68404	131.497	170.562	205.553	247.863	277.871	343.5
27	0.68368	131.37	170.329	205.183	247.266	277.068	342.103
28	0.68335	131.253	170.113	204.841	246.714	276.326	340.816
29	0.68304	131.143	169.913	204.523	246.202	275.639	339.624
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	<b>1.97783</b>	2.35450	2.61302	3.15217

## LAMPIRAN 13

### Titik Presentase Distribusi f

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
	118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.8	1.78
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.8	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.8	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.8	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.8	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.8	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.8	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.8	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.8	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.8	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.8	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.9	1.86	1.83	1.8	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.9	1.86	1.83	1.8	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.9	1.86	1.83	1.8	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.9	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.9	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.9	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.9	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74



YAYASAN UNDAIRIS KABUPATEN SEMARANG  
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514  
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

**BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI**

Pada hari ini, Kamis tanggal, 24 April 2025 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Keputusan Dekan Ekonomi UNDAIRIS No. 125/A.1/5/IV/2025 tanggal 22 April 2025 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi UNDAIRIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Pitaloka Dharma Ayu, S.E., MBA.  
Jabatan Akademik : Asisten Ahli  
Pangkat / Golongan: Penata Muda, Tk. I, III/b  
Bertugas sebagai : Ketua Penguji
2. Nama lengkap : Prof. Dr.Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM.  
Jabatan Akademik : Guru Besar  
Pangkat / Golongan: Pembina Utama Muda, IV/c  
Bertugas sebagai : Anggota
3. Nama lengkap : Fajar Suryatama, S.Sos, SE., MM  
Jabatan Akademik : Lektor  
Pangkat / Golongan: Penata Muda, Tk. I, III/b  
Bertugas sebagai : Anggota

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah diuji skripsinya,

Nama : Mardiana Sri Lestari

NIM : 20510059

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan di PT.Ungaran Sari Garment Pringapus Gedung PA6)

NILAI HASIL UJIAN : Angka = 77.22 Equivalent = AB

Demikian berita acara ujian skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua,

Pitaloka Dharma Ayu, S.E., MBA.  
NIDN.0617028803

Anggota,

Prof. Dr.Dra. Hj. Edy Dwi K, SE., MM.  
NIDN.0606096201

Anggota,

Fajar Suryatama, S.Sos, SE., MM  
NIDN.0622047503

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi UNDAIRIS,

M. Arif Rakhman, S.E., M.E.  
NIDN.0614086601



YAYASAN UNDARIS KABUPATEN SEMARANG  
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514  
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

**BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI**

Pada hari ini, Kamis tanggal, 24 April 2025 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Keputusan Dekan Ekonomi UNDARIS No. 125/A.I/5/IV/2025 tanggal 22 April 2025 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi UNDARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Pitaloka Dharma Ayu, S.E., MBA.  
Jabatan Akademik : Asisten Ahli  
Pangkat / Golongan: Penata Muda, Tk. I, III/b  
Bertugas sebagai : Ketua Penguji
2. Nama lengkap : Prof. Dr.Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM.  
Jabatan Akademik : Guru Besar  
Pangkat / Golongan: Pembina Utama Muda, IV/c  
Bertugas sebagai : Anggota
3. Nama lengkap : Fajar Suryatama, S.Sos, SE., MM  
Jabatan Akademik : Lektor  
Pangkat / Golongan: Penata Muda, Tk. I, III/b  
Bertugas sebagai : Anggota

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah diuji skripsinya,

Nama : Mardiana Sri Lestari

NIM : 20510059

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan di PT.Ungaran Sari Garment Pringapus Gedung PA6)

NILAI HASIL UJIAN : Angka = 77.22 Equivalent = AB

Demikian berita acara ujian skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua,

Pitaloka Dharma Ayu, S.E., MBA.  
NIDN.0617028803

Anggota,

Prof. Dr.Dra. Hj. Edy Dwi K, SE., MM.  
NIDN.0606096201

Anggota,

Fajar Suryatama, S.Sos, SE., MM  
NIDN.0622047503

Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi UNDARIS,

M. Arif Rakhman, S.E., M.E.  
NIDN.0614086601