

**ANALISIS PENGARUH PELATIHAN, SKILL, DAN MANAJEMEN
TERHADAP KINERJA DAN KINERJA BISNIS BUSAN MUSLIM
(STUDI PADA BUTIQ YANAZ MOSLEM GALLERY)**

TESIS

Oleh :

**M A S I T A H
NIM : 3004174030**

**PROGRAM STUDI
S2 – EKONOMI SYARIAH**



**PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
1441 H / 2020 M**



**Analisis Pengaruh Pelatihan, Skill, Manajemen
Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kinerja Bisnis
(Studi Busana Muslim Pada Butiq Yanaz Moslem
Gallery)**

MASITAH

NIM : 3004174030
Prodi : Ekonomi Syari'ah
Tempat Tanggal lahir : Parit Dondong, 02-08-1990
Nama Orang Tua : Hasan Nasrun
Nurmahayati
Pembimbing : 1. Dr.M. Ridwan, MA
2. Dr.Yenni Samri J. Nasution, MA

Bisnis baju muslim menjadi peluang bagus untuk mendapatkan keuntungan. Itu karena permintaan akan baju muslim tinggi. Bukan hanya di waktu menjelang aidil fitri saja, namun hari-hari biasa pun banyak permintaan. Itu karena semakin banyak muslim muslimah Indonesia baik remaja sampai dewasa yang memilih berbusana syar'i untuk segala keperluan. busana syar'i tidak hanya sekedar menutup aurat, busana syar'i dipandang sebagai fashionable yang selalu mengikuti perkembangan zaman oleh karena itu perusahaan/butiq dan toko-toko harus adanya penguatan dalam persaingan bisnis tersebut. Perlunya adanya pelatihan, Keterampilan (*skill*) juga pola pikir job seeker pada generasi muda perlu dilakukan langkah-langkah yang mengarah pada peningkatan kualitas sumber daya manusia khususnya melalui kegiatan pelatihan serta manajemen karyawan untuk peningkatan kinerja karyawan dan bisnis. Jenis penelitian ini adalah analisis deskriptif dan kuantitatif, dalam penelitian ini merupakan penjelasan dari hasil pengumpulan data yang kemudian dianalisis sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai objek penelitian dan penelitian ini dilakukan di kota Medan pada Butik Yanaz Moslem Gallery yang berlokasi di Jalan Amal No.47 Medan Sunggal, Sumatera Utara dari bulan Juli sampai dengan Agustus 2019 dengan populasi dalam penelitian ini adalah sebagian yang pada saat penelitian ini dilakukan peneliti menetapkan sampel 25 orang karyawan dengan menggunakan data primer yaitu menggunakan teknik pengumpulan kuisioner. Hasil penelitian ini diperoleh, penelitian normal tidak mempunyai gangguan heteroskedastisitas, R Square hanya Y1 sebesar 0,753 bernilai positif, Y2 sebesar 0,754 bernilai positif, secara parsial adanya pengaruh antara pelatihan, skill dan manajemen dengan kinerja karyawan dan adanya pengaruh antara pelatihan, skill dan manajemen terhadap kinerja bisnis namun tidak adanya pengaruh kinerja karyawan terhadap kinerja bisnis. Secara simultan adanya pengaruh pelatihan, skill dan manajemen terhadap kinerja karyawan dan terhadap kinerja bisnis.

Kata kunci : Pelatihan , Skill, Manajemen, Kinerja Karyawan Kinerja Bisnis.



**Analysis of the Effect of Training, Skills,
Management on Employee Performance and
Business Performance (Study of Muslim Clothing at
Butiq Yanaz Moslem Gallery) "**

MASITAH

NIM : 3004174030
Prodi : Ekonomi Syari'ah
Tempat Tanggal lahir : Parit Dondong, 02-08-1990
Nama Orang Tua : Hasan Nasrun
Nurmahayati
Pembimbing : 1. Dr.M. Ridwan, MA
2. Dr.Yenni Samri J. Nasution, MA

Muslim clothing business is a good opportunity for profit. That's because the demand for Muslim clothes is high. Not only in the time before aidil fitri, but even ordinary days are now a lot of requests. That's because more and more Indonesian Muslim women, teenagers to adults, choose to dress in syar'i for all purposes. Shar'i clothing does not merely cover the nakedness, Shar'i clothing is seen as fashionable, which always follows the times, therefore companies / shops and shops must be strengthened in the business competition. The need for training, skills and mindset of job seekers in the younger generation needs to be done steps that lead to improving the quality of human resources, especially through training activities and management of employees to improve employee and business performance. This type of research is descriptive and quantitative analysis, in this study is an explanation of the results of data collection which is then analyzed in order to obtain a clear picture of the object of research and this research was conducted in the city of Medan at the Boutique Yanaz Moslem Gallery located at Jalan Amal No.47 Medan Sunggal, North Sumatra from July to August 2019 with the population in this study is that at the time of this study the researchers determined a sample of 25 employees using primary data that is using questionnaire collection techniques. The results of this study were obtained, normal research did not have heteroscedasticity disorders, R Square only Y1 of 0.753 was positive, Y2 of 0.754 was positive, partially there was an influence between training, skills and management with employee performance and the influence of training, skills and management of business performance but there is no effect of employee performance on business performance. A simultaneous influence of training, skills and management on employee performance and on business performance.

Keywords: Training, Skills, Management, Employee Performance Business Performance.



التدريب والمهارات والإدارة على أداء الموظف تحديلاً وتأثيراً
وأداء الأعمال (دراسة الملابس الإسلامية على معرض بوتش
في انداز مسلم)

MASITAH

NIM : 3004174030
Prodi : Ekonomi Syari'ah
Tempat Tanggal lahir : Parit Dondong, 02-08-1990
Nama Orang Tua : Hasan Nasrun
Nurmahayati
Pembimbing : 1. Dr.M. Ridwan, MA
2. Dr.Yenni Samri J. Nasution, MA

لدى رجال الأعمال المسلمين الكثير من المنافسين ، في هذا الوقت ، لا تغطي الملابس الشرعية فقط
جاءتحت يلاتلابو ، الأعضاء التناسلية ، فالملابس الشرعية تُعتبر موضة عصرية تتبع دائماً الأوقات
الشركات والمحللات التجارية إلى تعزيز تصيم الأعمال. الحاجة إلى التدريب والمهارات
والعقلية للباحثين عن عمل في جيل الشباب بحاجة إلى اتخاذ خطوات تؤدي إلى
تحسين نوعية الموارد البشرية ، وخاصة من خلال أنشطة التدريب وإدارة الموظفين
هذا النوع من البحث هو تحدي وصفي وكمي ، في هذه الوظيفة والعمل التحسين أداء ال
الدراسة هو وصف أو شرح لنتائج جمع البيانات التي يتم تحديدها بعد ذلك من أجل
الحصول على صورة واضحة عن موضوع البحث ، وقد أجري هذا البحث في مدينة ميدان
ال ، شمال سومطرة من يوليو في معرض يانداز مسلم في جالان أمل رقم 74 ميدان صندق
إلى أغسطس 9102 مع السكان في هذه الدراسة هو أنه في وقت هذه الدراسة ، كان هناك
يتملأة لوالأ تاناي بلا قوقلا تم دخستسا ، صخش 100 نم تاناي ع ذخأ مت صخش 400
تستخدم تقنيات جمع البيانات بالحصول على نتائج هذه الدراسة ، وليس لدى
فقط 0.753 من R Square Y1 ادية اضطرابات التغييرية غير المتجانسة ، حيث يعتبر الأخطاء
عم قرادال او تاراهمل او بي ردتلا نيب ريثأت لكانه اي ئزج ، قيباجي 0.754 نم Y2 .موجباً
أداء الموظف وتأثير التدريب والمهارات والإدارة على أداء الأعمال ولكن لا يوجد تأثير
الأعمال. تأثير متزامن للتدريب والمهارات والإدارة على أداء الموظف على أد
الموظفين وعلى أداء العمل.

الكلمات المفتاحية: التدريب ، المهارات ، الإدارة ، أداء الموظف ، أداء الأعمال. يانداز

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi yang dipakai dalam penulisan tesis ini adalah pedoman transliterasi Arab Latin Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, Nomor: 158 th. 1987 dan Nomor: 0543bJU/1987.

A. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian yang lain dengan huruf dan tanda sekaligus. Di bawah ini, daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf Latin.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	b	Be
ت	Ta	t	Te
ث	Sa	s	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	j	Je
ح	Ha	h	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	kh	Ka dan Ha
د	Dal	d	De
ذ	Zal	z	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	r	Er
ز	Sai	z	Zet
س	Sin	s	Es
ش	Syin	sy	Es dan Ye
ص	Sad	s	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	d	De (dengan titik di bawah)
ط	Ta	t	Te (dengan titik di bawah)

ظ	Za	. z	Zet (dengan titik di bawah)
ع	‘Ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	g	Ge
ف	Fa	f	Ef
ق	Qaf	q	Qiu
ك	Kaf	k	Ka
ل	Lam	l	El
م	Mim	m	Em
ن	Nun	n	En
و	Wawu	w	We
ه	Ha	h	Hn
ء	Hamzah	‘	Opostrop
ي	Ya‘	y	Ye

B. Vokal

Vokal bahasa Arab adalah seperti vokal dalam bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

1. Vokal Tunggal

Vokal tunggal dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf latin	Nama
َ	fathah	A	A
ِ	Kasrah	I	I
ُ	ḍammah	U	U

2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan huruf	Nama
ـَ ي	fathah dan ya	Ai	a dan i
ـَ و	fathah dan waw	Au	a dan u

Contoh:

- كتب : kataba
 فعل : fa'ala
 ذكر : zukira
 يذهب : yažhabu
 سئل : susila
 كيف : kaifa
 هول : haul

C. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan huruf	Nama	Huruf dan tanda	Nama
ـَ ا	fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
ـِ ي	kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
ـُ و	ḍammah dan waw	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

- قال : qāla
 رما : ramā
 قيل : qīla
 يقول : yaqūlu

D. Tā'marbūṭah

Transliterasi untuk *ta' marbūṭah* ada dua:

1. *tā' marbūṭah* hidup

tā' marbūṭah yang hidup atau mendapat harkat fatihah dan *ḍammah* transliterasinya adalah /t/.

2. *tā' marbūṭah* mati

tā' marbūṭah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

3. Kalau pada kata yang terakhir dengan *tā' marbūṭah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbūṭah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

روضۃ الأطفال : raudah al-aṭfāl-rauḍatul aṭfāl

المدينة المنورة : al-Madīnah

al-munawwarah-al-Madinatul-Munawwarah

طلحة : Ṭalḥah

E. *Syaddah (tasydīd)*

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydīd*, dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

Contoh:

ربنا : rabbanā

الحج : al-ḥajj

نعم : na‘ama

F. **Kata Sandang**

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: ا ل, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dan kata sandang yang diikuti oleh huruf komariah.

1. **Kata sandang diikuti oleh huruf syamsiah**

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2. Kata sandang diikuti oleh huruf komariah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf komariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya. Baik diikuti huruf syamsiah maupun huruf komariah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

الرجل : ar-rajulu

السيدة : as-sayyidah

القلم : al-qalamu

البيدع : al-badī'u

الجلال : al-jalālu

G. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

تأخذون : ta'khuzūna

النوء : an-nau'

شيئ : syai'un

إن : inna

أمرت : umirtu

H. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il* (kata kerja), *isim* (kata benda) maupun *ḥarf*, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya

dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya:

Contoh:

وإن الله لهو خير الرازقين :wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn

وإن الله لهو خير الرازقين :wa innallāha lahuwa khairurrāziqīn

فأوفوا الكيل والميزان : fa aufū al-kaila wa al-mīzāna

فأوفوا الكيل والميزان : fa aufūl-kaila wal-mīzāna

I. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: Huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

1. Wa mā Muḥammadun illā rasūl
2. Syahru Ramaḍān al-laẓī unẓila fīhi al-Qur’ānu
3. Syahru Ramaḍānal-laẓī unẓila fīhil-Qur’ānu
4. Wa laqad ra’āhu bil ufuq al-mubīn

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arahnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh :

- Nasrun minallahi wa fathun qarib
- Lillahi al-amru jami’an
- Lillahi-amru jami’an
- Wallahu bikulli syai’in alim

10. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman tranliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan ilmu tajwid karena itu peresmian pedoman tranliterasi ini perlu disertai dengan ilmu tajwid.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena dengan rahmat dan pertolongan-Nya penulis dapat menyelesaikan Proposal tesis ini. Shalawat dan salam semoga tetap terlimpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari dunia kegelapan menuju dunia yang terang dengan keislaman dan pengetahuan.

Alhamdulillah pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik, tesis ini berjudul. tesis **“ANALISIS PENGARUH PELATIHAN, SKILL, MANAJEMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN KINERJA BISNIS BUSANA MUSLIM (STUDI PADA BUTIQ YANAZ MOSLEM GALLERY)”** tesis ini diajukan sebagai bagian dari tugas akhir dalam rangka menyelesaikan studi di Program Magister Ekonomi Islam.

Penyelesaian tesis ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih setulusnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr.Syukur Kholi, MA selaku Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UINSU) Medan.
2. Bapak Dr. Achyar Zein, MA selaku Wakil Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UINSU) Medan.
3. Ibu Dr. Sri Sudiarti, MA selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UINSU) Medan.
4. Bapak Dr. Ridwan, M.Ag sebagai Dosen pembimbing I Penulis di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UINSU) Medan.
5. Ibu Dr. Yenni Samri Juliati Nasution, MA sebagai Dosen pembimbing II Penulis di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UINSU) Medan.
6. Bapak dan Ibu dosen serta staf Jurusan Ekonomi Syari’ah Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UINSU) Medan, yang telah banyak memberikan bantuan serta masykan dalam penyelesaian tesis ini.
7. Yanaz, selaku Owner atau Direktur butik Yanaz Moslem Gallery, yang banyak memberikan informasi, kemudahan, dan bimbingan selama penulisan.

8. Teristimewa keluarga tercinta (Suami Junaidi Fanta, Ayahanda Hasan Nasrun, Ibunda Nurmahayati)

Peneliti menyadari dalam penyusunan tesis ini masih banyak kekurangan, hal ini disebabkan karena masih sedikitnya ilmu peneliti tentang hal itu, dan masih perlu mendapat bimbingan dan arahan dari berbagai pihak demi untuk kesempurnaan penulisan ilmiah selanjutnya.

Medan, 01 April 2019

Peneliti

Masitah

NIM.3004174030

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	
KATA PENGANTAR.....	i
TRANSLITERASI.....	iii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Batasan Masalah	11
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian.....	12
F. Manfaat Penelitian.....	13
G. Batasan Istilah	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	15
A. Tinjauan Teoritis	15
1. Pelatihan.....	15
2. Skill	24
3. Manajmen	26
4. Kinerja Karyawan.....	29
5. Kinerja Bisnis	35
B. Penelitian Terdahulu.....	37
C. Kerangka konseptual	45
D. Hipotesis.....	45
BAB III METODE PENELITIAN	47
A. Jenis Penelitian	47
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	47
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	48

D. Metode Pengumpulan Data	48
E. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional.....	50
F. Uji Validitas dan Reabilitas.....	52
G. Uji Asumsi Klasik	53
H. Pengujian Hipotesis	54
BABIV HASIL DAN PEMBAHASAN	58
A. Gambaran Umum	58
B. Hasil Penelitian.....	60
1. Karakteristik responden	60
2. Analisis Deskriptif	61
3. Hasil Analisis Data	70
4. Pengujian Hipotesis	101
C. Pembahasan	106
BABV HASIL DAN PEMBAHASAN	117
A. Kesimpulan.....	117
B. Saran	119

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Daftar Penelitian-Penelitian Terdahulu	37
Table 3.1	Pedoman Penilaian Kuesioner	49
Tabel 3.2	Defenisi Operasional Variabel.....	51
Table 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Table 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	60
Tabel. 4.3	Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Pelatihan.....	61
Tabel. 4.4	Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Skill.....	64
Tabel. 4.5	Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Manajemen...	67
Tabel. 4.6	Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan	70
Tabel. 4.7	Distribusi Jawaban Responden Pada Kinerja Bisnis	73
Tabel 4.4	Uji Validitas Variabel Pelatihan	77
Tabel 4.5	Uji Validitas Variabel Skill.....	79
Tabel 4.6	Uji Validitas Variabel Manajemen	81
Tabel 4.7	Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y1).....	83
Tabel 4.8	Uji Validitas Kinerja Bisnis	85
Tabel 4.9	Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai <i>Alpha</i>	87
Tabel 4.10	Uji Reliabilitas	87
Tabel 4.11	Uji Reliabilitas	88
Tabel 4.12	Uji Reliabilitas	88
Tabel 4.13	Uji Reliabilitas	89

Tabel 4.14	Uji Reliabilitas	89
Tabel 4.15	Hasil Kolmogrov – Smirnov (K-S) Y1	90
Tabel 4.16	Hasil Kolmogrov – Smirnov (K-S) Y2.....	91
Tabel 4.17	Multikolinearitas Y1	98
Tabel 4.18	Multikolinieritas	98
Tabel 4.19	Multikolinearitas Y2	99
Tabel 4.20	Multikolinieritas	99
Tabel 4.21	Uji Auto Korelasi Y1	100
Tabel 4.22	Uji Auto Korelasi Y2	100
Tabel 4. 23	Hasil Perhitungan Analisis Jalur	101
Tabel 4.24	Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F) Y1	103
Tabel 4.25	Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F) Y2	104
Tabel 4.26	Hasil Uji T Y1	105
Tabel 4.27	Hasil Uji T Y2	106
Tabel 4.28	Hasil Determinasi Y1.....	107
Tabel 4.29	Hasil Determinasi Y2	108

DAFTAR GAMBAR

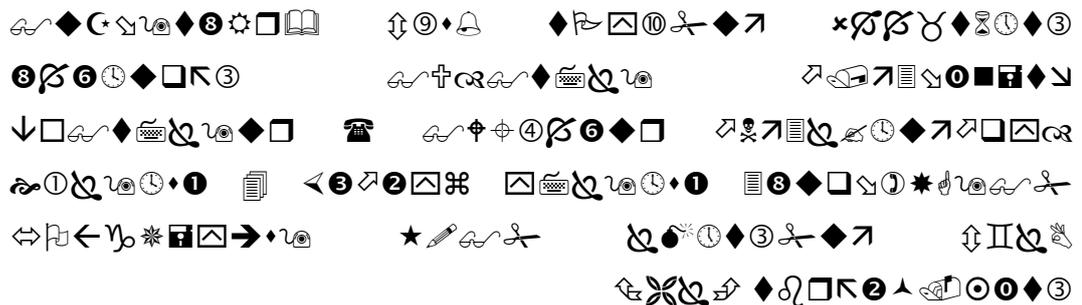
Gambar 2.2 Kerangka berfikir dari penelitian	44
Gambar 3.1 Analisis Jalur.....	55
Gambar 4.1 Grafik Histogram Y1	92
Gambar 4.2 Grafik Histogram Y2	93
Gambar 4.3 Probality Plot Y1	94
Gambar 4.4 Probality Plot Y2	95
Gambar 4.5 Y1 Scaterplot	96
Gambar 4.6 Scaterplot	97
Gambar 4. 7 Diagram Jalur.....	102

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan Negara dengan jumlah muslim terbesar di dunia. Data BPS (Badan Pusat Statistik) tahun 2016 menunjukkan penganut agama islam di Indonesia sebesar 209,1 juta jiwa atau 87,2% dari keseluruhan penduduk Indonesia beragama Islam.¹ Jumlah itu merupakan 13,1% dari seluruh umat muslim di dunia.² Besarnya jumlah pemeluk Islam mempengaruhi kultur berpakaian, terutama para perempuannya. Busana muslimah adalah busana yang sesuai dengan syariat, dan pengguna busana tersebut mencerminkan seorang muslimah yang taat atas ajaran agamanya dalam tata cara berbusana. Busana muslimah bukan sekedar symbol melainkan dengan mengenakannya berarti seorang perempuan telah memproklamirkan kepada makhluk Allah Swt akan keyakinan, pandangannya terhadap dunia, dan jalan hidup yang ia tempuh, dimana semua itu didasarkan pada keyakinan mendalam terhadap Tuhan yang Maha Esa dan Kuasa.³

Islam mengajarkan etika tentang menutup aurat, Allah SWT berfirman dalam surat Al-Araf/7:26 berikut:



Artinya : Wahai putra-putri Adam! Kami telah menurunkan kepadamu pakaian untuk menutupi aurat kamu dan pakaian indah untuk perhiasan. Dan

¹ Badan Pusat Statistik Indonesia, (Jakarta: CV.Dharmaputra,2018),h.77.

² Ibid.

³ Rini Astuti, “Setrategi Komunikasi Komunitas Peduli Jilbab Dalam Mensosialisasikan Pemakaian Jilbab Syar’i di Kalangan Muslim” (Jurnal, Fakultas Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2018), h.16.

pakaian takwa itulah yang paling baik. Yang demikian itu adalah sebagai dari tanda-tanda kekuasaan Allah, mudah-mudahan mereka selalu ingat.⁴

Pemakaian busana muslimah saat ini sudah menjadi tren di kalangan masyarakat Indonesia. Jika dahulu hanya dipergunakan oleh beberapa kalangan dan digunakan pada perayaan hari besar keagamaan seperti, Hari Raya Idul Fitri ataupun Idul Adha, pengajian, dan acara syukuran ataupun pesta pernikahan. Namun, sejak tahun 2010 busana muslim mulai marak dipakai harian oleh muslimah di Indonesia.

Tren busana muslim mengalami perkembangan yang sangat pesat. Hal ini disebabkan karena kesadaran perempuan-perempuan sudah mulai tumbuh untuk berbusana yang sesuai dengan syariat Islam dengan menggunakan pakaian yang menutup aurat mereka.⁵ Namun pada saat ini, busana syar'i tidak hanya sekedar menutup aurat, busana syar'i dipandang sebagai fashionable yang selalu mengikuti perkembangan zaman. Bahkan busana syar'i tersebut tidak hanya mengikuti tren fashionable tetapi juga membentuk komunitas berbasis kesukaan, etnik, hingga komunitas gaya hidup, serta komunitas fashionable kini menjadi marak. Sebagai contoh telah muncul komunitas sahabat hijrahku dan hijabers medan yang menunjukkan contoh adanya kecenderungan pergeseran pada masyarakat untuk membentuk komunitas yang sesuai dengan identitas dan pilihan pribadinya.⁶

Salah satu komunitas yang focus mensosialisasikan busana syari sesuai dengan kriteria syar'i adalah Sahabat Hijrahku Community Medan. Komunitas ini membuat rangkaian program kegiatan untuk mengajak muslimah memakai busana syar'i. kegiatan tersebut dilakukan melalui berbagai media komunikasi agar visinya untuk mengembalikan busana sesuai fungsinya terpenuhi.⁷ Karena mayoritas penduduk Indonesia adalah penganut agama Islam. Islam sangat identik

⁴ Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya, h. 26.

⁵ Rini Astuti, "Strategi Komunikasi Komunitas Peduli Jilbab Dalam Mensosialisasikan Pemakaian Jilbab Syar'i di Kalangan Muslim" (Jurnal, Fakultas Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2018), h.4.

⁶ *Ibid*, h. 6.

⁷ Masitah Rokan, Panitia Tata Usaha Sahabat Hijrahku Community Medan, Wawancara di Mesjid Al Jihad, tanggal 28 April 2019.

dengan berpakaian yang khas, yaitu pakaian yang muslimah dan menggunakan hijab sesuai syariat Islam. Seiring maraknya perkembangan peminat busana muslim di Indonesia, inilah yang mendorong daya tarik produk busana muslim di Indonesia khususnya Kota Medan menjadi semakin tinggi. Menjadi keuntungan bagi beberapa pihak untuk mengembangkan bisnisnya di bidang *fashion* muslimah. Keadaan ini memberikan peluang bagi para pengusaha designer-desainer muda berbakat serta butik-butik yang menyajikan pakaian muslimah untuk menciptakan produk-produk berkualitas yang kompetitif namun tetap syar'i seperti hijab. Syar'i diartikan sebagai sesuai dengan aturan yang ada di dalam ajaran agama Islam dan mengindahkan nilai-nilai dan karakteristik yang ada di dalam Al-Qur'an. Kriteria hijab syar'i adalah hijab lebar, menutup dada, longgar dan tidak tembus pandang.⁸ Sejak saat itulah pemakaian busana muslimah mulai mencapai prestise tertentu, yaitu mengkomunikasikan menjadi muslimah modern. Hal ini merupakan suatu tanda globalisasi, yang mengidentifikasikan muslimah Indonesia memiliki ciri khas berbusana muslimah tersendiri terkhususnya kota Medan. Boleh jadi, suatu saat nanti akan menjadi kiblat *fashion* Muslimah di dunia.

Galery-galery atau toko fashion yang berkembang di kota Medan menjadikan persaingan kompetitif, oleh karena itu pemilik atau owner harus mampu memperhatikan produk yang dibuat serta memperhatikan karyawan dari segi adanya pelatihan karena pelatihan berdampak baik ke produk atau karyawan serta tidak menutup kemungkinan manajemen oleh pihak butik sendiri. Banyak pelatihan yang sekarang diadakan dimana – mana, dari pemerintah maupun dari pemilik toko atau masing – masing, memberi respon yang positif. Beberapa kegiatan pelatihan tersebut diharapkan akan memberikan keterampilan khusus kepada peserta didik sehingga memiliki keterampilan sebagai penunjang terciptanya lapangan pekerjaan sebagai bekal untuk mandiri. Karena kurangnya pelatihan – pelatihan yang didapati karyawan, terkhusus karyawan baru yang sebelumnya tidak pernah bekerja. Sejalan dengan penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan antara lain Alfiah, menunjukkan bahwa program pelatihan life

⁸Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya, h. 59.

skill menjahit, selain berpengaruh terhadap peningkatan pengetahuan juga berpengaruh terhadap tumbuhnya sikap kemandirian pada peserta didik.⁹ Oleh karena itu perlu adanya peningkatan kinerja karyawan yang nantinya berdampak terhadap kinerja bisnis

Kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. Kinerja bisnis perusahaan merupakan sesuatu yang dihasilkan oleh perusahaan dalam periode tertentu dengan mengacu kepada standar dan kebijakan yang telah ditetapkan. Pengukuran aktivitas kinerja perusahaan dirancang untuk menaksir bagaimana aktivitas kinerja dan hasil akhir yang dicapai. Peningkatan kinerja perusahaan sangat bergantung pada pengelolaan pemegang saham pengendali. Jadi perunya ada enunjang yang akan memaksilmalkan dari kinerja karyawan dan bisnis. Seperti adanya pelatihan untuk karyawan, skill yang dimiliki karyawan serta menejemn yang baik.

Pelatihan sangat dibutuhkan oleh karyawan., sikap kemandirian yang tumbuh setelah pelaksanaan pelatihan life skill menjahit adalah peserta didik memiliki motivasi yang tinggi, dibuktikan dengan usaha menjahit yang sudah dimiliki peserta didik. Sikap memiliki rasa tanggungjawab ditunjukkan peserta didik dengan dibuktikan adanya semangat baru dari dalam diri peserta didik untuk berusaha mandiri. Sikap tidak bergantung pada orang lain ditunjukkan peserta didik melalui sikap mandiri membuka usaha menjahit. Peserta didik mampu mengaplikasikan keterampilan menjahit yang mereka peroleh saat mengikuti pelatihan life skill menjahit. Sikap disiplin peserta didik ditunjukkan dengan

⁹ Lilik Alfiah, "Pelatihan Life Skill Menjahit Dalam Upaya Meningkatkan Kemandirian Peserta Didik Kesejahteraan Paket C" (Jurnal, Universitas Negeri Surabaya,2017),h.2.

ketepatan waktu dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh peserta didik sudah sesuai dengan target yang ditentukan. Sikap berani mengambil resiko dibuktikan peserta didik dengan membuka usaha menjahit. Sementara itu, Elfina menyatakan bahwa apabila pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dilaksanakan dengan baik, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat pula sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Dari hasil beberapa penelitian sebelumnya tersebut menggambarkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh dalam perubahan perilaku berupa bertambahnya pengetahuan, keahlian, keterampilan, juga berpengaruh terhadap tumbuhnya sikap kemandirian. Serta kualitas produk yang kurang baik menyebabkan kurangnya minat konsumen dan mengakibatkan penurunan penjualan yang disebabkan dari kurangnya pelatihan karyawan yang didapat. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan (ability) yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan agar karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya. menyatakan bahwa pelatihan berarti proses membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus atau untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan¹⁰

Keterampilan (skill) juga pola pikir job seeker pada generasi muda perlu dilakukan langkah-langkah yang mengarah pada peningkatan kualitas sumber daya manusia khususnya melalui kegiatan pelatihan. Kegiatan pelatihan pada dasarnya dilaksanakan untuk menghasilkan perubahan perilaku dari orang-orang yang mengikuti pelatihan. Menurut teori Mangkunegara, Perubahan perilaku yang dimaksud disini adalah dapat berupa bertambahnya pengetahuan, keahlian,

¹⁰ Daniel Arfan Aruan, Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Surabaya, *Jurnal Ilmu Manajemen* | Volume 1 Nomor 2 Maret 2013.

keterampilan, dan perubahan sikap dan perilaku.¹¹ Banyak desainer-desainer muda yang berkecimbung dalam bisnis busana muslim, memanfaatkan keterampilan (skill) yang dimiliki karyawannya yang untuk menunjang kinerja, serta memanfaatkan media instagram sebagai social media marketing. Social media marketing merupakan salah satu model pemasaran pada era media social saat ini sedang menjadi tren. Apalagi anak muda zaman sekarang sangat antusias terhadap media social. Adanya media social, para pemasar khususnya para desainer dan usaha bisnis busana muslim syariah tidak harus banyak membuang waktunya dan tempat untuk menjual dan mempromosikan usahanya. Salah satu media social yang digunakan sebagai media untuk berbisnis adalah instagram. Untuk menunjang peminat busana muslim khususnya di kota medan, maka desainer-desainer muda berbakat ini bukan hanya butuh keterampilan (skill) dalam merancang busana muslim namun juga perlu membuat suatu manajemen yang baik dalam usaha busana muslim.

Secara umum Manajemen merupakan suatu proses adanya kerjasama antara dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan dan untuk mendapatkan sesuatu melalui kegiatan-kegiatan orang lain. Keberhasilan dalam manajemen suatu organisasi atau usaha apabila memiliki 4 unsur yaitu perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian.¹² Peneliti lebih mengkaitkan manajemen secara syariah. Manajemen Syariah adalah suatu pengelolaan yang mengatur organisasi untuk memperoleh hasil yang optimal dan bermuara pada pencarian keridaan Allah SWT. Sama halnya di dalam manajemen konvensional di dalam manajemen syariah juga terdapat beberapa fungsi manajemen yaitu:¹³

1. Fungsi Perencanaan (Planning)
2. Fungsi Pengorganisasian (Organizing)

¹¹ A.A.Anwar Prabu Mangkunegara, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*” (Jakarta: Rosda, 2010), h.23.

¹² Nanzelita Dinsih, “*Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan Variabel Kualitas Kehidupan kerja Sebagai Mediasi*” (Jurnal,Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institute Agama Islam Negeri Surakarta, 2017),h.15.

¹³ Buchari Alma dan Donni Juni Priansa, QWP, *Manajemen Bisnis Syariah: Menanamkan Nilai Dan Praktik Syariah Dalam Bisnis Kontemporer* (Bandung: Alfabeta, 2016), h.113.

3. Fungsi Penggerakan (Aktuating)

4. Fungsi Evaluasi (Controlling)

Selain itu seorang muslim yang profesional haruslah memiliki sifat amanah, yakni terpercaya dan bertanggung jawab. Sikap amanah mutlak harus dimiliki oleh seorang pebisnis muslim. Sikap itu bisa dimiliki jika dia selalu menyadari bahwa dalam memajemen suatu bisnis selalu diketahui oleh Allah SWT. Oleh karena itu kepuasan seorang muslim tidak hanya di dasarkan atas kualitas suatu prodak, tetapi lebih dikarenakan apa yang dilakukan sebagai ibadah dengan memenuhi apa yang diperintahkan dan menjauhi larangan Allah SWT. Contohnya dalam melakukan jual beli busana syar'i yang tidak mengandung riba ketidak jujuran dan memperhatikan zakat dan infaq.¹⁴ Manjemen yang baik sangat diperlukan karena faktanya rendahnya nilai tambah, dikarenakan kurangnya pengetahuan, skill dan manjemen yang kurang baik.

Manjemen sangat penting untuk diimplementasikan dalam kagiatan bisnis. Beberapa alasan pentingnya mengapa manajemen mesti diimplementasikan dalam kegiatan ialah Manajemen merupakan suatu kekuatan yang mempunyai fungsi sebagai alat pemersatu, penggerak, dan pengkoordinir berbagai kegiatan bisnis. Manajemen merupakan sistemkerja yang rasional dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.¹⁵ Manajemen tidak saja mengidentifikasi dan menganalis, namun juga mengkombinasikan secara efektif bakat orang yang menggunakannya untuk mencapai tujuan pasar ataupun tenaga kerja.¹⁶ Sementara itu masih banyaknya didapati karyawan yang terlambat kerja, bahkan Sebagian tidak hadir bekerja sehingga menjadikan adanya keterlambatan hasil kinerja yang seharusnya selesai tepat waktu. Padahal Pencapaian tujuan perusahaan bergantung dari kinerja karyawan. Manajemen perlu mengetahui bagaimana cara kerja dan tenaga kerja yang mereka miliki. Apakah mengalami penurunan kinerja atau apakah kinerja karyawan telah sesuai dengan ketentuan dan harapan dari

¹⁴ *Ibid.*,h.119.

¹⁵ Buchari Alma dan Donni Juni Priansa, M.M., QWP, Manajemen Bisnis Syariah: *Menanamkan Nilai Dan Praktik Syariah Dalam Bisnis Kontemporer* (Bandung: Alfabeta, 2016), h.113

¹⁶ *Ibid.*, h.117.

perusahaan, jika terjadi suatu penurunan maka manajemen perlu memerlukan suatu strategi untuk meningkatkan kinerja karyawannya¹⁷

Perusahaan/ unit usaha yang bergerak dalam bidang fashion selalu dihadapkan pada persaingan yang semakin kompetitif, dalam menghadapi persaingan tersebut tentunya tidak cukup hanya dengan menggunakan teknologi canggih dalam produksi dan kegiatan operasional perusahaan. Pemanfaatan teknologi canggih pada perusahaan harus didukung oleh kemampuan sumber daya manusia yang handal, sebab secanggih apapun teknologi yang dipergunakan apabila tidak ditunjang oleh sumber daya manusia yang hadal belum tentu memberikan kontribusi dalam menjamin kelancaran operasional perusahaan. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan yang ada dalam perusahaan, karena karyawan merupakan salah satu sumber daya manusia yang utama dalam menunjang kelancaran kegiatan perusahaan. Era globalisasi yang semakin maju membentuk persaingan yang semakin tajam, dimana setiap perusahaan dan para pelaku ekonomi hendaknya mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi, serta memanfaatkan peluang dan tantangan yang muncul. Investasi, sumber daya manusia (SDM) dan teknologi menempati posisi yang strategis dalam mewujudkan suatu tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan kemampuan perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber yang ada, sehingga mempunyai tingkat hasil dan daya guna yang tinggi. Suatu perusahaan dapat berkembang dan maju bilamana perusahaan tersebut selalu tanggap terhadap perubahan lingkungan, teknologi dan ilmu pengetahuan. Tantangan bagi kelangsungan suatu organisasi, baik dari dalam maupun dari luar organisasi tersebut, amatlah rumit. Oleh karena itu perusahaan harus selalu dapat menyesuaikan tenaga kerjanya dengan berbagai pengetahuan dan keterampilan. Dalam rangka menjaga kemajuan pengembangan suatu organisasi tersebut, sudah menjadi kewajiban bagi suatu organisasi untuk membina pegawainya sehingga keahlian mereka dapat ditingkatkan, salah satu upaya yang perlu dilakukan adalah meningkatkan kemampuan dan ketrampilan

¹⁷ Umar, Husein, Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, (Jakarta: Penerbit Gramedia, 2003), h.57

karyawan mela-lui pengembangan sumber daya manusia. Serta perlu adanya pengembangan (development) berbeda pengertiannya dengan pelatihan (training). Pengertian ini menekankan bahwa pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang bagi para karyawan manajerial untuk memperoleh penguasaan konsep-konsep abstrak dan teoritis secara sistematis. Sedangkan pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek bagi para karyawan operasional untuk memperoleh keterampilan teknis operasional secara sistematis. Dengan kata lain, dalam pengembangan diperlukan banyak conceptual skills daripada technical skills sedangkan dalam pelatihan lebih diperlukan technical skills daripada conceptual skills Pelatihan tidak hanya membawa pengaruh bagi peningkatan efisiensi dan efektifitas kerja, namun pelatihan yang dilaksanakan perusahaan diharapkan dapat memberikan manfaat dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.

Yanaz Moslem Gallery adalah salah satu butik busana muslimah yang ada di kota Medan tepatnya di Jalan Amal No.47 Medan Sunggal yang menggunakan aplikasi instagram sebagai media untuk bisnisnya. Yanaz Muslem Gallery dengan ownernya yang bernama Naiyana sekaligus salah satu desainer yang cukup ternama di kota Medan, yang sudah lama menggunakan aplikasi media instagram untuk menunjang bisnis butiknya. Naiyana, owner dari Butik Yanaz Moslem Gallery mengungkapkan bahwasanya dengan ada akun media instagram ini, mudah untuk memperkenalkan hasil desainernya atau karyanya.¹⁸ Berbagai macam busana muslimah dengan variasi kekinian, menjadikannya idaman para kaum hawa yang mulai ingin hijrah atau yang sudah lama berhijrah untuk memakai busana syar'i. kendati demikian, sajian busana muslimah tersebut tetap menjaga syariat Islam. Hingga saat ini Yanaz Moslem Galerry aktif dalam pameran-pameran desainernya di berbagai tempat hingga luar kota. Pameran yang di lakukan di berbagai pusat perbelanjaat seperti Ringroad City Walk, Carefure, bazaar-bazar dan lainnya.¹⁹

¹⁸ Naiyana, Owner Butik Yanaz Moslem Gallery, wawancara di Medan, tanggal 15 Februari 2019.

¹⁹ Hasil dari wawancara Naiyana, Owner Butik Yanaz Moslem Gallery di Medan, tanggal 15 Februari 2019.

Adanya kebijakan manajemen Yanaz Moslem Gallery dari penggunaan instagram yang diimbangi juga banyaknya desainer-desainer muda yang berkecimbung dalam bisnis busana muslim, memanfaatkan keterampilan (skill) yang dimiliki karyawannya serta memanfaatkan media instagram sebagai social media marketing. Social media marketing merupakan salah satu model pemasaran pada era media social saat ini sedang menjadi tren. Apalagi anak muda zaman sekarang sangat antusias terhadap media social. Adanya media social, para pemasar khususnya para desainer dan usaha bisnis busana muslim syariah tidak harus banyak membuang waktunya dan tempat untuk menjual dan mempromosikan usahanya. Salah satu media social yang digunakan sebagai media untuk berbisnis adalah instagram.²⁰

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis mengangkat judul tesis “**ANALISIS PENGARUH PELATIHAN, SKILL, MANAJEMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN KINERJA BISNIS (STUDI BUSANA MUSLIM PADA BUTIQ YANAZ MOSLEM GALLERY)**”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, penulis dapat mengidentifikasi masalah yang ada. Adapun Identifikasi Masalah yang diungkapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Rendahnya nilai tambah, dikarenakan kurangnya pengetahuan, skill dan manajemen yang kurang baik.
2. Rendahnya kualitas produk yang menyebabkan kurangnya minat konsumen dan mengakibatkan penurunan penjualan.
3. Kurang pelatihan – pelatihan yang didapati karyawan, terkhusus karyawan baru yang sebelumnya tidak pernah bekerja.
4. Masih banyaknya karyawan yang terlambat kerja.

²⁰ Instagram adalah aplikasi untuk *photo-sharing* dan layanan jejaring social *online* yang memungkinkan penggunaanya untuk berbagi hasil foto melalui berbagai layanan *social media* seperti Facebook, Twitter dan situs media lainnya. Instagram bisa disebut sebagai media shering, diambil berdasarkan artikel Wikipedia (<http://en.wikipedia.org/wiki/Instagram>).

5. Sebagian tidak hadir bekerja sehingga menjadikan adanya keterlambatan hasil kinerja yang seharusnya selesai tepat waktu
6. Tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan akan berpengaruh dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan,
7. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja itu sendiri mulai dari manajemen pengetahuan dan kualitas kehidupan kerja.
8. Skill menjadi faktor kualitas karyawan yang mempengaruhi kinerja.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, penelitian ini dibatasi pada pengaruh pelatihan, skill dan manajemen terhadap kinerja karyawan dan kinerja bisnis di busana muslim Butik Yanaz Moslem Gallery di kota medan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada busana muslim Butik Yanaz Moslem Gallery?
2. Apakah skill berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada busana muslim Butik Yanaz Moslem Gallery?
3. Apakah manajemen berpengaruh terhadap kinerja karyawan busana pada muslim Butik Yanaz Moslem Gallery?
4. Apakah kinerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja bisnis pada busana muslim Butik Yanaz Moslem Gallery?
5. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja bisnis melalui kinerja karyawan pada busana muslim Butik Yanaz Moslem Gallery?
6. Apakah skill berpengaruh terhadap kinerja bisnis melalui kinerja karyawan pada busana muslim Butik Yanaz Moslem Gallery?

7. Apakah manajemen berpengaruh terhadap kinerja bisnis melalui kinerja karyawan busana pada muslim Butik Yanaz Moslem Gallery?
8. Apakah pelatihan, skill dan manajemen berpengaruh secara bersama sama terhadap kinerja karyawan pada busana muslim Butik Yanaz Moslem Gallery?
9. Apakah pelatihan, skill, manajemen, kinerja karyawan berpengaruh secara bersama sama terhadap kinerja bisnis pada busana muslim Butik Yanaz Moslem Gallery?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja bisnis busana muslim Butik Yanaz Moslem Gallery?
2. Untuk mengetahui pengaruh skill terhadap kinerja bisnis busana muslim Butik Yanaz Moslem Gallery?
3. Untuk mengetahui pengaruh manajemen terhadap kinerja bisnis busana muslim Butik Yanaz Moslem Gallery?
4. Untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan terhadap kinerja bisnis kinerja karyawan pada busana muslim Butik Yanaz Moslem Gallery?
5. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja bisnis melalui kinerja karyawan pada busana muslim Butik Yanaz Moslem Gallery?
6. Untuk mengetahui pengaruh skill terhadap bisnis melalui kinerja karyawan pada busana muslim Butik Yanaz Moslem Gallery?
7. Untuk mengetahui pengaruh manajemen terhadap bisnis melalui busana pada muslim Butik Yanaz Moslem Gallery?
8. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, skill dan manajemen secara bersama sama terhadap kinerja karyawan pada busana muslim Butik Yanaz Moslem Gallery?
9. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, skill, manajemen, kinerja karyawan secara bersama sama terhadap kinerja bisnis pada busana muslim Butik Yanaz Moslem Gallery?

F. Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti

Bagi peneliti sendiri adalah untuk mendapatkan pengetahuan tentang pengaruh pelatihan, skill dan manajemen terhadap kinerja karyawan pada busana muslim Butik Yanaz Moslem Gallery Kepercayaan dan Pelayanan berpengaruh terhadap Kepuasan Pelanggan.

2. Bagi Akademisi

Sebagai hasil penelitian yang dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya dan menambah bahan bacaan terutama bagi mahasiswa.

3. Bagi perusahaan

Untuk memberikan masukan bagi dalam kebijakan manajemen serta petingnya pelatihan dan skill terhadap kinerja.

4. Bagi Masyarakat

Sebagai informasi tambahan guna untuk mendukung segala keluhan keluhan yang terjadi di lingkungan masyarakat setempat.

G. Batasan Istilah

Mengingat begitu luasnya tatanan bahasa, oleh karena itu peneliti membuat batasan istilah, adapun batasan istilah yang dimaksud mengenai kinerja karyawan dan kinerja bisnis sebagai berikut :

1. Analisis adalah penyelidikan suatu peristiwa (karangan, perbuatan dan sebagainya) untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya.
2. Pelatihan adalah proses, cara, perbuatan melatih, kegiatan atau pekerjaan melatih.

3. Skill adalah kesanggupan, kecakapan, kekuatan, berusaha untuk diri sendiri.
4. Manajemen adalah penggunaan sumber daya efektif untuk mencapai sasaran
5. Kinerja Karyawan adalah suatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan
6. Kinerja bisnis adalah pencapaian usaha komersial dalam dunia perdagangan, bidang usaha, usaha dagang.
7. Busana Muslim adalah pakaian atau baju muslim (orang islam)
8. Butik yamaz Muslim Galery adalah toko, pakaian muslim yang eksklusif yang menjual pakaian modern, yng sesuai mode muthakir dengan segala kelengkapannya

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. KAJIAN TEORITIS

1. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah proses secara sistematis. Mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk membantu pegawai untuk mencapai keahlian atau kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.²¹ Soekidjo Notoadmojo menjelaskan²² pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Andrew E. Sikula juga menjelaskan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek memanfaatkan prosedur yang sistematis dan terorganisir, dimana personil manajerial mempelajari kemampuan dan pengetahuan teknis untuk tujuan umum²³. pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.

Berdasarkan ketiga definisi tersebut, maka dapat dipahami bahwa pelatihan kerja merupakan suatu pembelajaran jangka pendek untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas. Meningkatkan pengetahuan dan keahlian seorang pegawai didalam instansi atau organisasi. Karena semakin lama pelatihan kerja dilakukan maka karyawan akan semakin mengerti akan pekerjaan yang harus dilakukan dan akan semakin meningkatkan kinerja. Kerja sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kemakmuran hidup, untuk mencapai kehidupan yang baik manusia dituntut untuk bekerja keras dan memiliki kinerja yang baik, karena

²¹ Mustika Muharani, *Hubungan Industrial dan Komunikasi Dept HRD*, Wawancara (Lampung Tengah Tanggal: 2 Maret 2018)

²² Prof. Dr. Soekidjo Notoadmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2009), h.16.

²³ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*, (Bandung : Mandar Maju, 2001), h.164.

mustahil manusia ingin mendapatkan hidup yang layak tetapi tidak mau bekerja dan berusaha.

Islam sebagai sebuah agama mengajarkan kepada umatnya untuk meningkatkan usaha dan kerja kerasnya dan ini ditegaskan dalam al-Qur'an surat al-Jumu'ah Allah SWT berfirman:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى
عَلِيمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya :“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”(Q.S. at-Taubah: 105).²⁴

b. Konsep Pelatihan

Undang-Undang RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagaakerjaan disebutkan bahwa pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktifitas dan kesejahteraan. Sementara dalam Instruksi Presiden No.15 tahun 1974, pengertian pelatihan dirumuskan sebagai berikut: Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat, dan dengan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori. Dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah serangkaian aktivitas menyangkut proses belajar yang dirancang untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat, dan dengan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori. Sikula dalam Sumantri

²⁴Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya, h. 203.

mengartikan pelatihan sebagai: “proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan cara dan prosedur yang sistematis dan terorganisir.”²⁵

Para peserta pelatihan akan mempelajari pengetahuan dan keterampilan yang sifatnya praktis untuk tujuan tertentu”. Pendapat lain, Veithzal Rivai menegaskan bahwa “pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.”²⁶ Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil melaksanakan pekerjaan”. Berdasarkan pengertian tersebut, tujuan pelatihan tidak hanya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap saja, akan tetapi juga untuk mengembangkan bakat seseorang, sehingga dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan yang dipersyaratkan.

Moekijat menjelaskan tujuan umum pelatihan untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif; untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional; dan untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan dengan manajemen (pimpinan).²⁷

Pengertian-pengertian di atas mengarahkan penulis untuk menyimpulkan bahwa yang dimaksud pelatihan dalam hal ini adalah proses pendidikan yang di dalamnya ada proses pembelajaran dilaksanakan dalam jangka pendek, bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan, sehingga mampu meningkatkan kompetensi individu untuk menghadapi pekerjaan di dalam organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan demikian dapat simpulkan bahwa “pelatihan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja mendatang”.²⁸

c. Tujuan Pelatihan

²⁵ Numan Sumantri, *Perubahan Pendidikan IPS* (Bandung: Rosada Karya 2001),h.2.

²⁶ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2004), h.226.

²⁷ Moekijat, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Mandar Maju, 2010), h.11.

²⁸ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2004), h.227

Tujuan harus ditetapkan terlebih dahulu, secara tegas, spesifik, realistis, cukup menantang, dapat diukur, jelas waktunya. Dirumuskan dengan kalimat singkat dan sederhana bahasanya agar mudah dicerna dan udah ditangkap maknanya, dengan demikian seluruh kegiatan latihan selalu akan terarah pada tujuan yang akan ditetapkan selamanya. Menurut Dale S. Beach mengemukakan, “*The objective of training is to achieve a change in the behavior of those trained*”. Pelatihan bertujuan untuk memperoleh perubahan dalam tingkah laku mereka yang dilatih.²⁹ Sementara itu dari pengertian pelatihan yang dikemukakan Edwin B. Flippo, secara lebih rinci tampak bahwa tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang.³⁰

Moekijat menjelaskan tujuan umum pelatihan sebagai berikut : untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif; untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional; dan untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan dengan manajemen (pimpinan).³¹ Secara khusus dalam kaitan dengan pekerjaan, mengelompokkan tujuan pelatihan ke dalam lima bidang, yaitu : memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan perubahan teknologi; mengurangi waktu belajar bagi karyawan untuk menjadi kompeten dalam pekerjaan; membantu memecahkan permasalahan operasional; mempersiapkan karyawan untuk promosi; dan mengorientasikan karyawan terhadap organisasi.³²

Ada tiga tujuan pokok yang harus dicapai dengan pelatihan, yaitu : memenuhi kebutuhan organisasi; memperoleh pengertian dan pemahaman yang lengkap tentang pekerjaan dengan standard dan kecepatan yang telah ditetapkan dan dalam keadaan yang normal serta aman; dan membantu para pemimpin organisasi dalam melaksanakan tugasnya. Sasaran pelatihan yang dapat dirumuskan dengan jelas akan menjadikan sebagai acuan penting dalam menentukan materi yang akan diberikan, cara dan sarana-sarana yang diperlukan. Sebaliknya, sasaran yang tidak

²⁹ Dale S. Beach, *The Management Of People at Work* (New York: Macmillan Publishing CO, 1998), H.10.

³⁰ Edwin B. Flippo, *Personel Management* (Jakarta: Erlangga, 2013), h.31.

³¹ Moekijat, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Mandar Maju, 2010), h.11.

³² Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: SIE YKPN, 2004), h.11.

spesifik atau terlalu umum akan menyulitkan persiapan dan pelaksanaan pelatihan sehingga dapat menjawab kebutuhan pelatihan.³³

Pelatihan juga bertujuan meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi; meningkatkan produktifitas kerja; meningkatkan kualitas kerja; meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia; meningkatkan sikap moral dan semangat kerja; meningkatkan rangsangan agar mampu berprestasi; meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja; serta meningkatkan perkembangan pegawai.³⁴ Menurut beberapa uraian mengenai tujuan pelatihan diatas, dapat disimpulkan bahwa tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap serta meningkatkan kualitas dan produktivitas secara keseluruhan, dengan kata lain tujuan pelatihan adalah meningkatkan kinerja dan pada gilirannya akan meningkatkan daya saing.

d. Macam-Macam Pelatihan

Dale Yoder, mengemukakan jenis-jenis pelatihan itu dengan memandangnya dari lima sudut, yaitu : siapa yang dilatih (*who gets trained*), artinya *pelatihan itu diberikan kepada siapa; bagaimana ia dilatih* (*how he gets trained*), dengan metode apa ia dilatih; dimana ia dilatih (*where he gets trained*), dimana pelatihan mengambil tempat; bilamana ia dilatih (*when he gets trained*), kapan pelatihan itu diberikan; dan apa yang dibelajarkan kepadanya (*what he is taught*), materi apa yang diberikan.³⁵ Menurut J.C. Denyer yang melihat dari sudut siapa yang dilatih dalam konteks suatu organisasi, membedakan pelatihan atas empat macam, yaitu : pelatihan induksi (*induction training*); pelatihan kerja (*job training*); pelatihan supervisor (*supervisory training*); pelatihan manajemen (*management training*); pengembangan eksklusif (*executive development*).

Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian disebutkan dua macam pelatihan dilihat dari sudut kapan pelatihan itu diberikan, yaitu latihan prajabatan (*pre service training*) adalah pelatihan yang diberikan kepada calon pegawai negeri sipil dengan tujuan agar ia dapat terampil melaksanakan tugas yang akan diberikan kepadanya, dan latihan dalam jabatan (*in*

³³ Marzuki Saleh.H.M, *Pendidikan Nonformal: Dimensi Dalam Keaksaraan, Fungsional, Pelatihan, dan Andragogi* (Bandung: Penerbit Rosda, 2010), H.11.

³⁴ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Refika Aditama, 2009),h.39.

³⁵ Dale Yoder, *Organizations, Behavior, Structure, Processes* (1998), h.14.

service training) adalah pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan, dan ketrampilan. Selain itu dalam Intruksi Presiden No. 15 tahun 1974 dikenal pula dua macam pelatihan dilihat dari sudut tujuannya, yaitu pelatihan keahlian dan pelatihan kejuruan. Menurut beberapa uraian mengenai macam-macam pelatihan diatas, dapat disimpulkan bahwa jenis pelatihan yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah jenis pelatihan kejuruan menjahit tingkat dasar.

e. Jenis dan Metode Pelatihan

Pelatihan bagi para karyawan atau pegawai di suatu organisasi atau institusi biasanya dikelompokkan menjadi 2, yakni pelatihan sebelum menjalankan tugas atau pekerjaan (*pre-service training*), dan pelatihan setelah menjalankan tugas (*in service training*).

1) Pre-Service Training (Pelatihan Pra Jabatan)

Sebelum karyawan menjalankan tugasnya atau pekerjaannya, karyawan tersebut harus menjalani pelatihan yang biasanya disebut pelatihan pra jabatan atau “*pre-service training*”. Oleh sebab itu pelatihan ini diikuti oleh para pegawai baru atau calon para pegawai baru di institusi atau organisasi. Tujuan pelatihan ini utamanya memberikan wawasan bagi kepada para pegawai baru tersebut terhadap organisasi atau institusi tempat mereka bekerja. Oleh sebab itu melalui pelatihan ini para pegawai baru akan mengenal dan memahami visi misi dan budaya kerja (*corporate culture*) organisasi atau institusi, sehingga akhirnya diharapkan para pegawai ini dapat menjalankan tugas atau pekerjaannya dengan baik, loyal dan penuh dedikasi.

2) In-Service Training (Pelatihan Dalam Jabatan)

Pelatihan ini ditunjukkan kepada karyawan yang sudah bekerja di berbagai unit atau devisi dari suatu organisasi atau institusi, oleh sebab itu disebut pelatihan dalam jabatan atau “*in-service training*”. Tujuan pelatihan ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan yang bersangkutan. Dilihat dari cara atau pendekatan yang digunakan pelatihan dalam jabatan ini

dibedakan menjadi dua, yakni: pelatihan diluar tugas (*off the job training*) dan pelatihan di dalam tugas (*on the job training*).³⁶

Berbagai teknik melatih yang sudah umum dikenal dan digunakan dewasa ini adalah :³⁷

1. Metode on the job training (Pelatihan didalam Tugas)
 - a) Pelatihan dalam jabatan.
 - b) Rotasi pekerjaan.
 - c) Sistem magang.
2. Metode off the job training (Pelatihan diluar Tugas)
 - a) Sistem ceramah.
 - b) Pelatihan vestibule (Pelatihan Simulasi)
 - c) Role-playing (Permainan Peran)
 - d) Studi kasus
 - e) Simulasi
 - f) Pelatihan laboratorium
 - g) Belajar sendiri.

f. Indikator Pelatihan

Indikator – indikator pelatihan sebagai berikut :³⁸

1. Tujuan
Pelatihan merupakan tujuan yang ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action play) dan penetapan sasaran, seerta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan.
2. Sasaran
Sasaran pelatihan harus ditemukan dengan kinerja yang terinci dan terukur
3. Materi

³⁶ Prof. DR. Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* cet. 4,(Jakarta : Rineks Cipta), 2009, h. 23-24

³⁷ Siagian, *Isistem Informasi Manajemen*, (Jakarta : Bumi aksara, 2010), h. 192-197

³⁸ Triton, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Publisher, 2005), h. 87

Pelatih sumber daya manusia memerlukan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai organisasi.

g. Program Pelatihan Menjahit

Menjahit adalah pekerjaan menyambung kain, bulu, kulit binatang, atau bahan-bahan lain yang bisa dilewati jarum jahit dan benang. Menjahit dapat dilakukan dengan tangan memakai jarum tangan atau dengan mesin jahit. Orang yang bekerja menjahit pakaian disebut dengan penjahit. Dalam teknik jahitmenjahit benang dan jarum ditusuk ke kain untuk membuat berbagai bentuk jahitan sehingga dikenal berbagai jenis tusuk dan setik. Hasil dari menjahit dapat berupa pakaian, tirai, kasur, sprai, taplak, kain pelapis mebel dan kain pelapis jok. Benda-benda lain yang dijahit dapat berupa layar, bendera, tenda, sepatu, tas dan sampul buku. Menjahit sebagian besar dilakukan memakai mesin jahit.³⁹ Program pelatihan menjahit yang dimaksud dalam penelitian ini adalah program pelatihan menjahit tingkat dasar.

Pelaksanaan Program Pelatihan Menjahit Pelatihan sebagai sistem tidak dapat dilepaskan dari tiga unsur pokok yaitu unsur masukan, unsur proses dan unsur hasil. Menurut Panen proses pembelajaran pelatihan dipengaruhi oleh instrumental input maupun environment input.⁴⁰ Instrumental input proses pelatihan terdiri dari sumber daya manusia, kurikulum/materi, sarana prasarana, metode, serta evaluasi dimana untuk dapat menghasilkan mutu lulusan yang bermutu maka komponen utama dalam instrumental input proses pelatihan tersebut harus direncanakan dan dilaksanakan dengan baik pula.⁴¹

Agar pelaksanaan program pelatihan menjahit mencapai sasaran seperti yang diharapkan program pelatihan harus merumuskan lima instrumental input proses pelatihan yang terdiri atas, antara lain :⁴²

³⁹ (<http://id.wikipedia.org/wiki/Menjahit>), di akses tanggal 05 Mei 2019.

⁴⁰ Panen Paulina, *Konstruksivisme Dalam Pembelajaran* (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), h.33.

⁴¹ Sutarto, *Dasar-Dasar Organisasi*, www.thefreedictionary.com di akses 09 Mei 2019. Jam 21.30 WIB.

⁴² Edi Suhuarto, *membangun masyarakat memberdayakan rakyat* (Bandung: Refika Aditama, 2005), h.49.

- 1) Para Pelatih atau Instruktur Para (instruktur) yang dipilih adalah yang sudah berpengalaman dan memiliki ketrampilan dalam memberikan ketrampilan, dalam arti kata para pelatih mampu menggunakan metode yang ada dan menguasai materi pelatihan dengan baik, serta mampu menjaga situasi pelatihan agar tetap dalam keadaan yang menunjang pencapaian tujuan pelatihan.
- 2) Materi Pelatihan. Materi pelatihan, sesuai dengan tujuan pelatihan, bahan bacaan disusun dengan bahasa yang sederhana agar mudah dimengerti dan
- 3) dicerna oleh peserta pelatihan. Bahan latihan seyogyanya disiapkan secara tertulis agar mudah dipelajari oleh peserta. Penulisan bahan dalam bentuk buku paket materi pelatihan hendaknya memperhatikan factor-faktor tujuan pelatihan, tingkatan pelatihan, harapan lembaga penyelenggara pelatihan, dan lamanya pelatihan.
- 4) Sarana Prasarana. Media dalam pelatihan dapat berupa grafik atau video visual, alat-alat belajar atau instrumen yang mendukung suatu kegiatan pelatihan atau pembelajaran. Fungsi dari media dalam proses pembelajaran adalah untuk meningkatkan, mendukung, atau mengarahkan perhatian para peserta didik tentang pengetahuan dan ketrampilan terhadap pelajaran yang disajikan, dan jenis media yaitu media audio, dan media cetak.
- 5) Metode Pelatihan. Metode pelatihan dipilih yang paling cocok untuk menyampaikan materi kepada para peserta pelatihan oleh tim pelatih yang bersangkutan, penggunaan metode yang cocok akan mempermudah peserta latihan menerima materi yang diberikan, dengan demikian perubahan yang diharapkan dapat mencapai sesuai dengan dengan tujuan pelatihan dan harapan peserta latihan. Pelaksanakan pelatihan, tidak dapat ditunjuk secara tegas mana yang paling baik. Hal ini karena masing-masing cara memiliki kelemahan dan kelebihan. Suatu cara latihan tertentu mungkin cocok untuk mendapatkan kemampuan atau ketrampilan tertentu, tapi tidak atau kurang cocok untuk yang lain, beberapa cara atau metode latihan yaitu : Sistem magang. Sistem ceramah Sistem peragaan Sistem bimbingan Sistem latihan praktek Sistem kombinasi. Evaluasi adalah pengidentifikasian keberhasilan dan kegagalan suatu rencana kegiatan atau

program, tujuan evaluasi adalah sebagai berikut : pengidentifikasi tingkat pencapaian tujuan; mengukur dampak langsung yang terjadi pada kelompok sasaran; mengetahui dan menganalisis konsekuensi-konsekuensi lain yang mungkin terjadi di luar rencana.

2. Skill (Keterampilan)

a. Pengertian Skill

Skill adalah kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran dan ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Ada juga pengertian lain yang mendefinisikan bahwa skill adalah suatu kemampuan untuk menerjemahkan pengetahuan ke dalam praktik sehingga tercapai hasil kerja yang diinginkan.⁴³

Skill (keterampilan) adalah merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Lebih lanjut tentang keterampilan, skill adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Keahlian seseorang tercermin dengan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan, berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis. Keterampilan (skill) merupakan kemampuan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual. skill berarti kemampuan untuk mengoperasikan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat.⁴⁴

b. Indikator Skill

⁴³ Tommy Suprpto, Pengantar Teori dan Manajemen Komunikasi, MedPress, Yogyakarta, Cet. 8, 2009, hlm. 135.

⁴⁴ Menurut Gordon, skill adalah kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat. Menurut Nadler, skill kegiatan yang memerlukan praktek atau dapat diartikan sebagai implikasi dari aktifitas. Menurut Higgins, skill adalah kemampuan dalam tindakan dan memenuhi suatu tugas. Menurut Iverson, skill adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan secara mudah dan tepat. Lihat didalam jurnal Susi Hendriani, Soni A. Nulhaqim, Pengaruh Pelatihan dan Pembinaan Dalam Menumbuhkan Jiwa Wirausaha Mitra Binaan PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia I Cabang Dumai, Jurnal Kependudukan Padjadjaran, Vol. 10, Juli 2008, hlm. 158.

Proses kewirausahaan meliputi perilaku, keterampilan dan atribut yang dimiliki seseorang dalam pendidikan kewirausahaan. Dalam mengembangkan perilaku kewirausahaan, diperlukan proses yang mencakup identifikasi sifat-sifat yang berhubungan dengan kewirausahaan. Baik dalam keterampilan dan atribut yang melekat dalam kewirausahaan. Berikut adalah indikator keterampilan, yaitu⁴⁵.

1) Technical skills

Sejumlah wirausahawan yang sukses memiliki kompetensi dalam mengelola operasional, diluar dasar produksi produk atau layanan. Termasuk keterampilan mengelola rantai pasokan dan mempunyai pengetahuan tentang teknologi baru.

2) Management Skills

Keterampilan ini meliputi perencanaan dan pengorganisasian, mengidentifikasi pelanggan dan saluran distribusi, mengelola sumber daya dan keterampilan mengatur di tempat yang tepat dan struktur system control. Keterampilan ini termasuk keterampilan tingkat tinggi, seperti mencari pemecahan masalah, keterampilan untuk membangun kemampuan inti dan keterampilan menangani karyawan secara efektif

3) Entrepreneurship Skills

Keterampilan ini meliputi perencanaan bisnis, peka terhadap peluang, analisis lingkungan bisnis dan keterampilan mengakses keahlian eksternal.

4) Personal Maturity Skills

Keterampilan ini meliputi kesadaran diri, keterampilan merefleksikan apa yang terjadi, mengenali dan memperbaiki kelemahan, bertanggung jawab untuk memecahkan masalah dan mampu menghasilkan solusi.

3. Manajemen

a. Pengertian Manajemen

⁴⁵ Ari Irawan dan Hari Mulyadi, Pengaruh Keterampilan Wirausaha terhadap Keberhasilan Usaha (Studi Kasus pada Distro Kreatif Independent Clothing Community di Kota Bandung), Jurnal Manajemen Bisnis dan Pendidikan Kewirausahaan, Vol. 1, No. 1, hlm. 217-218.

Manajemen adalah sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian sumber daya untuk mencapai sarana yang efektif dan efisien.⁴⁶ Islam sendiri merupakan agama yang didalamnya terdapat keteraturan, Islam mengatur (*manage*) hal-hal yang kecil dalam kehidupan manusia sampai kepada hal-hal yang besar, mengatur kehidupan masa kini (dunia) dan kehidupan masa depan (akhirat). Pengaturan Islam tentang kehidupan menjadikan kehidupan manusia menjadi terarah, teratur, seimbang dan menjadikan hidup manusia menjadi berkualitas.

Manajemen dalam Islam atau yang disebut dengan manajemen syariah memiliki dua makna :

- 1) Manajemen Pengetahuan, mencakup pengumpulan, penyusunan, penyimpanan, dan pengaksesan informasi untuk membangun pengetahuan, pemanfaatan dengan tepat teknologi informasi, seperti komputer yang dapat mendukung Manajemen Pengetahuan, namun teknologi informasi tersebut bukanlah Manajemen Pengetahuan. Manajemen Pengetahuan terkait dengan peningkatan efektivitas organisasi. Kita berkonsentrasi dengan Manajemen Pengetahuan karena dipercaya bahwa manajemen pengetahuan dapat memberikan kontribusi kepada vitalitas dan kesuksesan organisasi.
- 2) Manajemen sebagai *ilmu*, yaitu manajemen dipandang sebagai salah satu ilmu umum yang tidak berkaitan dengan nilai dan peradapan manapun, sehingga hukum mempelajarinya adalah fardhu kifayah
- 3) Manajemen sebagai *aktivitas*, yaitu manajemen terikat pada aturan *syara'*, nilai islam.

Manajemen syariah adalah suatu pengelolaan untuk memperoleh hasil optimal yang bermuara pada pencarian keridhaan Allah. Oleh sebab itu maka segala sesuatu langkah yang diambil dalam menjalankan manajemen tersebut harus berdasarkan aturan-aturan Allah. Aturan-aturan itu tertuang dalam Al-Quran, hadis dan beberapa contoh yang dilakukan oleh para sahabat. Sehubungan dengan itu maka isi dari manajemen syariah adalah segala sesuatu yang berhubungan

⁴⁶ Ricky Griffin , *Manajemen* (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2004), h.3.

dengan ilmu manajemen konvensional yang diwarnai dengan aturan Al-Quran, hadis dan beberapa contoh yang dilakukan oleh para sahabat.⁴⁷

b. Manajemen bisnis

Manajemen sangat penting untuk diimplementasikan dalam kegiatan bisnis. Beberapa alasan pentingnya mengapa manajemen mesti diimplementasikan dalam kegiatan bisnis adalah:⁴⁸

- 1) Manajemen merupakan suatu kekuatan yang mempunyai fungsi sebagai alat pemersatu, penggerak, dan pengkoordinir berbagai kegiatan bisnis.
- 2) Manajemen merupakan sistem kerja yang rasional dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.
- 3) Manajemen mempunyai prinsip-prinsip yang universal sehingga dapat dipergunakan dalam setiap kegiatan operasional bisnis tanpa mengubah budaya organisasi yang ada.
- 4) Manajemen merupakan kemampuan atau keahlian pegawai untuk mengelola segala aktivitas yang terjadi di lingkungan bisnis sehingga dapat mendekteksi, menyesuaikan, serta menghadapi berbagai perubahan yang terjadi, baik perubahan teknologi, maupun tuntutan perkembangan yang lebih luas.
- 5) Manajemen merupakan suatu profesi untuk dapat menangani dengan tepat

c. Unsur-Unsur dan Fungsi Manajemen

Manajemen tidak saja mengidentifikasi dan menganalisis, namun juga mengkombinasikan secara efektif bakat orang yang mendayagukannya untuk mencapai tujuan. G.R.Terry (1997) menyebut unsure manajemen dengan istilah “Enam M”, yaitu:⁴⁹

1. Tenaga Kerja (Men)
2. Dana (Money)

⁴⁷ Buchari Alma dan Donni Juni Priansa, M.M., QWP, Manajemen Bisnis Syariah: *Menanamkan Nilai Dan Praktik Syariah Dalam Bisnis Kontemporer* (Bandung: Alfabeta, 2016), h.110.

⁴⁸ *Ibid.*, h.113.

⁴⁹ *Ibid.*, h.117.

3. Metode (Methods)
4. Material (Materials)
5. Mesin (Machines)
6. Pasar (Markets)

Unsur-unsur manajemen tersebut perlu disinergikan agar tujuan organisasi bisa tercapai dengan efektif dan efisien.

Untuk melancarkan suatu organisasi baru, biasanya memulai dengan perencanaan, diikuti oleh fungsi-fungsi yang lain; tetapi sebuah organisasi yang sudah mapan, pengawasan pada waktu tertentu mungkin diikuti dengan perencanaan dan sebaliknya, diikuti dengan pemotivasi. Menurut Terry (1997), fungsi dasar manajemen ialah berkenaan dengan perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan, dan pengendalian.

d. Indikator Manajemen

Adapun indikator manajemen sebagai berikut :⁵⁰

1. Kualitas pengetahuan
Karyawan merasa bahwa pengetahuan yang tersimpan berguna
2. Efisiensi akibat proses
Karyawan merasa mengalami penghematan waktu dalam mencari informasi
3. Kontributor
Perlakuan khusus tertentu yang diberikan kepada karyawan yang sering memberikan kontribusi terhadap knowledge management dalam perusahaan

⁵⁰ Shanak, *Measuring Knowledge Management Performance*, Europe Journal of Scientific January 2009,

4. Kinerja Karyawan

a. pengertian kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja yang kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Wirawan menerangkan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja adalah suatu yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi dari suatu aktivitas menyelesaikan sesuatu yang memerlukan tenaga dan keterampilan tertentu. Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, faktor internal karyawan, faktor lingkungan internal organisasi, dan faktor lingkungan eksternal organisasi yang dapat mempengaruhi perilaku kerja karyawan kemudian mempengaruhi kinerja karyawan.⁵¹ Arti penting dari kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing - masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika, Jadi kinerja merupakan hal penting bagi perusahaan serta pihak karyawan itu sendiri.

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja yang kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya⁵² Kinerja menjadi hal yang penting untuk diperhatikan karena dapat menentukan reputasi dari suatu organisasi. Menurut Mulyadi, kinerja adalah keberhasilan personil, tim, atau unit organisasi

⁵¹ Wirawan, *Evaluasi kinerja sumber daya manusia.* (Jakarta : Salemba Empat, 2009), h.5.

⁵² Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakary, 2009), h. 67.

dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan.⁵³

Kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target atau sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Kinerja individu adalah dasar untuk kinerja perusahaan. standar ukuran untuk mengetahui tingkat kinerja seseorang antara lain:

1. Kualitas hasil pekerjaan meliputi ketepatan waktu, ketelitian, dan kerapian kerja.
2. Kuantitas hasil pekerjaan meliputi jumlah pekerjaan reguler dan jumlah pekerjaan tambahan yang diselesaikan.
3. Ketangguhan terhadap pekerjaan yaitu mengikuti petunjuk yang ada, melakukan prosedur keselamatan (safety) yang baik, inisiatif, ketepatan waktu, dan kehadiran.
4. Sikap meliputi tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan, dan tingkat kerja sama dengan rekan kerja.

Penilaian kinerja merupakan dasar yang digunakan dalam penentuan kompensasi. Penilaian kinerja ini (performance appraisal) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah proses melalui mana organisasi organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.⁵⁴ Sedangkan menurut Rivai, kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang 30 diproyeksikan

⁵³Mulyadi, *Balanced Scorecard: Alat Manajemen Kontemporer Untuk Memperlipatgandakan Kinerja Keuangan Perusahaan* (Jakarta: Salemba Empat, 2001), h.337.

⁵⁴Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Jakarta: Raja Grafindo Persaja, 2012), h.95.

dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya.⁵⁵

Kinerja dapat diukur melalui lima indikator :

- b. Kualitas, yaitu hasil kegiatan yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan kegiatan dalam memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu kegiatan
- c. Kuantitas, yaitu jumlah atau target yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah unit jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
- d. Pengetahuan dan ketrampilan, yaitu pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh pegawai dari suatu organisasi
- e. Ketepatan waktu, yaitu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dari hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- f. Komunikasi, yaitu hubungan atau interaksi dengan sesama rekan kerja dalam organisasi.

b. Tujuan kinerja karyawan

Adapun tujuan kinerja karyawan sebagai berikut :⁵⁶

- 1) Untuk perbaikan hasil kinerja karyawan, baik secara kualitas ataupun kuantitas
- 2) Memberikan pengaruh baru dimana akan membantu karyawan dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi
- 3) Memperbaiki hubungan antar personil karyawan dalam aktivitas kerja dalam organisasi

Dalam suatu organisasi pegawai dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja yang produktif, untuk itu pegawai harus memiliki cirri individu yang produktif.

⁵⁵ Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2013), h.604.

⁵⁶ Rivai, *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo, 2009, h. 549.

Ciri ini harus ditumbuhkan dalam diri karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Adapun cirri-ciri dari individu yang produktif antara lain: ⁵⁷

- a) kepercayaan diri
- b) rasa tanggung jawab
- c) rasa cinta terhadap pekerjaan
- d) pandangan kedepan
- e) mampu menyelesaikan persoalan
- f) penyesuaian diri terhadap lingkungan yang berubah
- g) member kontribusi yang positif terhadap lingkungan
- h) kekuatan untuk menunjukkan potensi diri

Implikasi dari seluruh pengertian kinerja (Performance) adalah bahwa tujuan yang ingin dicapai sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja kerja individu yang terlibat di dalamnya. Kinerja seorang pegawai dikatakan baik, jika dia memenuhi persyaratan yang ditetapkan organisasi, misalnya keterampilan (skill) tinggi, mau bekerja karena diberi upah, serta memberikan harapan (expectation) masa depan yang lebih baik. Oleh karena itu terdapat hubungan yang erat antara pelaksanaan tugas (performance) motivasi, harapan, dan produktivitas.

c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyaawan

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah :⁵⁸

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (Ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + Skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia

⁵⁷ Sedarmayanti, *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. (Bandung: CV Mandar Maju 2001, h. 51.

⁵⁸ Keith Davis dalam Anwar prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Remaja Rosdakary, 2009), h.67.

akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man on the right place, the right man on the right job).

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Dari defenisi yang berbeda Dale Timple menjelaskan faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal yaitu :⁵⁹

- 1) Faktor internal adalah faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang.
- 2) faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.”

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dapat bersumber dari dalam individu pegawai maupun dari luar individu. Tinggal bagaimana kebijakan organisasi mampu menyelaraskan antara faktor-faktor tersebut.

e. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja (prestasi) merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi kinerja perusahaan secara periodik. Ukuran keberhasilan dalam suatu pekerjaan memang sulit ditentukan karena berbagai jenis pekerjaan mempunyai keberagaman ukuran yang berbeda-beda. Kinerja individu atau organisasi perlu diukur secara periodik enam bulan atau

⁵⁹ Menurut A. Dale Timple yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara, *Teori Orrganisasi dan Pengorganisasian*. (Jakarta: Raja GrafindoPersada, 2006, h. 15.

minimal setahun agar dapat dievaluasi perkembangannya dari tahun ke tahun berikutnya.⁶⁰ Kinerja merupakan persoalan krusial dalam hubungan hubungan antara atasan dan bawahan pengorganisasian tertentu.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan sebagai berikut :⁶¹

1. kualitas
kualitas kerja diukur dari presepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas.
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu.
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas.
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian.
Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.
6. Komitmen kerja.
Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

5. Kinerja Bisnis

a. Pengertian Bisnis

⁶⁰ Anwar Prabu Mangkunegara, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, (Pustaka Pelajar, Bandung, 2005), h .120

⁶¹ Robbins, S.P, *Perilaku Organisasi*, Edisi 10, (Indeks Kelompok Gramedia , 2006) h. 142.

Bisnis adalah suatu kegiatan usaha individu yang terorganisasi untuk menghasilkan dana menjual barang ataupun jasa agar mendapatkan keuntungan dalam pemenuhan kebutuhan masyarakat dan ada di dalam industri.⁶² bisnis adalah organisasi yang menyediakan barang atau jasa untuk dijual dengan maksud agar mendapatkan laba⁶³. Sukirno juga majelaskan Bisnis adalah kegiatan untuk memperoleh keuntungan.semua orang atau individu maupun kelompok melakukan kegiatan bisnis pastinya untuk mencari keuntungan agar kebutuhan hidup nya terpenuhi. Tidak ada orang yang melakukan bisnis untuk mencari kerugian.⁶⁴

Segala dan keseluruhan kompleksitas yang ada pada berbagai bidang seperti penjualan (commerce) dan industri, industri dasar, processing, dan industri manufaktur dan jaringan, distribusi, perbankan, asuransi, transportasi, dan seterusnya yang kemudian melayani dan memasuki secara utuh (which serve and interpenetrate) dunia bisnis secara menyeluruh.⁶⁵

Bisnis adalah suatu badan yang diciptakan untuk menghasilkan produk barang dan jasa kepada pelanggan. Setiap bisnis mengadakan transaksi dengan orang-orang. Orang-orang itu menanggung akibat karena bisnis tersebut, mereka. Kerja sama lintas fungsional di dalam bisnis adalah dengan menekankan kebutuhan para manajer dari area fungsional yang berbeda untuk memaksimalkan laba dalam mencapai tujuan bersama..⁶⁶

b. Indikator Kinerja Bisnis

Indikator kinerja bisnis sebagai berikut :⁶⁷

1. Targeting

Targeting adalah bagaimana targeting adalah "Persoalan bagaimana memilih, menyeleksi dan menjangkau pasar.

⁶² Allan Afuah, *Buisniess Model : A strategic Manage,ment Approach*, (McGraw – Hill : Newyork, 2004), h. 24.

⁶³ Griffin dan Ebert, *Bisnis*, Buku Satu, Edisi ke empat (Jakarta, 2007), h.4.

⁶⁴ Sukirno, *Mikro Ekonomi : Teori dan Pengantar*, Edisi Ketiga (Jakarta : PT Raja Grafindo, 2010), H. 20.

⁶⁵ Hooper, Coughlan, j dkk, *Structural Equation Modelling : Guidelines for Determining Model Fit*, *Electronic, Journal of Buisniess Research*, 2008, h. 35.

⁶⁶ Madura, *Industri Signal Relayed by Corporate Earning Restatements*. *The Financial Riview* 43 (2008), h. 569 – 589.

⁶⁷ Menurut Khasali dan Fuad dalam Jony Gozali dan Dhyah Harjanti, *Analisa Kinerja Bisnis Aspek Pemasaran Dan Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Keluarga Dan Perusahaan Non Keluarga Di Jawa Timur*, *Jurnal AGORA* Vol. 2, No. 2, (2014)

2. Pemasaran

Pemasaran adalah kegiatan pemasaran yang terpadu dan saling menunjang satu dengan yang lainnya.

3. Peningkatan.

Proses meingkatannya/bertumbuhnya uatu perusahaan dari berbagai aspek organisasi peusahaan.

B. Penelitian terdahulu

Penelitian ini merupakan replikasi penelitian dari beberapa penelitian terdahulu yang menjadi sumber refrensi acuan dalam melakukan penelitian.

Tabel 2.1

Daftar Penelitian-Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Lilik Alfiah/ 2017	Pelatihan Life Skill Menjahit Dalam Upaya Meningkatkan Kemandirian Peserta Didik Kesetaraan Paket C Di PKBM Al-Hikmah Sukodono Sidoarjo	<i>Life Skill Menjahit</i> Meningkatkan Kemandirian Peserta Didik Kesetaraan Paket C	Hasil penelitian menunjukkan: Peserta didik yang mengikuti pelatihan life skill menjahit untuk meningkatkan kemandirian Peserta didik Kesetaraan Paket C adalah sebagai berikut yaitu dapat diketahui bahwa peserta didik hanya dari kalangan Paket C yang mayoritas peserta didiknya sudah bekerja dan domisili mereka di daerah

				Sukodono Sidoarjo. Usia peserta didik yang bervariasi, dengan kondisi usia yang heterogen seperti ini tidak banyak berpengaruh terhadap proses pelatihan life skill menjahit.
2.	Nanzelita Dinsih/ 2017	Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Variabel Kualitas Kehidupan Kerja Sebagai Mediasi Pada PT.Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Solon 57100	Independent : Manajemen Pengetahuan (X1) Intervening Kualitas Kehidupan Kerja (Z) Dependent : Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa knowledge management secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan, ada pengaruh yang signifikan antarpersonal knowledge terhadap job procedure, dan faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah technology.
3.	Yosep Satrio Wicakso / 2016	Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan	Independen : Pelatihan (X1) Pengembangan (X2) Intervening : Semangat Kerja (Y)	secara signifikan pelatihan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. kehadiran pada perusahaan bukan hanya semata-mata sebagai

		Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan	Dependent Kinerja karyawan (Z)	pekerja, tetapi karyawan menilai bahwa perusahaan juga telah memberikan perhatian..secara signifikan pelatihan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. secara signifikan pengembangan SDM dapat mempengaruhi kinerja karyawan. secara signifikan semangat kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
4.	Okky Sandy Pranata Endang Siti Astuti Hamidah Nayati Utami/ 2018	<i>Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Karyawan</i>	Independen : Pelatihan kerja (X) Intervening : kinerja karyawan (Y) Dependent kompetensi karyawan (Z)	Berdasarkan hasil analisis jalur dapat diketahui bahwa pelatihan kerja (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan (Z) dengan koefisien beta sebesar 0,651 dengan nilai probabilitas 0,000. Pelatihan kerja (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan besarnya koefisien beta sebesar

				<p>0,493 dengan nilai probabilitas 0,000. Kompetensi karyawan (Z) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan besarnya koefisien beta sebesar 0,359 dengan nilai probabilitas 0,005. Pelatihan kerja (X) mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kompetensi karyawan (Z).</p>
5.	<p>Efin Shu, Wardayani, Benni Ichsanda Rahman / 2015</p>	<p><i>Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Santika Premiere Dyandra MEDAN</i></p>	<p>Independen : Pelatihan (X) Dependent : kinerja (Y)</p>	<p>Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa secara parsial variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil wawancara penulis dengan Taining Executive Hotel Santika Premiere Dyandra Medan, bahwa pelatihan memperbaiki kinerja karyawan. Masalah di dalam operasional hotel tetap ada namun tidak</p>

				begitu signifikan.
6.	Chres F. P Laoh , Bernhard Tewal ,Sem G Oroh / 2016	<i>Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pt. National Nobu Bank Area Manado</i>	Independen (x): <i>manajemen pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja</i> Dependent (y) : <i>kinerja pegawai</i>	penelitian menunjukkan bahwa Manajemen Pengetahuan secara parsial tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sementara Kemampuan dan Sikap Kerja secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan, Manajemen Pengetahuan, Kemampuan dan Sikap Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
7.	Euis, Agus, Afi Rachmat	Pengaruh soft skill dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan hotel pelangi malang	Independet (X) : Soft skill, motivasi kerja. Dependent (Y) : kinerja karyawan	hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh soft skill dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Pelangi Malang maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1. Soft skill dan motivasi kerja berpengaruh secara

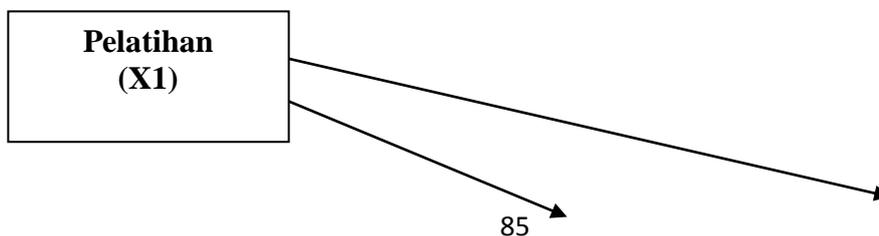
				<p>simultan terhadap variabel kinerja karyawan Hotel Pelangi, yang ditunjukkan dari hasil uji F dimana nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($90,476 > 3,120$)</p> <p>Soft skill dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan Hotel Pelangi, yang ditunjukkan dari hasil uji t dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,494 (X1)$ dan $10,721 (X2) > 1,990$)</p>
8.	Fatmasari Endayani Djamhur Hamid Mochamad Djudi / 2015	Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan	<p>Independent (X) : Pelatihan Kerja</p> <p>Moderasi (M) : Kemampuan Kerja</p> <p>Dependenyt (Y) Kinerja Karyawan</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas Pelatihan Kerja yang terdiri dari Metode Pelatihan dan Materi Pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan. Dari kedua variabel bebas tersebut yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan adalah metode pelatihan karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling</p>

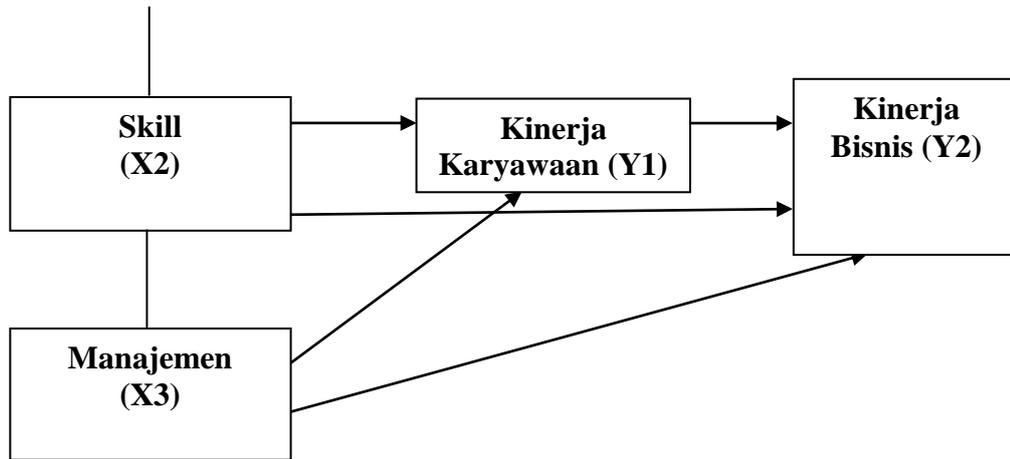
				besar.
9.	Angrian Permana / 2013	Analisis Pengaruh Pelatihan, Pengembangan , Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mega Kcp Serang	Independet (X) : Pengaruh Pelatihan, Pengembangan, Dan Kompensasi Dependent (Y) : kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimensi materi adalah yang paling mempengaruhi dimensi terhadap kinerja karyawan. Pembangunan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pembangunan formal adalah yang paling mempengaruhi dimensi terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, keuangan, terutama untuk gaji pokok yang paling mempengaruhi dimensi terhadap kinerja karyawan.
10.	Yunita Lidya Kandou , Victor P. K. Lengkong, Greis Sendow / 2016	Pengaruh Knowledge Management, Skill Dan Attitude Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bank Sulutgo Kantor Pusat Di Manado)	Independet (X) : Knowledge Management, Skill Dan Attitude Dependent (Y) : kinerja karyawan	Berdasarkan hasil uji hipotesis khususnya uji F ditemukan bahwa model penelitian yang terdiri dari knowledge management, skill, and attitude memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Selanjutnya, berdasarkan hasil uji hipotesis

				<p>ditemukan bahwa knowledge management, skill, dan attitude memiliki pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank SulutGo Manado. Skill merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank SulutGo Manado, sedangkan knowledge management dan attitude merupakan variabel kedua dan ketiga yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank SulutGo Manado</p>
--	--	--	--	---

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah fondasi yang mendasari pelaksanaan riset dan secara logis membangun, menggambarkan dan mengelaborasi pengaruh antara variabel-variabel yang relevan terhadap permasalahan.





Gambar 2.2Kerangka berfikir dari penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual diatas digambarkan bahwa untuk melihat pengaruh langsung antara variable Independen yaitu pelatihan, skill dan manajemen dengan variable dependen yaitu kinerja karyawan dan kinerja bisnis serta melihat variabel tidak langsung pelatihan, skill dan manajemen dengan kinerja bisnis melalui variable intervening yaitu kinerja karyawan.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan teoritis atau kesimpulan sementara dalam penelitian. Hipotesis merupakan hasil akhir dari proses berfikir deduktif (logika deduktif. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. H_0 = Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
 H_a = Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. H_0 = Skill tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
 H_a = Skill berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. H_0 = Manajemen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
 H_a = Manajemen berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4. H_0 = kinerja karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja bisnis
 H_a = kinerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja bisnis
5. H_0 = Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja bisnis
 H_a = Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja bisnis
6. H_0 = Skill tidak berpengaruh terhadap kinerja bisnis
 H_a = Skill berpengaruh terhadap kinerja bisnis
7. H_0 = Manajemen tidak berpengaruh terhadap kinerja bisnis
 H_a = Manajemen berpengaruh terhadap kinerja bisnis

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Jenis penelitian ini adalah analisis deskriptif dan kuantitatif, dalam penelitian ini merupakan uraian atau penjelasan dari hasil pengumpulan data yang kemudian dianalisis sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai objek penelitian adalah “Analisis kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.⁶⁸

Penelitian deskriptif yaitu, penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Berdasarkan teori tersebut, penelitian deskriptif kuantitatif merupakan data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan.⁶⁹ Penelitian deskriptif dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran dan keterangan-keterangan mengenai pelatihan, skill, manajemen terhadap kinerja karyawan dan kinerja bisnis.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kota Medan pada Butik Yanaz Moslem Gallery yang berlokasi di Jalan Amal No.47 Medan Sunggal, Sumatera Utara dari bulan juli sampai dengan agustus 2019.

⁶⁸ Sugiyono, *Metode penelitian riset kuantitatif,kualitatif dan Rdan D* (Bandung: Alfabeda, 2010) h. 24.

⁶⁹ Sugiyono *Metode Peniltian Kombinasi (Mixed (Methods)* (Bandung , alfabeta 2012), h. 13.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.⁷⁰ Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang pada saat penelitian ini dilakukan berjumlah 25 orang.

2. Sampel

Penentuan pengambilan sampel adalah sebagai berikut : Apabila kurang dari 100 lebih baik ambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih tergantung sedikit banyaknya dari:

- a) Kemampuan penelitian dilihat dari waktu, tenaga dan dana.
- b) Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek, karena hal ini menyangkut banyaknya sedikitnya dana.
- c) Besarnya kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti. Untuk peneliti yang resikonya besar tentu saja jika sampelnya besar maka hasilnya akan lebih baik.⁷¹

Dalam penelitian ini, peneliti menetapkan sampel 25 orang karyawan, dikarenakan kurang dari 100 orang.

D. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah suatu proses pengumpulan data primer dan sekunder dalam penelitian, pengumpulan data merupakan langkah yang sangat penting, karena data yang dikumpulkan akan digunakan untuk pemecahan masalah yang sedang diteliti atau untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.⁷²

⁷⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung :PT Alfabert, 2016), h. 80.

⁷¹ Arikunto Suharsimi, *Metodologi Penelitian.*, Yogyakarta : Bina Aksara, 2008), h 42.

⁷² Sofian siregar, *Sistematik paramertik untuk penelitian kualitatif?*, (Jakarta : Bui Aksara, 2014), . 39.

Pengumpulan data sebagai suatu prosedur yang sistematis dan standart untuk memperoleh data yang diperlukan, seallau ada hubungan metode dana pengumpulan data dengan masalah penelitian yang digunakan dalam sebuah penelitian perlu disesuaikan dengan permasalahan penelitiannya.

Secara garis besar, ada dua jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Metode pengumpulan data primer dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuisoner/angket yang diberikan kepada sampel penelitian (responden). Kuisoner/angket merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan ataupun pernyataan tersebut.⁷³

Untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel penelitian maka digunakan skla likert, Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.⁷⁴ Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Adapun pedoman penilaian dalam kuesioner dapat dilihat pada table berikut :

Table 3.1
Pedoman Penilaian Kuesioner

No	Pernyataan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu-Ragu (R)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2

⁷³ Julinsyah Noor, *Metode Penelitian*”, (Jakarta : Kencana Prenada Media Groub, 2012),

⁷⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung :PT Alfabert, , h. 93.

5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
----	---------------------------	---

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi dan digunakan sebagai pelengkap dari data primer di peroleh dari *library search*, terutama dari *text books*, majalah, surat kabar, dan bulletin, serta literatur penunjang lainnya tentang komunikasi pemasaran.

E. Variabel Penelitian Dan Defenisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel adalah apapun yang dapat membedakan atau membawa variasi pada suatu nilai. Variabel dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan penelitian.⁷⁵ Variabel penelitian pada dasarnya adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁷⁶

2. Defenisi Operasional

Defenisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel dari suatu faktor yang berkaitan dengan variabel faktor lainnya. Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dalam sebuah penelitian. Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah faktor pelatihan (X1), skill (X2), manajemen (X3) sebagai variabel bebas/independent dan kinerja karyawan (Y1) sebagai variabel mediasi/inteervening, kinerja bisnis (Y2) sebagai variabel terikat/dependen. Kelima variabel tersebut dapat didefinisikan sebagai berikut :

⁷⁵ Uma Sekaran, *Metodologi penelitian Untk Bisnis* (jakarta 2007), h. 41.

⁷⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Bandung :PT Alfabert, h. 38.

Tabel 3.2
Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator
1	Pelatihan (X1)	Proses secara sistematis. Mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.	- Tujuan - Sasaran - Materi
2	Skill (X2)	Kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut	- Technical Skill - Management skills - Personal maturity skill
3	Manajemen (X3)	proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian sumber daya untuk mencapai sarana yang efektif dan efisien	- Kualitas Pengetahuan - Efisiensi akibat proses - Kontributor
4	Kinerja Karyawan (Y1)	Hasil sinergi dari sejumlah faktor, faktor inetrnal karyawan, faktor lingkungan internal organisasi, dan faktor lingkungan eksternal organisasi	- Ketepatan Waktu - Kemandirian - Komitmen kerja
5	Kinerja Bisnis (Y2)	Peningkatan dan perkembangan/pertumbuhan keseluruhan kompleksitas yang ada pada berbagai bidang seperti penjualan	- Targeting - Pemasaran - Peningkatan

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam pengukuran ini sampel uji validitas diambil sebanyak 100 orang dan diolah dengan menggunakan program SPSS 21.0 *for windows* dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dikatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan tingkat kendala suatu instrumen penelitian. Instrumen yang reliable adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji Reliabilitas dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Uji ini dilakukan setelah uji validitas dan pertanyaan yang diuji merupakan pertanyaan yang sudah valid.

Dalam penelitian ini dilakukan uji validitas dan Reliabilitas dengan menggunakan bantuan program SPSS 21.0 *for windows*. Butiran pertanyaan yang sudah valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $r_{alpha\ Positif} > r_{tabel}$, maka pernyataan reliabel.
2. Jika $r_{alpha\ Negatif} < r_{tabel}$, maka pernyataan tidak reliabel.

Instrumen yang valid dan reliabel. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian atau tidak. Validitas artinya data yang diperoleh melalui kuesioner dapat menjawab tujuan penelitian. Reliabel artinya data yang diperoleh melalui kuesioner hasilnya konsisten bila digunakan untuk penelitian.

G. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan suatu uji yang digunakan untuk mengukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan /pengaruh antara variabel bebas. Uji asumsi klasik dapat dilakukan dengan melakukan beberapa uji berikut, yaitu :

1. Normalitas

Normalitas tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian ini menggunakan analisis grafik histogram dan dengan menggunakan *Normal Probability Plot*. Jika kurva histogram membentuk seperti lonceng maka nilai residual tersebut dinyatakan normal.⁷⁷

2. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Dengan uji asumsi statistik, multikolinearitas dapat dideteksi dari *output SPSS* pada tabel *coefficients* dan tabel *collinearity diagnostics*. Jika nilai *variance inflation factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbatas dari multikolinearitas.⁷⁸

3. Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas tujuannya adalah untuk menguji apakah kesalahan pengganggu/ residual dari suatu model regresi tidak memiliki varians konstan dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan dari pengamatan lain berbeda, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak pola yang jelas, serta titik- titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.⁷⁹

⁷⁷Sulianto, *Ekonometrika Terapan: Teori & Aplikasi dengan SPSS* (Yogyakarta: ANDI, 2011), h. 69.

⁷⁸*Ibid.*, h. 81.

⁷⁹Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2009), h. 179

4. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya), uji autokorelasi dapat dilakukan dengan menggunakan metode Run Test. Metode ini digunakan untuk menguji apakah antar residual terdapat korelasi yang tinggi. Jika antar residual tidak terdapat hubungan korelasi maka dikatakan bahwa residual adalah acak atau random. Apabila nilai signifikansinya di bawah 0,05 berarti terdapat gejala autokorelasi, dan menentukan apakah dalam suatu model regresi linier terdapat hubungan kuat baik positif maupun negatif antar data yang ada pada variabel penelitian.⁸⁰

H. Pengujian Hipotesis

Uji statistik yang dipakai dalam penelitian ini dan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi berganda dan analisis jalur (*path analysis*). Penelitian ini menggunakan model analisis jalur akan lebih diperjelas beserta persamaan sebagai berikut:

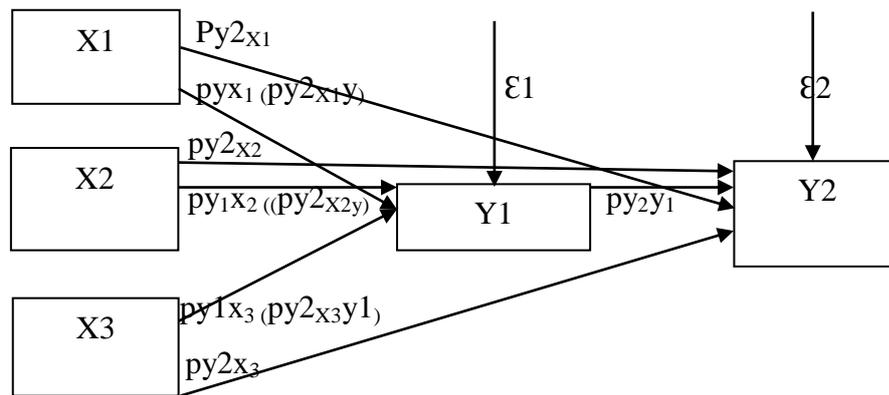
1. Analisis Jalur

Dalam analisis jalur sebelum peneliti melakukan analisis suatu penelitian, terlebih dahulu peneliti membuat diagram jalur yang digunakan untuk mempresentasikan permasalahan dalam bentuk gambar dan menentukan persamaan struktural yang menyatakan hubungan antar variabel pada diagram jalur tersebut.

a. Analisis Jalur

Langkah pertama dalam analisis jalur adalah merancang diagram jalur sesuai dengan hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian. Berdasarkan judul penelitian, maka model analisis jalur dalam penelitian

⁸⁰*Ibid*, 182



Gambar 3.1 Analisis Jalur

Persamaan pengujian pertama :

$$Y1 = \rho_{Y1X1} X1 + \epsilon$$

$$Y1 = \rho_{Y1X2} X2 + \epsilon$$

$$Y1 = \rho_{Y1X3} X3 + \epsilon$$

$$Y1 = \rho_{Y1X1} X1 + \rho_{Y1X2} X2 + \rho_{Y1X3} X3 + \epsilon$$

Persamaan pengujian kedua :

$$Y2 = \rho_{Y2X1} X1 + \epsilon$$

$$Y2 = \rho_{Y2X2} X2 + \epsilon$$

$$Y2 = \rho_{Y2X3} X3 + \epsilon$$

$$Y2 = \rho_{Y2Y1} Y1 + \epsilon$$

$$Y2 = \rho_{Y2X1} X1 + \rho_{Y2X2} X2 + \rho_{Y2X3} X3 + \rho_{Y2Y1} Y1 + \epsilon$$

Persamaan pengujian ketiga :

$$Y2 = \rho_{Y2X1,Y} X1 + \epsilon$$

$$Y2 = \rho_{Y2X2,Y} X2 + \epsilon$$

$$Y2 = \rho_{Y2X3,Y} X3 + \epsilon$$

$$Y2 = \rho_{Y2X1(X1,Y)} X1 + \rho_{Y2X2(X2,Y)} X2 + \rho_{Y2X3(X3,Y)} X3 + \epsilon$$

Keterangan :

X1 = Pelatihan

X2 = Skill

X3 = Manajmen

Y1 = Kinerja Karyawan

Y2 = Kinerja Bisnis

ε = Faktor lain yang mempengaruhi

P = Koefesien

2. Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Koefisien determinasi (*goodness of fit*) yang dinotasikan dengan R^2 merupakan ikhtisar yang menyatakan bahwa seberapa baik garis regresi sampel dalam pencocokkan data. Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur proporsivariasi dalam variabel tidak bebas yang dijelaskan oleh regresi. Nilai R^2 berkisar antara 0 sampai 1, bila $R^2 = 0$ berarti tidak ada hubungan yang sempurna. Sedangkan apabila nilai $R^2 = 1$ maka ada hubungan antara variasi Y dan X atau variasi dari Y dapat diterangkan oleh X secara keseluruhan. Maka persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna.⁸¹

3. Uji F (Uji Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 (alfa=5%). Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (digeneralisasikan).⁸² Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Hal ini berarti bahwa secara simultan keempat variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi signifikan). Hal ini berarti secara simultan keempat variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

⁸¹Duwi Priyatno, *Mandiri belajar EViews (Statistical Product and Service Solution*, (Yogyakarta: MediaKom, 2008) h. 79.

⁸²*Ibid*, 81

4. Uji-t (Uji Signifikan Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui kemampuan masing-masing variabelindependen secara individu (parsial) dalam menjelaskan perilaku variabeldependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 atau 5% Uji-t merupakan jenis pengujian untuk melihat kemampuan dari setiap variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Dalam uji-t dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dan tabel dengan ketentuan, bila $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan bila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.⁸³

Penolakan dan penerimaan hipotesis dilakukan dengan criteria sebagai berikut:

H_0 = variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

H_a = variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan variabel terikat.

⁸³Supriyatno, *Metode Riset Bisnis* (Jakarta:Indeks, 2009), h.226.

BAB IV

ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

Bisnis Butik Yanaz Moslem Gallery sudah berdiri sekitar 10 Tahun yang lalu. Bisnis ini di jalankan langsung oleh ownernya yang bernama Yana asal dari kota Medan. Yana selaku owner dari bisnis ini adalah seorang desainer pakaian pesta, pakaian pengantin , dan pakaian adat tradisional. Butik Yanaz Moslem Gallery memulai karirnya di tahun 2009, dan saat itu bisnis Butik Yanaz Moslem Gallery belum sebesar ini dan belum menjadi sebuah butik yang terkenal. Awal tahun 2009-2010 yana (Owner) membuka bisnisnya dalam bentuk jasa penjahit pakaian kerja, pakaian pesta dan pakaian pengantin, dengan di bantu dua karyawannya yana bisa dengan cepat menyelesaikan tugas-tugasnya. Bagi yana kualitas jahitan dan model pakaian sangat berpengaruh pada kepercayaan dan kepuasan customer dalam menggunakan jasa-jasanya. Sampai akhir tahun 2010 yana mendapat banyak pelanggan sehingga terkadang yana dan kedua karyawannya kewalahan dalam melayani custamernya.

Di awal tahun 2011, yana mulai meneliti dan membaca perubahan fashion yang ada di daerah tempat tinggalnya yaitu di kota Medan. Yana melihat bahwasanya masuk di tahun 2011 ini, masyarakat banyak mengalami perubahan fashion khususnya kaum hawa yang memiliki aktifitas mulai dari aktivitas kerja, pengajian sampai aktifitas ketika acara pesta pernikahan atau syukuran. Di aktivitas itu, banyak kaum hawa khususnya wanita muslimah menggunakan pakaian muslim dalam acara aktivitas tersebut. Di awal tahun 2011, yana (Owner) merubah bisnisnya menjadi Butik Yanaz Moslem Gallery. Yana (Owner) mulai merekrut beberapa karyawan yang memiliki skill menjahit serta berpotensi untuk membuat suatu model pakaian muslimah fashion masa kini dan berpotensi untuk menjahit pakaian pesta muslimah juga pakaian pengantin atau adat.

Di awal karirnya membuka butik ini, yana mulai membuat beberapa model pakaian pesta muslimah dan beberapa model pakaian untuk dikenakan dalam aktifitas sehari-hari. Yana membuat suatu model pakaian yang khas dalam karya

desainernya, yang memiliki kesan dan nilai-nilai islami atau religius, namun sangat cocok untuk di pakai dalam kehidupan sehari-hari, sangat elegan untuk di pakai di acara-acara pesta pernikahan dan syukuran. Di bisnis ini, yana selaku Owner juga membuat beberapa kebijakan dalam memanejemen pemasaran butiknya, yaitu:

1. Karyawan yang di rekrut langsung oleh ownernya, di ajarkan atau di latih selama kurang lebih 2-3 bulan untuk membuat dan menjahit suatu pakaian muslimah yang memiliki kualitas baik.
2. Dalam membuat beberapa motif di kain bakalnya, yana menggunakan bahan alami dari pewarna tumbuhan.
3. Yana juga membuat beberapa lukisan atau gambar dengan manual atau langsung di gambar dan di warnai oleh tangan yana langsung (Owner).
4. Yana membuat bentuk pembukuan dalam bisnisnya, agar jelas berapa pengeluaran dan keuntungan dalam satu bulan bahkan satu tahunnya.
5. Dan yang terakhir yana membuat manajemen penjualan di media sosial dalam bentuk aplikasi Instagram, agar lebih cepat dalam memperluas bisnisnya.

Butik Yanaz Moslem Gallery juga memperkenalkan hasil karya desainernya di Fashion show busana yang di selenggarakan di mall-mall dan juga dalam bentuk bazar di beberapa daerah di kota Medan, seperti Carefure, Ringroad City Walk, Hotel dan daerah-daerah tertentu yang di adakan bazar yang ada di kota Medan. Dalam pertunjukan fashion show itu, yana (Owner) bisa secara langsung untuk memperkenalkan hasil karya desainernya kepada para seniman-seniman yang berprofesi sama seperti yana sebagai desainer, sehingga yana bisa menambah wawasannya untuk karya-karya desainernya.

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Data di dalam tabel dibawah ini menunjukkan jenis kelamin, usia, pendidikan.

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Table 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	Perempuan	15	60%
2	Laki-laki	10	40%
	Jumlah	25	100%

Sumber : Data diolah, 2019

Dari 25 responden yang diteliti dapat diketahui bahwa responden yang dari 45 orang perempuan (60 %) dan 15 orang perempuan (40 %).

b. Berdasarkan Usia

Table 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	< 30 Tahun	0	0 %
2	31-40 Tahun	17	68 %
3	41- 50 Tahun	8	32 %
4	>50 Tahun	0	0%
	Jumlah	25	100 %

Sumber : Data diolah, 2019

Tabel diatas diketahui bahwa usia 31-40 tahun berjumlah 17 orang atau sekitar 68 % , dan 41- 50 tahun 8 orang yatu sekitar 32 %.

2. Analisis Deskriptif

Tabel. 4.3
Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Pelatihan

No	SS	%	S	%	R	%	TS	%	STS	%	Total
Item	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
1	1	4,0	16	64,0	8	32,0	0	0	0	0	25
2	2	8,0	16	64,0	7	28,0	0	0	0	0	25
3	0	0	22	88,0	3	12,0	0	0	0	0	25
4	1	4,0	23	92,0	1	4,0	0	0	0	0	25
5	1	4,0	16	64,0	8	32,0	0	0	0	0	25
6	1	4,0	16	64,0	8	32,0	0	0	0	0	25
7	1	4,0	21	84,0	3	12,0	0	0	0	0	25
8	1	4,0	15	60,0	8	32,0	1	4,0	0	0	25
9	0	0	21	84,0	4	16,0	0	0	0	0	25
10	2	8,0	13	52,0	10	40,0	0	0	0	0	25
11	2	8,0	14	56,0	9	36,0	0	0	0	0	25
12	2	8,0	19	76,0	4	16,0	0	0	0	0	25
13	3	12,0	18	72,0	4	16,0	0	0	0	0	25
14	2	8,0	19	76,0	4	16,0	0	0	0	0	25
15	1	4,0	15	60,0	9	36,0	0	0	0	0	25

Sumber : Pengolahan Angket Penelitian (2019)

- a. Frekuensi jawaban responden dari item pernyataan 1 kuisioner/angket yang diisi responden dan dianalisis diketahui bahwa 1 responden (4 %) menyatakan sangat setuju, 16 responden (64 %) menyatakan setuju, 8 responden (32 %) menyatakan setuju ragu.
- b. Frekuensi jawaban responden dari item pernyataan 2 kuisioner/angket yang diisi responden dan dianalisis diketahui bahwa 2 responden (8 %) menyatakan sangat setuju, 16 responden (64 %) menyatakan setuju, 7 responden (28 %) menyatakan ragu.

- c. Frekuensi jawaban responden dari item pernyataan 3 kuisioner/angket yang diisi responden dan dianalisis diketahui bahwa 22 responden (88 %) menyatakan setuju, 3 responden (12 %) menyatakan ragu.
- d. Frekuensi jawaban responden dari item pernyataan 4 kuisioner/angket yang diisi responden dan dianalisis diketahui bahwa 1 responden (4 %) menyatakan sangat setuju, 23 responden (92 %) menyatakan setuju, 1 responden (4 %) menyatakan ragu.
- e. Frekuensi jawaban responden dari item pernyataan 5 kuisioner/angket yang diisi responden dan dianalisis diketahui bahwa 1 responden (4 %) menyatakan sangat setuju, 16 responden (64 %) menyatakan setuju, 8 responden (32 %) menyatakan ragu.
- f. Frekuensi jawaban responden dari item pernyataan 6 kuisioner/angket yang diisi responden dan dianalisis diketahui bahwa 1 responden (4 %) menyatakan sangat setuju, 16 responden (64 %) menyatakan setuju, 8 responden (32 %) menyatakan ragu.
- g. Frekuensi jawaban responden dari item pernyataan 7 kuisioner/angket yang diisi responden dan dianalisis diketahui bahwa 1 responden (4 %) menyatakan sangat setuju, 21 responden (84 %) menyatakan setuju, 3 responden (12 %) menyatakan ragu.
- h. Frekuensi jawaban responden dari item pernyataan 8 kuisioner/angket yang diisi responden dan dianalisis diketahui bahwa 1 responden (4 %) menyatakan sangat setuju, 15 responden (60 %) menyatakan setuju, 8 responden (32 %) menyatakan setuju ragu, dan 1 responden (32 %) menyatakan tidak setuju.
- i. Frekuensi jawaban responden dari item pernyataan 9 kuisioner/angket yang diisi responden dan dianalisis diketahui bahwa 21 responden (84 %) menyatakan setuju, 4 responden (16 %) menyatakan ragu.
- j. Frekuensi jawaban responden dari item pernyataan 10 kuisioner/angket yang diisi responden dan dianalisis diketahui bahwa 2 responden (8 %) menyatakan sangat setuju, 13 responden (52 %) menyatakan setuju, 10 responden (40 %) menyatakan ragu.

- k. Frekuensi jawaban responden dari item pernyataan 11 kuisioner/angket yang diisi responden dan dianalisis diketahui bahwa 2 responden (8 %) menyatakan sangat setuju, 14 responden (56 %) menyatakan setuju, 9 responden (36 %) menyatakan ragu.
- l. Frekuensi jawaban responden dari item pernyataan 12 kuisioner/angket yang diisi responden dan dianalisis diketahui bahwa 2 responden (8 %) menyatakan sangat setuju, 19 responden (76 %) menyatakan setuju, 4 responden (16 %) menyatakan ragu.
- m. Frekuensi jawaban responden dari item pernyataan 13 kuisioner/angket yang diisi responden dan dianalisis diketahui bahwa 3 responden (12 %) menyatakan sangat setuju, 18 responden (72 %) menyatakan setuju, 4 responden (16 %) menyatakan ragu.
- n. Frekuensi jawaban responden dari item pernyataan 14 kuisioner/angket yang diisi responden dan dianalisis diketahui bahwa 2 responden (8 %) menyatakan sangat setuju, 19 responden (76 %) menyatakan setuju, 4 responden (16 %) menyatakan ragu.
- o. Frekuensi jawaban responden dari item pernyataan 15 kuisioner/angket yang diisi responden dan dianalisis diketahui bahwa 1 responden (4 %) menyatakan sangat setuju, 15 responden (60 %) menyatakan setuju, 4 responden (36 %) menyatakan ragu.

Tabel. 4.4
Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Skill

No Item	SS	%	S	%	R	%	TS	%	STS	%	Total
	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
1	0	0	18	72,0	7	28,0	0	0	0	0	25
2	6	24,0	15	60,0	4	16,0	0	0	0	0	25
3	3	12,0	17	68,0	5	20,0	0	0	0	0	25

4	2	8,0	15	60,0	8	32,0	0	0	0	0	25
5	6	24,0	15	60,0	4	16,0	0	0	0	0	25
6	3	12,0	17	68,0	5	20,0	0	0	0	0	25
7	2	8,0	15	60,0	8	32,0	0	0	0	0	25
8	0	0	18	72,0	7	28,0	1	4,0	0	0	25
9	4	16,0	15	60,0	6	24,0	0	0	0	0	25
10	5	20,0	17	68,0	3	12,0	0	0	0	0	25
11	2	8,0	15	60,0	8	32,0	0	0	0	0	25
12	6	24,0	15	60,0	4	16,0	0	0	0	0	25
13	0	0	8	32,0	7	28,0	0	0	0	0	25
14	6	24,0	15	60,0	4	16,0	0	0	0	0	25
15	3	12,0	17	68,0	5	20,0	0	0	0	0	25

Sumber : Pengolahan Angket Penelitian (2019)

- a. Frekuensi jawaban responden dari item pernyataan 1 kuisioner/angket yang diisi responden dan dianalisis diketahui bahwa, 18 responden (72 %) menyatakan setuju, 7 responden (28 %) menyatakan ragu.
- b. Frekuensi jawaban responden dari item pernyataan 2 kuisioner/angket yang diisi responden dan dianalisis diketahui bahwa 6 responden (24 %) menyatakan sangat setuju, 15 responden (60 %) menyatakan setuju, 4 responden (16 %) menyatakan ragu.
- c. Frekuensi jawaban responden dari item pernyataan 3 kuisioner/angket yang diisi responden dan dianalisis diketahui bahwa 3 responden (12 %) menyatakan sangat setuju, 17 responden (68 %) menyatakan setuju, 5 responden (20 %) menyatakan ragu.
- d. Frekuensi jawaban responden dari item pernyataan 4 kuisioner/angket yang diisi responden dan dianalisis diketahui bahwa 2 responden (8 %) menyatakan sangat setuju, 15 responden (60 %) menyatakan setuju, 8 responden (32 %) menyatakan ragu.

- e. Frekuensi jawaban responden dari item pernyataan 5 kuisioner/angket yang diisi responden dan dianalisis diketahui bahwa 6 responden (24 %) menyatakan sangat setuju, 15 responden (60 %) menyatakan setuju, 4 responden (16 %) menyatakan ragu.
- f. Frekuensi jawaban responden dari item pernyataan 6 kuisioner/angket yang diisi responden dan dianalisis diketahui bahwa 3 responden (12 %) menyatakan sangat setuju, 17 responden (68 %) menyatakan setuju, 5 responden (20 %) menyatakan setuju ragu.
- g. Frekuensi jawaban responden dari item pernyataan 7 kuisioner/angket yang diisi responden dan dianalisis diketahui bahwa 2 responden (8 %) menyatakan sangat setuju, 15 responden (60 %) menyatakan setuju, 8 responden (32 %) menyatakan ragu.
- h. Frekuensi jawaban responden dari item pernyataan 8 kuisioner/angket yang diisi responden dan dianalisis diketahui bahwa 18 responden (72 %) menyatakan sangat setuju, 7 responden (28 %) menyatakan setuju, 8 responden (32 %) menyatakan ragu, dan 1 responden (4 %) menyatakan tidak setuju.
- i. Frekuensi jawaban responden dari item pernyataan 9 kuisioner/angket yang diisi responden dan dianalisis diketahui bahwa 4 responden (16 %) menyatakan setuju, 15 responden (60%) menyatakan setuju, 6 (24 %) menyatakan ragu.
- j. Frekuensi jawaban responden dari item pernyataan 10 kuisioner/angket yang diisi responden dan dianalisis diketahui bahwa 5 responden (20 %) menyatakan sangat setuju, 17 responden (68 %) menyatakan setuju, 3 responden (12 %) menyatakan ragu.
- k. Frekuensi jawaban responden dari item pernyataan 11 kuisioner/angket yang diisi responden dan dianalisis diketahui bahwa 2 responden (8 %) menyatakan sangat setuju, 15 responden (60 %) menyatakan setuju, 8 responden (32 %) menyatakan ragu.
- l. Frekuensi jawaban responden dari item pernyataan 12 kuisioner/angket yang diisi responden dan dianalisis diketahui bahwa 6 responden (24 %)

menyatakan sangat setuju, 15 responden (60 %) menyatakan setuju, 4 responden (16 %) menyatakan ragu.

- m. Frekuensi jawaban responden dari item pernyataan 13 kuisioner/angket yang diisi responden dan dianalisis diketahui bahwa 8 responden (32 %) menyatakan setuju, 7 responden (28 %) menyatakan ragu.
- n. Frekuensi jawaban responden dari item pernyataan 14 kuisioner/angket yang diisi responden dan dianalisis diketahui bahwa 6 responden (24 %) menyatakan sangat setuju, 15 responden (60 %) menyatakan setuju, 4 responden (16 %) menyatakan ragu.
- o. Frekuensi jawaban responden dari item pernyataan 15 kuisioner/angket yang diisi responden dan dianalisis diketahui bahwa 3 responden (12 %) menyatakan sangat setuju, 17 responden (68 %) menyatakan setuju, 5 responden (20 %) menyatakan ragu.

Tabel. 4.5
Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Manajemen

No	SS	%	S	%	R	%	TS	%	STS	%	Total
Item	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
1	1	4,0	15	60,0	8	32,0	1	4,0	0	0	25
2	0	0	21	84,0	4	16,0	0	0	0	0	25
3	2	8,0	13	52,0	10	40,0	0	0	0	0	25
4	2	8,0	14	56,0	9	36,0	0	0	0	0	25
5	2	8,0	19	76,0	4	16,0	0	0	0	0	25
6	3	12,0	18	72,0	4	16,0	0	0	0	0	25
7	2	8,0	19	76,0	4	16,0	0	0	0	0	25
8	0	0	18	72,0	7	28,0	1	4,0	0	0	25
9	6	24,0	15	60,0	4	16,0	0	0	0	0	25
10	3	12,0	17	68,0	5	20,0	0	0	0	0	25

11	2	8,0	15	60,0	8	32,0	0	0	0	0	25
12	6	24,0	15	60,0	4	16,0	0	0	0	0	25
13	5	20,0	17	68,0	3	12,0	0	0	0	0	25
14	8	32,0	15	60,0	2	8,0	0	0	0	0	25
15	1	4,0	15	60,0	8	32,0	1	4,0	0	0	25

Sumber : Pengolahan Angket Penelitian (2019)

- a. Frekuensi jawaban responden dari item pernyataan 1 kuisioner/angket yang diisi responden dan dianalisis diketahui bahwa, 1 responden (4 %) menyatakan sangat setuju, 15 responden (60 %) menyatakan setuju. 8 responden (32 %) menyatakan ragu.
- b. Frekuensi jawaban responden dari item pernyataan 2 kuisioner/angket yang diisi responden dan dianalisis diketahui bahwa 21 responden (84 %) menyatakan setuju, 4 responden (16 %) menyatakan ragu.
- c. Frekuensi jawaban responden dari item pernyataan 3 kuisioner/angket yang diisi responden dan dianalisis diketahui bahwa 2 responden (8 %) menyatakan sangat setuju, 13 responden (52 %) menyatakan setuju, 10 responden (40 %) menyatakan ragu.
- d. Frekuensi jawaban responden dari item pernyataan 4 kuisioner/angket yang diisi responden dan dianalisis diketahui bahwa 2 responden (8 %) menyatakan sangat setuju, 14 responden (56 %) menyatakan setuju, 9 responden (36 %) menyatakan ragu.
- e. Frekuensi jawaban responden dari item pernyataan 5 kuisioner/angket yang diisi responden dan dianalisis diketahui bahwa 2 responden (8 %) menyatakan sangat setuju, 19 responden (76 %) menyatakan setuju, 4 responden (16 %) menyatakan ragu.
- f. Frekuensi jawaban responden dari item pernyataan 6 kuisioner/angket yang diisi responden dan dianalisis diketahui bahwa 3 responden (12 %) menyatakan sangat setuju, 18 responden (72 %) menyatakan setuju, 4 responden (16 %) menyatakan ragu.

- g. Frekuensi jawaban responden dari item pernyataan 7 kuisioner/angket yang diisi responden dan dianalisis diketahui bahwa 2 responden (8 %) menyatakan sangat setuju, 19 responden (76 %) menyatakan setuju, 4 responden (16 %) menyatakan ragu.
- h. Frekuensi jawaban responden dari item pernyataan 8 kuisioner/angket yang diisi responden dan dianalisis diketahui bahwa 18 responden (72 %) menyatakan setuju, 7 responden (28 %) menyatakan ragu, dan 1 responden (4 %) menyatakan tidak setuju.
- i. Frekuensi jawaban responden dari item pernyataan 9 kuisioner/angket yang diisi responden dan dianalisis diketahui bahwa 6 responden (24 %) menyatakan setuju, 15 responden (60%) menyatakan setuju, 4 (16 %) menyatakan ragu.
- j. Frekuensi jawaban responden dari item pernyataan 10 kuisioner/angket yang diisi responden dan dianalisis diketahui bahwa 3 responden (12 %) menyatakan sangat setuju, 17 responden (68 %) menyatakan setuju, 5 responden (20 %) menyatakan ragu.
- k. Frekuensi jawaban responden dari item pernyataan 11 kuisioner/angket yang diisi responden dan dianalisis diketahui bahwa 2 responden (8 %) menyatakan sangat setuju, 15 responden (60 %) menyatakan setuju, 8 responden (32 %) menyatakan ragu.
- l. Frekuensi jawaban responden dari item pernyataan 12 kuisioner/angket yang diisi responden dan dianalisis diketahui bahwa 6 responden (24 %) menyatakan sangat setuju, 15 responden (60 %) menyatakan setuju, 4 responden (16 %) menyatakan ragu.
- m. Frekuensi jawaban responden dari item pernyataan 13 kuisioner/angket yang diisi responden dan dianalisis diketahui bahwa 8 responden (32 %) menyatakan sangat setuju, 15 responden (60 %) menyatakan setuju 2 responden (8 %) menyatakan ragu.
- n. Frekuensi jawaban responden dari item pernyataan 14 kuisioner/angket yang diisi responden dan dianalisis diketahui bahwa 8 responden (32 %) menyatakan sangat setuju, 15 responden (60 %) menyatakan setuju, 2 responden (8 %) menyatakan ragu.

- o. Frekuensi jawaban responden dari item pernyataan 15 kuisioner/angket yang diisi responden dan dianalisis diketahui bahwa 1 responden (4 %) menyatakan sangat setuju, 8 responden (60 %) menyatakan setuju, 1 responden (4 %) menyatakan ragu.

Tabel. 4.6
Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan

No	SS	%	S	%	R	%	TS	%	STS	%	Total
Item	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
1	1	4,0	13	52,0	11	44,0	0	0	0	0	25
2	2	8,0	14	56,0	9	36,0	0	0	0	0	25
3	1	4,0	18	72,0	6	24,0	0	0	0	0	25
4	0	0	21	84,0	4	16,0	0	0	0	0	25
5	2	8,0	13	52,0	10	40,0	0	0	0	0	25
6	1	4,0	14	56,0	10	40,0	0	0	0	0	25
7	0	0	20	80,0	5	20,0	0	0	0	0	25
8	0	0	14	56,0	11	44,0	0	0	0	0	25
9	1	4,0	19	76,0	5	20,0	0	0	0	0	25
10	1	4,0	12	48,0	12	48,0	0	0	0	0	25
11	0	0	14	56,0	11	44,0	0	0	0	0	25
12	2	8,0	17	68,0	6	24,0	0	0	0	0	25
13	2	8,0	15	60,0	8	32,0	0	0	0	0	25
14	2	8,0	16	64,0	7	28,0	0	0	0	0	25
15	1	4,0	13	52,0	11	44,0	1	4,0	0	0	25

Sumber : Pengolahan Angket Penelitian (2019)

- a. Frekuensi jawaban responden dari item pernyataan 1 kuisioner/angket yang diisi responden dan dianalisis diketahui bahwa, 1 responden (4

-) menyatakan sangat setuju, 13 responden (52 %) menyatakan setuju. 11 responden (44 %) menyatakan ragu.
- b. Frekuensi jawaban responden dari item pernyataan 2 kuisioner/angket yang diisi responden dan dianalisis diketahui bahwa 6 responden (24 %) menyatakan setuju, 14 responden (56 %) menyatakan ragu, 9 responden (36 %) menyatakan ragu.
 - c. Frekuensi jawaban responden dari item pernyataan 3 kuisioner/angket yang diisi responden dan dianalisis diketahui bahwa 1 responden (4 %) menyatakan sangat setuju, 18 responden (72 %) menyatakan setuju, 6 responden (24 %) menyatakan ragu.
 - d. Frekuensi jawaban responden dari item pernyataan 4 kuisioner/angket yang diisi responden dan dianalisis diketahui bahwa 21 responden (84 %) menyatakan setuju, 4 responden (16 %) menyatakan ragu.
 - e. Frekuensi jawaban responden dari item pernyataan 5 kuisioner/angket yang diisi responden dan dianalisis diketahui bahwa 2 responden (8 %) menyatakan sangat setuju, 13 responden (52 %) menyatakan setuju, 10 responden (40 %) menyatakan ragu.
 - f. Frekuensi jawaban responden dari item pernyataan 6 kuisioner/angket yang diisi responden dan dianalisis diketahui bahwa 1 responden (4 %) menyatakan sangat setuju, 14 responden (56 %) menyatakan setuju, 10 responden (40 %) menyatakan ragu.
 - g. Frekuensi jawaban responden dari item pernyataan 7 kuisioner/angket yang diisi responden dan dianalisis diketahui bahwa, 20 responden (80 %) menyatakan setuju, 5 responden (20 %) menyatakan ragu.
 - h. Frekuensi jawaban responden dari item pernyataan 8 kuisioner/angket yang diisi responden dan dianalisis diketahui bahwa 14 responden (56 %) menyatakan setuju, 11 responden (44 %) menyatakan ragu.
 - i. Frekuensi jawaban responden dari item pernyataan 9 kuisioner/angket yang diisi responden dan dianalisis diketahui bahwa 1 responden (4 %) menyatakan sangat setuju, 19 responden (76 %) menyatakan setuju, 5 (20 %) menyatakan ragu.

- j. Frekuensi jawaban responden dari item pernyataan 10 kuisioner/angket yang diisi responden dan dianalisis diketahui bahwa 1 responden (4 %) menyatakan sangat setuju, 12 responden (48 %) menyatakan setuju, 12 responden (48 %) menyatakan ragu.
- k. Frekuensi jawaban responden dari item pernyataan 11 kuisioner/angket yang diisi responden dan dianalisis diketahui bahwa, 14 responden (56 %) menyatakan setuju, 11 responden (44 %) menyatakan ragu.
- l. Frekuensi jawaban responden dari item pernyataan 12 kuisioner/angket yang diisi responden dan dianalisis diketahui bahwa 2 responden (80 %) menyatakan sangat setuju, 17 responden (68 %) menyatakan setuju, 6 responden (24 %) menyatakan ragu.
- m. Frekuensi jawaban responden dari item pernyataan 13 kuisioner/angket yang diisi responden dan dianalisis diketahui bahwa 2 responden (8 %) menyatakan sangat setuju, 15 responden (60 %) menyatakan setuju 8 responden (32 %) menyatakan ragu.
- n. Frekuensi jawaban responden dari item pernyataan 14 kuisioner/angket yang diisi responden dan dianalisis diketahui bahwa 2 responden (8 %) menyatakan sangat setuju, 16 responden (64 %) menyatakan setuju, 7 responden (28 %) menyatakan ragu.
- o. Frekuensi jawaban responden dari item pernyataan 15 kuisioner/angket yang diisi responden dan dianalisis diketahui bahwa 1 responden (4 %) menyatakan sangat setuju, 13 responden (52 %) menyatakan setuju, 11 responden (44 %) menyatakan ragu. 1 responden (4 %) menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel. 4.7
Distribusi Jawaban Responden Pada Kinerja Bisnis

No	SS	%	S	%	R	%	TS	%	STS	%	Total
Item	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
1	1	4,0	18	72,0	6	24,0	0	0	0	0	25
2	6	24,0	14	56,0	5	20,0	0	0	0	0	25
3	2	8,0	19	76,0	4	16,0	0	0	0	0	25
4	2	8,0	21	84,0	2	8,0	0	0	0	0	25
5	6	24,0	15	60,0	4	16,0	0	0	0	0	25
6	2	8,0	18	72,0	5	20,0	0	0	0	0	25
7	2	8,0	20	80,0	3	12,0	0	0	0	0	25
8	0	0	17	68,0	8	32,0	0	0	0	0	25
9	5	20,0	18	72,0	2	8,0	0	0	0	0	25
10	2	8,0	16	64,0	7	28,0	0	0	0	0	25
11	2	8,0	17	68,0	6	24,0	0	0	0	0	25
12	6	24,0	16	64,0	3	12,0	0	0	0	0	25
13	2	8,0	17	68,0	6	24,0	0	0	0	0	25
14	6	24,0	15	60,0	4	16,0	0	0	0	0	25
15	2	8,0	17	68,0	6	24,0	0	0	0	0	25

Sumber : Pengolahan Angket Penelitian (2019)

- a. Frekuensi jawaban responden dari item pernyataan 1 kuisioner/angket yang diisi responden dan dianalisis diketahui bahwa, 1 responden (4 %) menyatakan sangat setuju, 18 responden (72 %) menyatakan setuju. 6 responden (24 %) menyatakan ragu.
- b. Frekuensi jawaban responden dari item pernyataan 2 kuisioner/angket yang diisi responden dan dianalisis diketahui bahwa 6 responden (24 %) menyatakan setuju, 14 responden (56 %) menyatakan ragu, 5 responden (20 %) menyatakan ragu.
- c. Frekuensi jawaban responden dari item pernyataan 3 kuisioner/angket yang diisi responden dan dianalisis diketahui bahwa 2 responden (8 %) menyatakan sangat setuju, 19 responden (76 %) menyatakan setuju, 4 responden (16 %) menyatakan ragu.
- d. Frekuensi jawaban responden dari item pernyataan 4 kuisioner/angket yang diisi responden dan dianalisis diketahui bahwa 2 responden (8

-) menyatakan sangat setuju, 21 responden (84 %) menyatakan setuju, 2 responden (8 %) menyatakan ragu.
- e. Frekuensi jawaban responden dari item pernyataan 5 kuisioner/angket yang diisi responden dan dianalisis diketahui bahwa 6 responden (24 %) menyatakan sangat setuju, 15 responden (60 %) menyatakan setuju, 4 responden (16 %) menyatakan ragu.
 - f. Frekuensi jawaban responden dari item pernyataan 6 kuisioner/angket yang diisi responden dan dianalisis diketahui bahwa 2 responden (8 %) menyatakan sangat setuju, 18 responden (72 %) menyatakan setuju, 5 responden (20 %) menyatakan ragu.
 - g. Frekuensi jawaban responden dari item pernyataan 7 kuisioner/angket yang diisi responden dan dianalisis diketahui bahwa 2 responden (8 %) menyatakan sangat setuju, 20 responden (80 %) menyatakan setuju, 3 responden (12 %) menyatakan ragu.
 - h. Frekuensi jawaban responden dari item pernyataan 8 kuisioner/angket yang diisi responden dan dianalisis diketahui bahwa 17 responden (68 %) menyatakan setuju, 8 responden (32 %) menyatakan ragu.
 - i. Frekuensi jawaban responden dari item pernyataan 9 kuisioner/angket yang diisi responden dan dianalisis diketahui bahwa 5 responden (20 %) menyatakan setuju, 18 responden (72%) menyatakan setuju, 2 (8 %) menyatakan ragu.
 - j. Frekuensi jawaban responden dari item pernyataan 10 kuisioner/angket yang diisi responden dan dianalisis diketahui bahwa 2 responden (8 %) menyatakan sangat setuju, 16 responden (64 %) menyatakan setuju, 7 responden (28 %) menyatakan ragu.
 - k. Frekuensi jawaban responden dari item pernyataan 11 kuisioner/angket yang diisi responden dan dianalisis diketahui bahwa 2 responden (8 %) menyatakan sangat setuju, 17 responden (68 %) menyatakan setuju, 6 responden (24 %) menyatakan ragu.
 - l. Frekuensi jawaban responden dari item pernyataan 12 kuisioner/angket yang diisi responden dan dianalisis diketahui bahwa 6 responden (24

- %) menyatakan sangat setuju, 16 responden (60 %) menyatakan setuju, 3 responden (12 %) menyatakan ragu.
- m. Frekuensi jawaban responden dari item pernyataan 13 kuisioner/angket yang diisi responden dan dianalisis diketahui bahwa 2 responden (8 %) menyatakan sangat setuju, 17 responden (68 %) menyatakan setuju 6 responden (24 %) menyatakan ragu.
- n. Frekuensi jawaban responden dari item pernyataan 14 kuisioner/angket yang diisi responden dan dianalisis diketahui bahwa 6 responden (24 %) menyatakan sangat setuju, 15 responden (60 %) menyatakan setuju, 4 responden (16 %) menyatakan ragu.
- o. Frekuensi jawaban responden dari item pernyataan 15 kuisioner/angket yang diisi responden dan dianalisis diketahui bahwa 2 responden (8 %) menyatakan sangat setuju, 17 responden (68 %) menyatakan setuju, 6 responden (24 %) menyatakan ragu.

3. Hasil Analisis Data

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah program komputer *Statistical Program For Social Science* (SPSS) versi 21 dan dibandingkan perhitungan secara manual yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji signifikansi dilakukan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka item tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari sig.(2tailed) dan membandingkannya dengan taraf signifikan (α) yang ditetapkan sebesar 0,05. Bila nilai sig.(2tailed) $\leq 0,05$ maka instrumen valid, jika nilai sig.(2tailed) $> 0,05$ maka instrumen tidak valid.

Dari 75 daftar pernyataan (Questioner) yang dijawab dan dikembalikan responden. Penulis menginput nilai-nilainya untuk bahan pengujian seperti tabel berikut :

1) Uji Validitas

Validitas adalah suatu tingkatan dimana skala atau seperangkat ukuran mempresentasikan konsep secara akurat. Jadi, penelitian ini ditujukan untuk melihat apakah instrumen penelitian (kuesioner) dalam penelitian ini sudah valid dan reliabel

a) Variabel Pelatihan (X1)

Tabel 4.4
Uji Validitas Variabel Pelatihan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
pertanyaan1	54,1600	15,408	,522	,823
pertanyaan2	54,2000	14,909	,466	,826
pertanyaan3	54,0800	16,095	,363	,831
pertanyaan4	54,0300	16,837	,198	,841
pertanyaan5	54,1600	15,408	,522	,823

pertanyaan6	54,0700	14,894	,492	,824
pertanyaan7	54,0200	15,878	,415	,828
pertanyaan8	54,1400	15,354	,362	,834
pertanyaan9	54,0200	16,101	,323	,833
pertanyaan10	54,1800	14,735	,558	,819
pertanyaan11	54,1200	14,652	,576	,818
pertanyaan12	53,9800	15,212	,582	,819
pertanyaan13	54,0400	14,806	,480	,825
pertanyaan14	54,0300	15,646	,474	,825
pertanyaan15	54,2100	14,794	,597	,817

Sumber : Data diolah, 2019

Nilai r_{tabel} untuk uji dua sisi pada taraf kepercayaan 95% atau signifikansi 5% ($p = 0,05$) dapat dicari berdasarkan jumlah responden atau N . Oleh karena $N = 25$, maka derajat bebasnya (df) adalah $N - 2$ ($100 - 2 = 23$). Pada buku-buku statistik, nilai r tabel satu sisi pada $df = 23$ dan $p = 0,05$ adalah 0.196. Butir pertanyaan dinyatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dari hasil out put di atas bahwa lima belas pertanyaan dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $r_{hitung} > 0.196$ dengan rincian sebagai berikut :

1. Pertanyaan 1 dari variabel pelatihan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,522 > 0.196$) maka dinyatakan valid.
2. Pertanyaan 2 dari variabel pelatihan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,466 > 0.196$) maka dinyatakan valid.
3. Pertanyaan 3 dari variabel pelatihan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,363 > 0.196$) maka dinyatakan valid.
4. Pertanyaan 4 dari variabel pelatihan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,198 > 0.196$) maka dinyatakan valid.
5. Pertanyaan 5 dari variabel pelatihan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,522 > 0.196$) maka dinyatakan valid.

6. Pertanyaan 6 dari variabel pelatihan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,492 > 0.196) maka dinyatakan valid.
7. Pertanyaan 7 dari variabel pelatihan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,415 > 0.196) maka dinyatakan valid.
8. Pertanyaan 8 dari variabel pelatihan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,362 > 0.196) maka dinyatakan valid.
9. Pertanyaan 9 dari variabel pelatihan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,323 > 0.196) maka dinyatakan valid.
10. Pertanyaan 10 dari variabel pelatihan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,558 > 0.196) maka dinyatakan valid.
11. Pertanyaan 11 dari variabel pelatihan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,576 > 0.196) maka dinyatakan valid.
12. Pertanyaan 12 dari variabel pelatihan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,582 > 0.196) maka dinyatakan valid.
13. Pertanyaan 13 dari variabel pelatihan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,480 > 0.196) maka dinyatakan valid.
14. Pertanyaan 14 dari variabel pelatihan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,474 > 0.196) maka dinyatakan valid.
15. Pertanyaan 15 dari variabel pelatihan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,597 > 0.196) maka dinyatakan valid.

Kesimpulannya bahwa semua butir pertanyaan pada variabel pelatihan adalah valid.

b) Variabel Skill(X2)

Tabel 4.5
Uji Validitas Variabel Skill
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
pertanyaan1	55,7200	41,618	,518	,954
pertanyaan2	55,4400	38,309	,910	,946
pertanyaan3	55,4800	38,515	,899	,947
pertanyaan4	55,7600	41,417	,468	,956

pertanyaan5	55,4400	38,309	,910	,946
pertanyaan6	55,4800	38,515	,899	,947
pertanyaan7	55,7600	41,417	,468	,956
pertanyaan8	55,7200	41,618	,518	,954
pertanyaan9	55,4400	38,309	,910	,946
pertanyaan10	55,4800	38,515	,899	,947
pertanyaan11	55,7600	41,417	,468	,956
pertanyaan12	55,4400	38,309	,910	,946
pertanyaan13	55,7200	41,618	,518	,954
pertanyaan14	55,4400	38,309	,910	,946
pertanyaan15	55,4800	38,515	,899	,947

Sumber : Data diolah, 2019

Nilai r_{tabel} untuk uji dua sisi pada taraf kepercayaan 95% atau signifikansi 5% ($p = 0,05$) dapat dicari berdasarkan jumlah responden atau N . Oleh karena $N = 25$, maka derajat bebasnya (df) adalah $N - 2$ ($25 - 2 = 23$). Pada buku-buku statistik, nilai r tabel satu sisi pada $df = 23$ dan $p = 0,05$ adalah 0.196. Butir pertanyaan dinyatakan valid jika jika nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$. Dari hasil out put di atas bahwa lima belas pertanyaan dengan $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ atau $r_{\text{hitung}} > 0.196$ dengan rincian sebagai berikut :

1. Pertanyaan 1 dari variabel skill dengan nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ ($0,518 > 0.196$) maka dinyatakan valid.
2. Pertanyaan 2 dari variabel skill dengan nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ ($0,910 > 0.196$) maka dinyatakan valid.
3. Pertanyaan 3 dari variabel skill dengan nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ ($0,899 > 0.196$) maka dinyatakan valid.
4. Pertanyaan 4 dari variabel skill dengan nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ ($0,468 > 0.196$) maka dinyatakan valid.
5. Pertanyaan 5 dari variabel skill dengan nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ ($0,910 > 0.196$) maka dinyatakan valid.
6. Pertanyaan 6 dari variabel skill dengan nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ ($0,899 > 0.196$) maka dinyatakan valid.
7. Pertanyaan 7 dari variabel skill dengan nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ ($0,468 > 0.196$) maka dinyatakan valid.

8. Pertanyaan 8 dari variabel skill dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,518 > 0.196$) maka dinyatakan valid.
9. Pertanyaan 9 dari variabel skill dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,910 > 0.196$) maka dinyatakan valid.
10. Pertanyaan 10 dari variabel skill dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,899 > 0.196$) maka dinyatakan valid.
11. Pertanyaan 11 dari variabel skill dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,468 > 0.196$) maka dinyatakan valid.
12. Pertanyaan 12 dari variabel skill dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,910 > 0.196$) maka dinyatakan valid.
13. Pertanyaan 13 dari variabel skill dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,518 > 0.196$) maka dinyatakan valid.
14. Pertanyaan 14 dari variabel skill dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,910 > 0.196$) maka dinyatakan valid.
15. Pertanyaan 15 dari variabel skill dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,899 > 0.196$) maka dinyatakan valid.

Kesimpulannya bahwa semua butir pertanyaan pada variabel skill adalah valid.

c) Variabel Manajemen (Y)

Tabel 4.6
Uji Validitas Variabel Manajemen
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
pertanyaan1	54,9100	18,608	,513	,826
pertanyaan2	54,7900	20,592	,219	,841
pertanyaan3	54,9500	19,018	,479	,828
pertanyaan4	54,8900	19,513	,370	,835
pertanyaan5	54,7500	20,210	,313	,837

pertanyaan6	54,8100	19,489	,333	,838
pertanyaan7	54,8000	19,697	,466	,830
pertanyaan8	54,9100	19,780	,351	,835
pertanyaan9	54,6300	18,276	,599	,820
pertanyaan10	54,6700	18,102	,652	,817
pertanyaan11	54,9500	19,098	,426	,832
pertanyaan12	54,6300	18,276	,599	,820
pertanyaan13	54,6700	18,102	,652	,817
pertanyaan14	54,9500	19,098	,426	,832
pertanyaan15	54,9100	18,608	,513	,826

Sumber : Data diolah, 2019

Nilai r_{tabel} untuk uji dua sisi pada taraf kepercayaan 95% atau signifikansi 5% ($p = 0,05$) dapat dicari berdasarkan jumlah responden atau N. Oleh karena $N = 25$, maka derajat bebasnya (df) adalah $N - 2$ ($25 - 2 = 23$). Pada buku-buku statistik, nilai r tabel satu sisi pada $df = 23$ dan $p = 0,05$ adalah 0.196. Butir pertanyaan dinyatakan valid jika jika nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$. Dari hasil out put di atas bahwa lima belas pertanyaan dengan $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ atau $r_{\text{hitung}} > 0.196$ dengan rincian sebagai berikut :

1. Pertanyaan 1 dari variabel manajmen dengan nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ ($0,513 > 0.196$) maka dinyatakan valid.
2. Pertanyaan 2 dari variabel manajmen dengan nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ ($0,219 > 0.196$) maka dinyatakan valid
3. Pertanyaan 3 dari variabel manajmen dengan nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ ($0,479 > 0.196$) maka dinyatakan valid.
4. Pertanyaan 4 dari variabel manajmen dengan nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ ($0,370 > 0.196$) maka dinyatakan valid.
5. Pertanyaan 5 dari variabel manajmen dengan nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ ($0,313 > 0.196$) maka dinyatakan valid.
6. Pertanyaan 6 dari variabel manajmen dengan nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ ($0,333 > 0.196$) maka dinyatakan valid.
7. Pertanyaan 7 dari variabel manajmen dengan nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ ($0,466 > 0.196$) maka dinyatakan valid.

8. Pertanyaan 8 dari variabel manajemen dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,351 > 0.196) maka dinyatakan valid.
9. Pertanyaan 9 dari variabel manajemen dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,599 > 0.196) maka dinyatakan valid.
10. Pertanyaan 10 dari variabel manajemen dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,652 > 0.196) maka dinyatakan valid.
11. Pertanyaan 11 dari variabel manajemen dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,426 > 0.196) maka dinyatakan valid.
12. Pertanyaan 12 dari variabel manajemen dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,599 > 0.196) maka dinyatakan valid.
13. Pertanyaan 13 dari variabel manajemen dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,652 > 0.196) maka dinyatakan valid.
14. Pertanyaan 14 dari variabel manajemen dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,426 > 0.196) maka dinyatakan valid.
15. Pertanyaan 15 dari variabel manajemen dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,513 > 0.196) maka dinyatakan valid.

Kesimpulannya bahwa semua butir pertanyaan pada variabel kepuasan adalah valid.

d) Variabel Kinerja Karyawan (Y1)

Tabel 4.7
Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y1)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
pertanyaan1	53,8100	21,004	,535	,882
pertanyaan2	53,8400	20,035	,566	,882
pertanyaan3	53,7200	21,173	,518	,883
pertanyaan4	53,6900	21,852	,404	,887

pertanyaan5	53,7900	20,612	,618	,879
pertanyaan6	53,7100	20,046	,583	,881
pertanyaan7	53,6700	21,254	,527	,883
pertanyaan8	53,7800	21,042	,397	,889
pertanyaan9	53,6400	21,223	,482	,884
pertanyaan10	53,8300	19,961	,652	,877
pertanyaan11	53,7800	20,133	,624	,879
pertanyaan12	53,6200	20,319	,704	,876
pertanyaan13	53,7100	20,349	,488	,886
pertanyaan14	53,6800	20,785	,600	,880
pertanyaan15	53,8500	19,967	,692	,876

Sumber : Data diolah, 2019

Nilai r_{tabel} untuk uji dua sisi pada taraf kepercayaan 95% atau signifikansi 5% ($p = 0,05$) dapat dicari berdasarkan jumlah responden atau N . Oleh karena $N = 25$, maka derajat bebasnya (df) adalah $N - 2$ ($25 - 2 = 23$). Pada buku-buku statistik, nilai r tabel satu sisi pada $df = 23$ dan $p = 0,05$ adalah 0.196. Butir pertanyaan dinyatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dari hasil out put di atas bahwa lima belas pertanyaan dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $r_{hitung} > 0.196$ dengan rincian sebagai berikut :

1. Pertanyaan 1 dari variabel kinerja karyawan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,522 > 0.196$) maka dinyatakan valid.
2. Pertanyaan 2 dari variabel kinerja karyawan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,566 > 0.196$) maka dinyatakan valid.
3. Pertanyaan 3 dari variabel kinerja karyawan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,518 > 0.196$) maka dinyatakan valid.
4. Pertanyaan 4 dari variabel kinerja karyawan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,404 > 0.196$) maka dinyatakan valid.
5. Pertanyaan 5 dari variabel kinerja karyawan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,618 > 0.196$) maka dinyatakan valid.

6. Pertanyaan 6 dari variabel kinerja karyawan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,583 > 0.196$) maka dinyatakan valid.
7. Pertanyaan 7 dari variabel kinerja karyawan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,527 > 0.196$) maka dinyatakan valid.
8. Pertanyaan 8 dari variabel kinerja karyawan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,397 > 0.196$) maka dinyatakan valid.
9. Pertanyaan 9 dari variabel kinerja karyawan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,482 > 0.196$) maka dinyatakan valid.
10. Pertanyaan 10 dari variabel kinerja karyawan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,652 > 0.196$) maka dinyatakan valid.
11. Pertanyaan 11 dari variabel kinerja karyawan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,624 > 0.196$) maka dinyatakan valid.
12. Pertanyaan 12 dari variabel kinerja karyawan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,704 > 0.196$) maka dinyatakan valid.
13. Pertanyaan 13 dari variabel kinerja karyawan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,488 > 0.196$) maka dinyatakan valid.
14. Pertanyaan 14 dari variabel kinerja karyawan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,600 > 0.196$) maka dinyatakan valid.
15. Pertanyaan 15 dari variabel kinerja karyawan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,692 > 0.196$) maka dinyatakan valid.

Kesimpulannya bahwa semua butir pertanyaan pada variabel pelatihan adalah valid

e) **Variabel Kinerja Bisnis (Y2)**

Tabel 4.8
Uji Validitas Kinerja Bisnis

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
pertanyaan1	55,5900	38,527	,511	,946
pertanyaan2	55,3300	35,759	,848	,938
pertanyaan3	55,3500	36,169	,866	,937
pertanyaan4	55,5500	39,179	,400	,948
pertanyaan5	55,3400	35,600	,857	,937

pertanyaan6	55,3900	35,715	,875	,937
pertanyaan7	55,5600	39,097	,407	,948
pertanyaan8	55,6000	38,505	,530	,945
pertanyaan9	55,3000	36,212	,855	,938
pertanyaan10	55,4100	35,517	,877	,937
pertanyaan11	55,6200	38,278	,495	,946
pertanyaan12	55,3000	35,909	,873	,937
pertanyaan13	55,5500	38,735	,486	,946
pertanyaan14	55,3100	35,832	,868	,937
pertanyaan15	55,4000	35,636	,873	,937

Sumber : Data diolah, 2019

Nilai r_{tabel} untuk uji dua sisi pada taraf kepercayaan 95% atau signifikansi 5% ($p = 0,05$) dapat dicari berdasarkan jumlah responden atau N . Oleh karena $N = 25$, maka derajat bebasnya (df) adalah $N - 2$ ($25 - 2 = 23$). Pada buku-buku statistik, nilai r tabel satu sisi pada $df = 23$ dan $p = 0,05$ adalah 0.196. Butir pertanyaan dinyatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dari hasil out put di atas bahwa lima belas pertanyaan dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $r_{hitung} > 0.196$ dengan rincian sebagai berikut :

1. Pertanyaan 1 dari variabel kinerja bisnis dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,511 > 0.196$) maka dinyatakan valid.
2. Pertanyaan 2 dari variabel kinerja bisnis dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,848 > 0.196$) maka dinyatakan valid.
3. Pertanyaan 3 dari variabel kinerja bisnis dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,866 > 0.196$) maka dinyatakan valid.
4. Pertanyaan 4 dari variabel kinerja bisnis dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,400 > 0.196$) maka dinyatakan valid.
5. Pertanyaan 5 dari variabel kinerja bisnis dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,857 > 0.196$) maka dinyatakan valid.
6. Pertanyaan 6 dari variabel kinerja bisnis dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,875 > 0.196$) maka dinyatakan valid.
7. Pertanyaan 7 dari variabel kinerja bisnis dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,407 > 0.196$) maka dinyatakan valid.

8. Pertanyaan 8 dari variabel kinerja bisnis dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,530 > 0.196$) maka dinyatakan valid.
9. Pertanyaan 9 dari variabel kinerja bisnis dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,855 > 0.196$) maka dinyatakan valid.
10. Pertanyaan 10 dari variabel kinerja bisnis dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,877 > 0.196$) maka dinyatakan valid.
11. Pertanyaan 11 dari variabel kinerja bisnis dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,495 > 0.196$) maka dinyatakan valid.
12. Pertanyaan 12 dari variabel kinerja bisnis dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,873 > 0.196$) maka dinyatakan valid.
13. Pertanyaan 13 dari variabel kinerja bisnis dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,486 > 0.196$) maka dinyatakan valid.
14. Pertanyaan 14 dari variabel pelatihan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,868 > 0.196$) maka dinyatakan valid.
15. Pertanyaan 15 dari variabel kinerja bisnis dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,873 > 0.196$) maka dinyatakan valid.

Kesimpulannya bahwa semua butir pertanyaan pada variabel pelatihan adalah valid

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan internal *consistency*. Hasil uji ini akan mencerminkan dapat atau tidaknya dipercaya suatu instrumen penelitian, berdasarkan pada tingkat ketepatan dan kemantapan suatu alat ukur. Adapun tingkat *reliabilitas* dengan *Alpha Cronbach* diukur dari skala 0 sampai 1, sebagaimana tercantum pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha

<i>Alpha</i>	Tingkat <i>Reliabilitas</i>
0,00 s.d 0,20	Kurang <i>Reliabel</i>
> 0,20 s.d 0,40	Agak <i>Reliabel</i>

> 0,40 s.d 0,60	Cukup <i>Reliabel</i>
> 0,60 s.d 0,80	<i>Reliabel</i>
> 0,80 s.d 1,00	Sangat reliabel

Sumber: Triton PB. *SPSS*

a) Variabel Kepercayaan (X1)

Berikut ini output SPSS untuk melihat tingkat *reliabilitas* pada variabel promosi digambarkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.10 Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,836	15

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan nilai Alpha pada kolom *Cronbach's Alpha* di atas, dimana besar reliabel 0,836 sehingga dinyatakan sangat reliabel karena berada diantara 0,80 s.d 1,00.

b) Variabel Skill (X2)

Berikut ini output SPSS untuk melihat tingkat *reliabilitas* pada variabel promosi digambarkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.11 Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,953	15

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan nilai Alpha pada kolom *Cronbach's Alpha* di atas, dimana besar reliabel 0,953 sehingga dinyatakan sangat reliabel karena berada diantara 0,80 s.d 1,00.

c) Variabel Manajemen (X3)

Berikut ini output SPSS untuk melihat tingkat *reliabilitas* pada variabel promosi digambarkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.12 Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,839	15

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan nilai Alpha pada kolom *Cronbach's Alpha* di atas, dimana besar reliabel 0,839 sehingga dinyatakan sangat reliabel karena berada diantara 0,80 s.d 1,00.

d) Kinerja Karyawan (Y1)

Berikut ini output SPSS untuk melihat tingkat *reliabilitas* pada variabel promosi digambarkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.13 Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,889	15

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan nilai Alpha pada kolom *Cronbach's Alpha* di atas, dimana besar reliabel 0,889 sehingga dinyatakan sangat reliabel karena berada diantara 0,80 s.d 1,00.

e) Kinerja Bisnis (Y2)

Berikut ini output SPSS untuk melihat tingkat *reliabilitas* pada variabel promosi digambarkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.14 Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,945	15

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan nilai Alpha pada kolom *Cronbach's Alpha* di atas, dimana besar reliabel 0,945 sehingga dinyatakan sangat reliabel karena berada diantara 0,80 s.d 1,00.

b. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu bagian dari uji asumsi klasik. Tujuannya untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal.

a. Kolmogrov Smirnov

Tabel 4.15
Hasil Kolmogrov – Smirnov (K-S) Y1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		25
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	9,68222596
	Absolute	,074
Most Extreme Differences	Positive	,061
	Negative	-,074
Kolmogorov-Smirnov Z		,739
Asymp. Sig. (2-tailed)		,646

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) yang diperoleh Y_1 adalah 0.739 dan tingkat signifikansi pada 0,646 yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data dalam model regresi telah terdistribusi secara normal

Tabel 4.16
Hasil Kolmogrov – Smirnov (K-S) Y2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		25
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3556,47469592

	Absolute	,142
Most Extreme Differences	Positive	,142
	Negative	-,137
Kolmogorov-Smirnov Z		1,419
Asymp. Sig. (2-tailed)		,036

a. Test distribution is Normal.

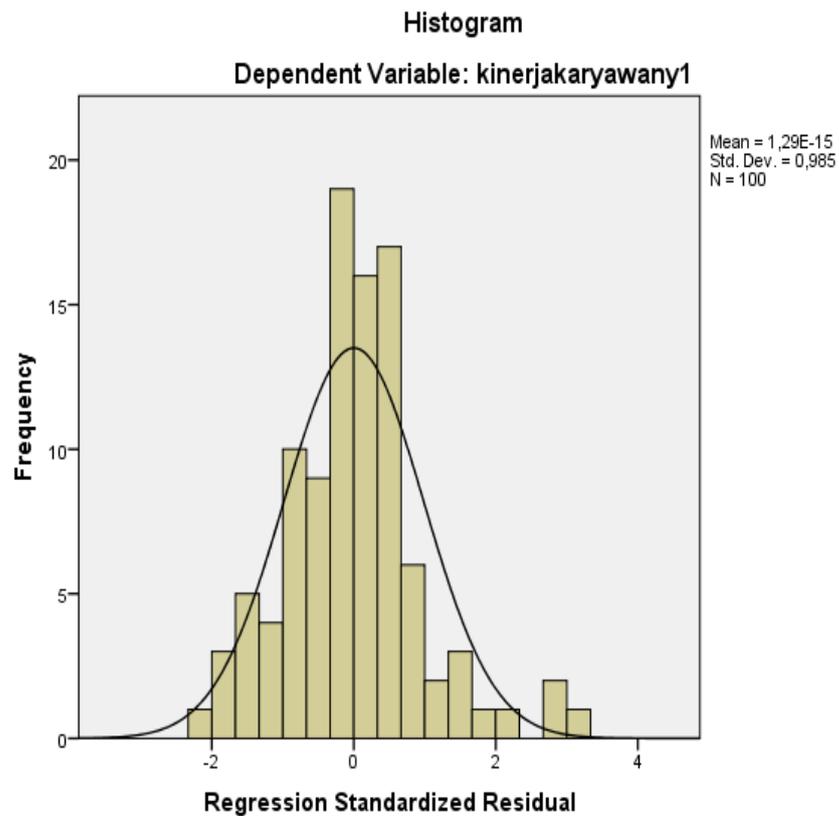
b. Calculated from data.

Sumber: Data yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) yang diperoleh Y_2 adalah 1.419 dan tingkat signifikansi pada 0,036 yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data dalam model regresi telah terdistribusi secara normal

b. Histogram

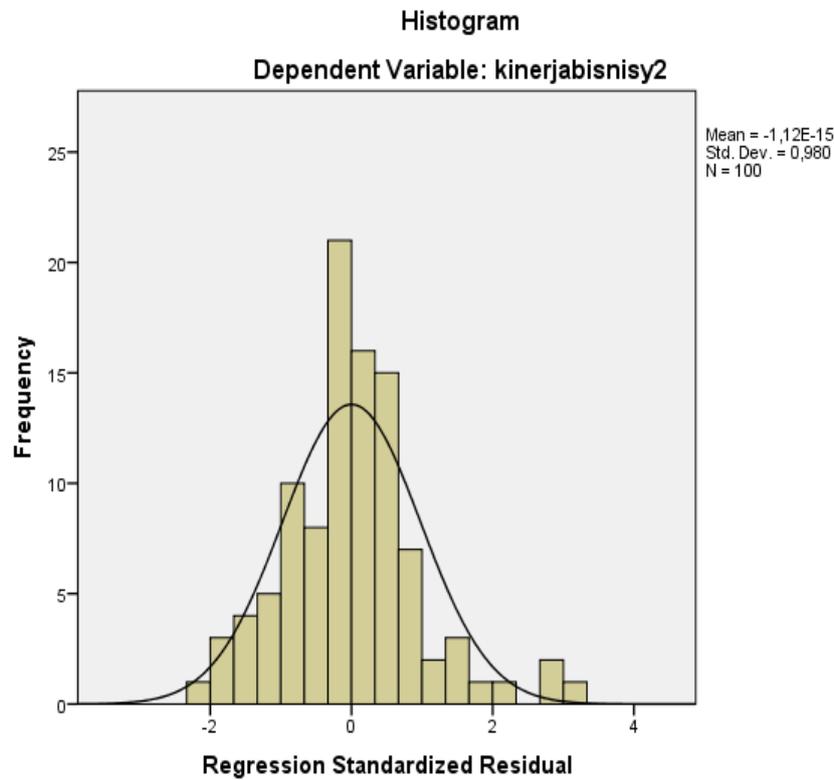
Gambar 4.1
Grafik Histogram Y1



Sumber: Data yang diolah, 2019

Data pada variabel yang baik adalah data yang memiliki bentuk kurva dengan kemiringan seimbang sisi kiri maupun sisi kanan, atau tidak condong ke kiri maupun ke kanan, melainkan ke tengah dengan bentuk seperti lonceng dengan nilai skewness mendekati 0. Dengan melihat hasil analisis grafik histogram untuk pengujian pertama (Y1) dapat disimpulkan grafik histogram memberikan pola distribusi yang normal dikarenakan tidak condong ke kiri maupun ke kanan.

Gambar 4.2
Grafik Histogram Y2

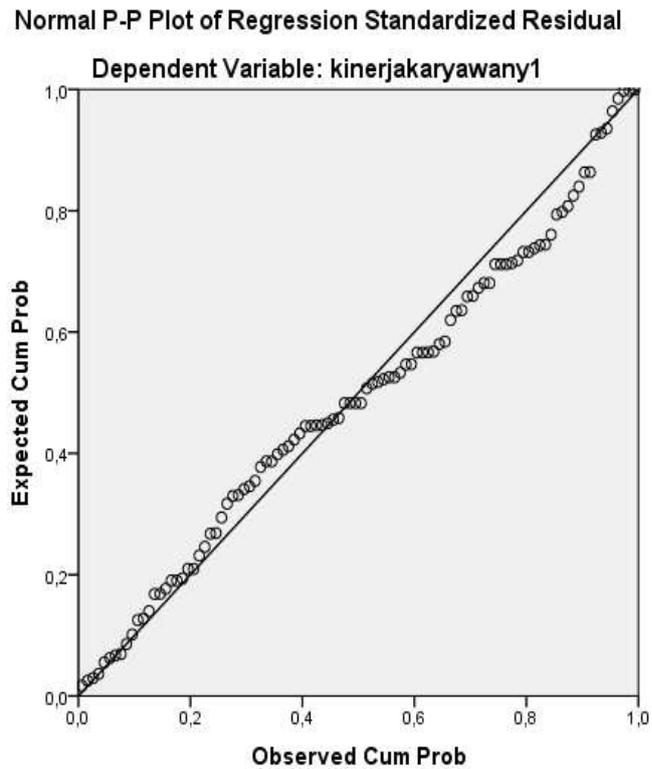


Sumber: Data yang diolah, 2019

Data pada variabel yang baik adalah data yang memiliki bentuk kurva dengan kemiringan seimbang sisi kiri maupun sisi kanan, atau tidak condong ke kiri maupun ke kanan, melainkan ke tengah dengan bentuk seperti lonceng dengan nilai skewness mendekati 0. Dengan melihat hasil analisis grafik histogram untuk pengujian pertama (Y1) dan kedua (Y2) dapat disimpulkan grafik histogram memberikan pola distribusi yang normal dikarenakan tidak condong ke kiri maupun ke kanan. Pernyataan ini didukung oleh hasil yang ditunjukkan pada grafik probability plot berikut ini:

c. PP Plot

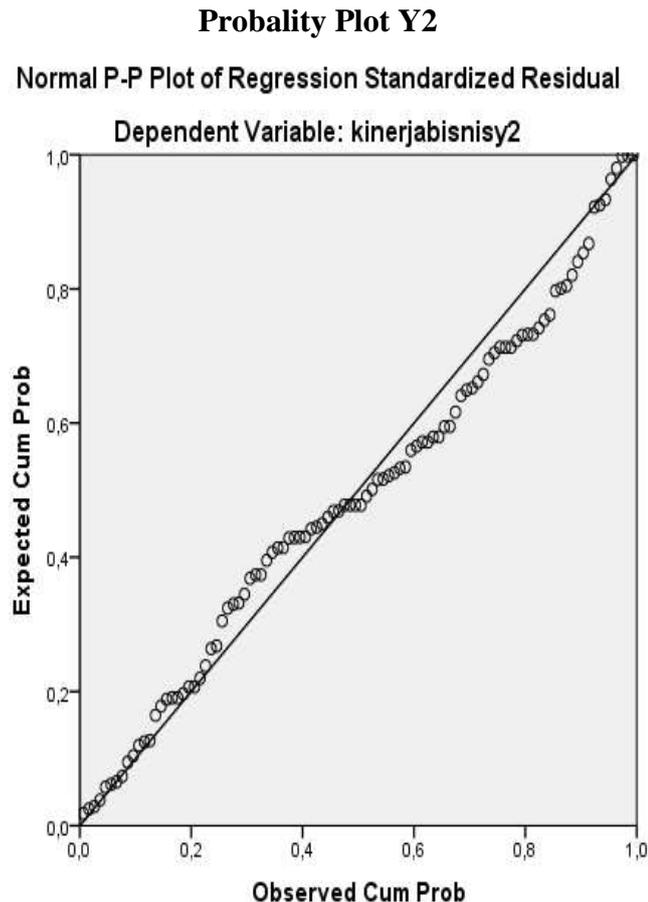
Gambar 4.3
Probability Plot Y1



Sumber: Data yang diolah, 2019

Suatu data dikatakan normal apabila gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal. Hasil dari grafik *probability plot* diatas untuk pengujian pertama (Y1) menunjukkan pola distribusi data normal dikarenakan data menyebar disekitar garis diagonal. Dengan demikian penelitian ini yang berkaitan dengan variabel pelatihan, skill, manajemen dan kinerja karyawan normal.

Gambar 4.4



Sumber: Data yang diolah, 2019

Suatu data dikatakan normal apabila gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal. Hasil dari grafik *probability plot* diatas untuk pengujian pertama (Y1) menunjukkan pola distribusi data normal dikarenakan data menyebar disekitar garis diagonal. Dengan demikian penelitian ini yang berkaitan dengan variabel pelatihan, skill, manajemen, kinerja karyawan, dan kinerja bisnis normal.

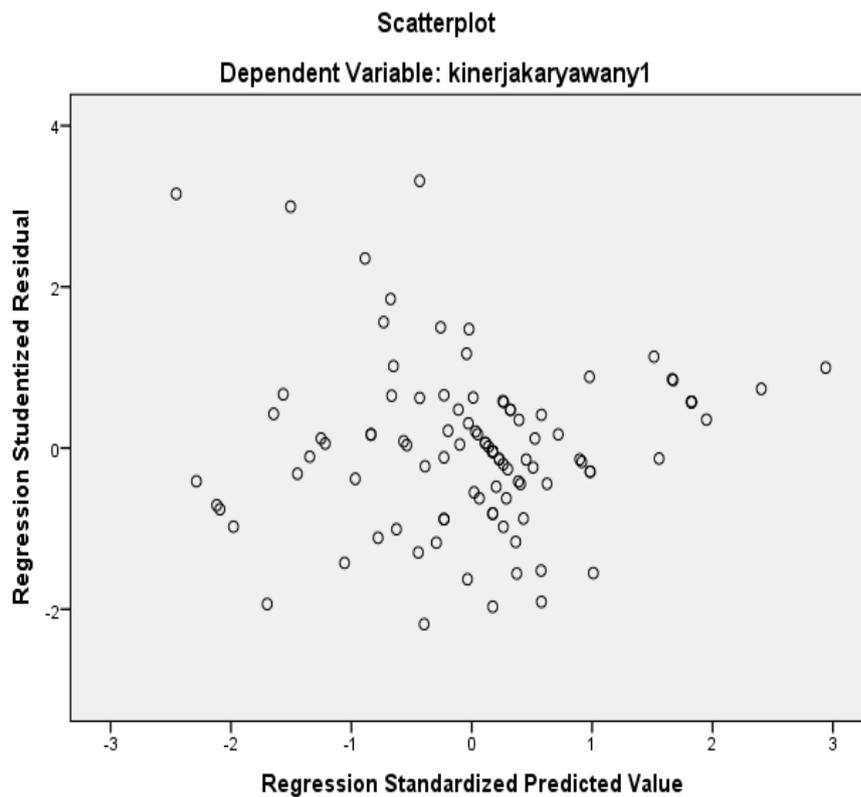
2) Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah terjadinya homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika diagram plot yang dibentuk menunjukkan pola tertentu yaitu bergelombang, melebar kemudian

menyempit maka dapat dikatakan model tersebut mengandung gejala heteroskedastisitas. Berikut hasil pengujian untuk uji heteroskedastisitas:

Gambar 4.5 Y1

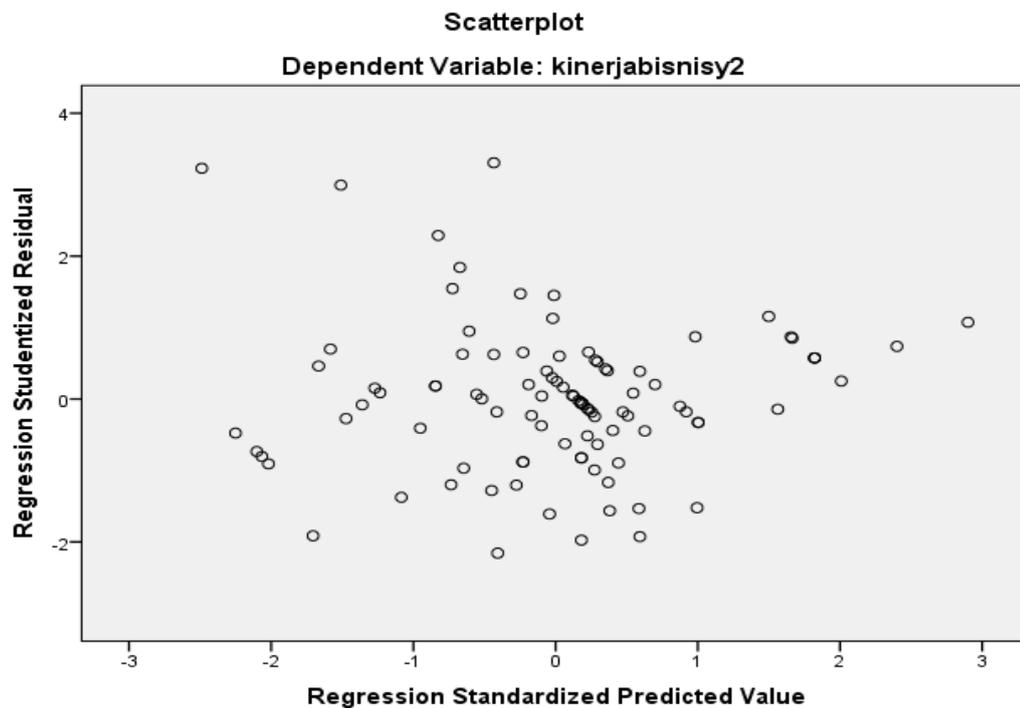
Scaterplot



Sumber: Data yang diolah, 2019

Dilihat dari gambar di atas bahwa data tidak mempunyai gangguan heteroskedastisitas karena tidak ada pola tertentu pada grafik yang relatif menyebar baik di atas sumbu nol maupun di bawah sumbu nol.

Gambar 4.6
Scaterplot



Sumber: Data yang diolah, 2019

Dilihat dari gambar di atas bahwa data tidak mempunyai gangguan heteroskedastisitas karena tidak ada pola tertentu pada grafik yang relatif menyebar baik di atas sumbu nol maupun di bawah sumbu nol.

3) Uji multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2013:105). Untuk mendeteksi adanya gejala multikolinearitas dengan adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF. Jika nilai *tolerance* $< 0,1$ dan VIF > 10 , maka telah terjadi multikolinearitas. Berikut ini hasil regresi yang menunjukkan nilai *tolerance* dan VIF.

Tabel 4.17
Multikolinearitas Y1

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,522	4,531		1,219	,226	
	pelatihanx1	-,160	,066	-,130	-2,405	,018	,880
	skillx2	,630	,061	,643	10,253	,000	,653
	manajemenx3	,440	,080	,356	5,504	,000	,614

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan1
Sumber: Data yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 dan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai tolerance lebih kecil dari 0,1. Berikut ini akan dijelaskan tabel multikolinearitas dari variabel independen.

Tabel 4.18
Multikolinieritas

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Multikolinieritas
Pelatihan	0,880	1,136	Tidak terjadi multikolinieritas
Skill	0,653	1,533	Tidak terjadi multikolinieritas
Manajemen	0,614	1,628	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data yang diolah, 2019

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penelitian ini terbebas dari multikolinearitas diantara variabel variabel pelatihan, skill, manajemen, dan kinerja karyawan.

Tabel 4.19
Multikolinearitas Y2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,692	4,835		,971	,334		
pelatihanx1	-,166	,068	-,135	-2,447	,016	,854	1,171
skillx2	,634	,062	,648	10,168	,000	,637	1,570
manajemenx3	,417	,092	,337	4,518	,000	,465	2,153
kinerjakaryawan y1	,038	,076	,032	,506	,614	,665	1,505

a. Dependent Variable: kinerjabisnisny2

Sumber: Data yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 dan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai tolerance lebih kecil dari 0,1. Berikut ini akan dijelaskan tabel multikolinearitas dari variabel independen

Tabel 4.20
Multikolinieritas

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Multikolinieritas
Pelatihan	0,854	1,171	Tidak terjadi multikolinieritas
Skill	0,637	1,570	Tidak terjadi multikolinieritas
Manajemen	0,465	2,153	Tidak terjadi multikolinieritas
Kinerja Karyawan	0,665	1,505	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data yang diolah, 2019

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penelitian ini terbebas dari multikolinearitas variabel pelatihan, skill, manajemen, kinerja karyawan, dan kinerja bisnis.

a. Uji Autokorelasi

Untuk melihat uji autokorelasi dapat dilakukan dengan menggunakan uji Durbin Watson (DW test). Metode ini digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (*first order autocorrelation*). Adapun dalam pengambilan keputusan ada atau tidaknya autokorelasi: dalam pengambilan keputusan ada atau tidaknya autokorelasi sebagai berikut:

- Angka D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif.
- Angka D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi
- Angka D-W diatas +2 berarti ada autokorelasi *negative*

Tabel 4.21
Uji Auto Korelasi Y1
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,868 ^a	,753	,746	2,61414	2,467

a. Predictors: (Constant), manajemenx3, pelatihanx1, skillx2

b. Dependent Variable: kinerjakaryawany1

Sumber: Data yang diolah, 2019

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai durbin – watson = 2,467 atau diantara Angka D-W diatas +2 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi diantara variabel pelatihan,skill, manajemen, dan kinerja karyawan..

Tabel 4.22
Uji Auto Korelasi Y2
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,868 ^a	,754	,744	2,62433	2,471

a. Predictors: (Constant), kinerjakaryawany1, skillx2, pelatihanx1, manajemenx3

b. Dependent Variable: kinerjabisnis2

Sumber: Data yang diolah, 2019

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai durbin – watson = 2,471 atau diantara Angka D-W diatas +2 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi diantara variabel variabel pelatihan,skill, manajemen, kinerja karyawan, dan kinerja bisnis.

4. Pengujian Hipotesis

a. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Untuk menggambarkan hubungan kausal atau sebab akibat antara variabel yang akan diselediki, peneliti menggunakan model berbentuk diagram jalur. Diagram jalur adalah alat untuk melukiskan secara grafis struktur hubungan sebab-akibat antara variabel bebas, variabel yang dilalui, dan variabel terikat.

Tabel 4. 23
Hasil Perhitungan Analisis Jalur

	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total Pengaruh
$X_1 \rightarrow Y_1$	- 0,130		
$X_1 \rightarrow Y_2$	-0,135		
$X_2 \rightarrow Y_1$	0, 643		
$X_2 \rightarrow Y_2$	0,648		
$X_3 \rightarrow Y_1$	0,356		
$X_3 \rightarrow Y_2$	0,337		
$Y_1 \rightarrow Y_2$	0,032		
$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$		$(- 0,130) \times 0,032 = (- 0,004)$	$((- 0,130) + (-0,004) = (- 0,134)$
$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$		$0, 643 \times 0,032 = 0,020$	$0, 643 + 0,020 = 0,663$
$X_3 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$		$0,356 \times 0,032 = 0,011$	$0,356 + 0,011 =$

Sumber: Data yang diolah, 2019

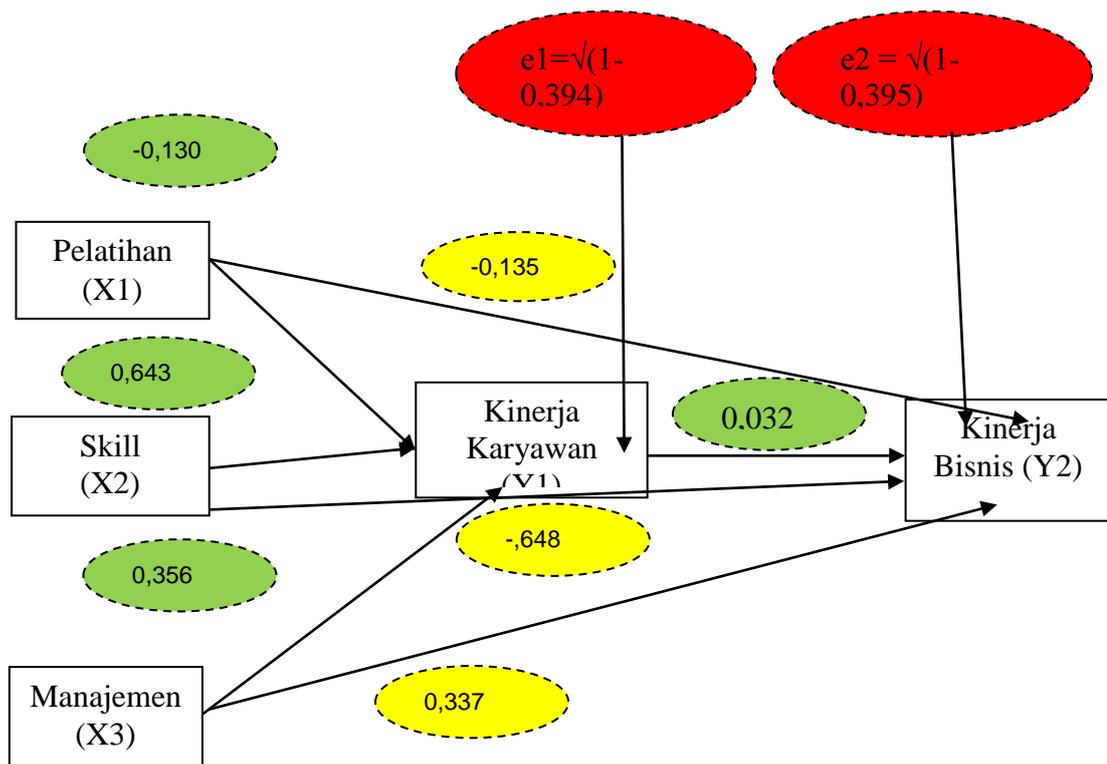
Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung X1 sebesar (- 0,130) dan pengaruh tidak langsung sebesar(-0,004), yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X1 melalui Y1 tidak mempunyai pengaruh terhadap Y2.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung X2 sebesar 0,643 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,020, yang berarti

bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X2 melalui Y1 tidak mempunyai pengaruh terhadap Y2.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung X3 sebesar 0,356 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,011, yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X3 melalui Y1 tidak mempunyai pengaruh terhadap Y2.

Gambar 4. 7
Diagram Jalur



Keterangan

Warna Hijau = Nilai pengaruh langsung X terhadap Y1

Warna Kuning = Nilai pengaruh langsung X terhadap Y2

Warna Merah = Nilai e1 dan e2.

b. Uji Statistik F (Uji Signifikansi Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/ terikat. Hasil uji F untuk persamaan 1 dan persamaan 2 adalah sebagai berikut.

Tabel 4.24
Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F) Y1

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2004,075	3	668,025	97,754	,000 ^b
1 Residual	656,035	21	6,834		
Total	2660,110	24			

a. Dependent Variable: kinerjakaryawany1

b. Predictors: (Constant), manajemenx3, pelatihanx1, skillx2

Sumber: Data yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas menunjukkan bahwa Nilai F sebesar 97,754 dengan tingkat probabilitas signifikan sebesar 0,00 dan nilai probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel variabel pelatihan, skill, dan manajemen, secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan berarti adanya hubungan secara bersama – sama pelatihan, skill, dan manajemen terhadap kinerja karyawan, yang saling berkaitan.

Tabel 4.25
Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F) Y2
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1					
Regression	2005,836	3	501,459	72,811	,000 ^b
Residual	654,274	21	6,887		
Total	2660,110	24			

a. Dependent Variable: *kinerjabisnis2*

b. Predictors: (Constant), *kinerjakaryawany1*, *skillx2*, *pelatihanx1*, *manajemenx3*

Sumber: Data yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas menunjukkan bahwa Nilai F sebesar 72,811 dengan tingkat probabilitas signifikan sebesar 0,00 dan nilai probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel pelatihan, skill, manajemen dan kinerja karyawan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja bisnis. Dengan berarti adanya hubungan secara bersama – sama pelatihan, skill, manajemen dan kinerja karyawan terhadap kinerja bisnis, yang saling berkaitan.

c. Uji Statistik t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Berikut hasil pengujian statistik t untuk persamaan Y1 dan Y2.

Tabel 4.26
Hasil Uji T Y1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,522	4,531		1,219	,226
pelatihanx1	-,160	,066	-,130	-2,405	,018
skillx2	,630	,061	,643	10,253	,000
manajemenx3	,440	,080	,356	5,504	,000

a. Dependent Variable: kinerjaaryawan1

Sumber: Data yang diolah, 2019

Dari hasil uji T statistik Y1 dalam tabel di atas dapat dilihat bahwa pelatihan (X1) sebesar -2,405 dengan nilai probabilitas signifikansi $0,018 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan dapat disimpulkan bahwa H_a diterima di mana adanya pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil uji T statistik Y1 dalam tabel di atas dapat dilihat bahwa Skill sebesar 10,253 dengan nilai probabilitas signifikansi $0,00 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. dan dapat disimpulkan bahwa H_a diterima di mana adanya pengaruh yang signifikan antara variabel skill terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil uji T statistik Y1 dalam tabel di atas dapat dilihat bahwa manajemen sebesar 5,504 dengan nilai probabilitas signifikansi $0,00 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. disimpulkan bahwa H_a diterima di mana adanya pengaruh yang signifikan antara variabel manajemen terhadap kinerja karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa pelatihan adanya kaitan dengan kinerja karyawan karena secara parsial adanya pengaruh, dan adanya pengaruh juga antara skill dan manajemen dengan kinerja karyawan jadi adanya keterlibatannya yanaz bueitiq terhadap kinerja karyawan dan diikuti oleh manajemen dengan kata hal lain menunjukkan bahwa manajemen harus bisa lebih baik untuk kinerja karyawan.

Tabel 4.27
Hasil Uji T Y2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	4,692	4,835		,971	,334
1	pelatihanx1	-,166	,068	-,135	-2,447	,016
	skillx2	,634	,062	,648	10,168	,000
	manajemenx3	,417	,092	,337	4,518	,000
	kinerjakaryawan1	,038	,076	,032	,506	,614

a. Dependent Variable: kinerjabisnis2
Sumber: Data yang diolah, 2019

Dari hasil uji T statistik Y2 dalam tabel di atas dapat dilihat bahwa pelatihan (X1) sebesar -2,447 dengan nilai probabilitas signifikansi $0,016 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja bisnis, dan dapat disimpulkan bahwa H_a diterima di mana adanya pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan terhadap kinerja bisnis.

Dari hasil uji T statistik Y2 dalam tabel di atas dapat dilihat bahwa Skill sebesar 10,168 dengan nilai skill signifikansi $0,00 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. dan dapat disimpulkan bahwa H_a diterima di mana adanya pengaruh yang signifikan antara variabel skill terhadap kinerja bisnis.

Dari hasil uji T statistik Y2 dalam tabel di atas dapat dilihat bahwa manajemen sebesar 4,518 dengan nilai probabilitas signifikansi $0,00 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. disimpulkan bahwa H_a diterima di mana adanya pengaruh yang signifikan antara variabel manajemen terhadap kinerja bisnis.

Dari hasil uji T statistik Y2 dalam tabel di atas dapat dilihat bahwa manajemen sebesar 0,506 dengan nilai probabilitas signifikansi $0,614 > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja bisnis. disimpulkan bahwa H_a ditolak di mana adanya pengaruh yang signifikan antara variabel manajemen terhadap kinerja bisnis.

Dapat disimpulkan bahwa pelatihan adanya kaitan dengan kinerja bisnis karena secara parsial adanya pengaruh, dan adanya pengaruh juga antara skill, manajemendengan kinerja bisnis, namun tidak ada pengaruh kinerja karyawan terhadap kinerja bisnis jadi lain menunjukkan bahwa kinerja bisnis tidak bisa terlepas dari beberap unsur – unsur variael sebelumnya untuk peningkatan yanas beutiq..

c. Determinan

Untuk mengetahui derajat keeratan pengaruh variabel kepercayaan dan skill terhadap kepuasan pelanggan maka dapat digunakan korelasi ganda dan dengan melihat nilai koefisien determinasi (R-Square) akan dapat diketahui bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap terikat :

Tabel 4.28
Hasil Determinasi Y1
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,868 ^a	,753	,746	2,61414

a. Predictors: (Constant), manajemenx3, pelatihanx1, skillx2

b. Dependent Variable: kinerjajawanya1

Sumber: Data yang diolah, 2019

Dari tabel diatas terlihat bahwa secara bersamaan nilai koefisien korelasi ganda sebesar 0,753 bernilai positif, artinya berpengaruh variabel kepercayaan dan skill terhadap kepuasan pelanggan sangat kuat. atau 75,3% variabel terikat dapat dipengaruhi oleh variabel bebas, sementara 24,7% didominasi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 4.29
Hasil Determinasi Y2
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,868 ^a	,754	,744	2,62433

a. Predictors: (Constant), kinerjajanya1, skillx2, pelatihanx1, manajemenx3

b. Dependent Variable: kinerjabisnis2

Sumber: Data yang diolah, 2019

Dari tabel diatas terlihat bahwa secara bersamaan nilai koefisien korelasi ganda sebesar 0,754 bernilai positif, artinya berpengaruh variabel kepercayaan dan skill terhadap kepuasan pelanggan sangat kuat. atau 75,4 % variabel terikat dapat dipengaruhi oleh variabel bebas, sementara 24,6% didominasi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

C. Pembahasan

1. Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Butiq Yanaz Moslem Gallery.

hasil penelitian statistik secara *Parsial* variabel independen pelatihan (X1) berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y1) dengan t hitung sebesar -2,405 dan signifikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,18. Dan dapat diketahui bahwa pada variabel pelatihan (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y1) pada Butiq Yanaz Moslem Gallery, serta sejalan dengan penelitian Yosep Satrio Wicakso pada tahun 2016 yaitu secara signifikan pelatihan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. kehadiran pada perusahaan bukan hanya semata-mata sebagai pekerja, tetapi karyawan menilai bahwa perusahaan juga telah memberikan perhatian..secara signifikan pelatihan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. secara signifikan pengembangan SDM dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan berarti variabel pelatihan harus tetap ditingkatkan dan tetap dipertahankan oleh yanaaz butiq agar masyarakat atau

dalam hal ini pelanggan tidak kecewa karena terlihat dari uji parsial yang dilakukan sangat menunjukkan keterpangaruhan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Diketahui bahwa karyawan mudah memahami materi yang disampaikan oleh instruktur pelatihan, dan dapat mencapai target dengan baik serta mampu meminimalisir ketidakhadiran dalam bekerja karena setelah mengikuti pelatihan sehingga dapat meningkatkan hasil kerjanya. Selain itu pada saat mengikuti pelatihan karyawan memiliki banyak waktu untuk melakukan pekerjaan dengan benar sehingga setelah mengikuti pelatihan para karyawan yang mayoritas berada pada masa kerja dengan rentang 0-5 tahun mendapatkan tambahan pengalaman kerja baru yang dapat membantu karyawan memenuhi tuntutan pekerjaan sesuai kebutuhan butiq dan pengetahuan, keterampilan serta sikap kerja tentu mengalami peningkatan sehingga yang dimiliki karyawan dapat meningkat lebih baik dari sebelum mengikuti pelatihan

2. Skill berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Karyawan di Butiq Yanaz Moslem Gallery.

Hasil Penelitian statistik secara Parsial variabel independen skill (X2) berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y1) dengan t hitung sebesar 10,253 dan signifikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,00. dan dapat diketahui bahwa pada variabel dan Skill (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y1) pada Butiq Yanaz Moslem Gallery. Oleh karena itu skill harus tetap dipertahankan karena skill sangat erat kaitannya faktor utama pada kinerja karyawan, dimana skill bisa menaikkan kinerja kalau skill yang diberikan sudah maksimal, tetapi dari hasil penelitian yang sudah dilakukan dilihat variabel skill sepenuhnya sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan sejalan dengan penelitian Yunita, Victor, Lengkong, Greis didapati hasil Variabel skill berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan ini merupakan menjadi variabel terkuat yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam penelitian dan dibarengi dengan penelitian yang dilakukan oleh Areynthia pada tahun 2013 dan Efraim pada tahun 2013 Dimana pada penelitian tersebut, ditemukan bahwa skill memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan khususnya pada objek-objek penelitian yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya.

Skill bagi karyawan sangat penting untuk diterapkan dalam suatu butiq. Dengan adanya skill diharapkan karyawan akan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien terutama untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi seperti perubahan teknologi, perubahan metode kerja, menuntut pula perubahan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan. Oleh karena itulah perusahaan yang ingin berkembang, maju dan bersaing maka pelatihan bagi karyawannya harus mendapatkan perhatian.

3. Manajemen berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Karyawan di Butiq Yanaz Moslem Gallery.

Hasil Penelitian statistik secara Parsial variabel independen skill (X3) berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y1) dengan t hitung sebesar 5,504 dan signifikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,00. dan dapat diketahui bahwa pada variabel dan Skill (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y1) pada Butiq Yanaz Moslem Gallery. Oleh karena itu manajemen harus tetap diperhatikan karena manajemen sangat erat kaitannya faktor utama pada kinerja karyawan, dimana manajemen bisa menaikkan kinerja kalau manajemen yang dikelola secara baik., tetapi dari hasil penelitian yang sudah dilakukan dilihat variabel manajemen sepenuhnya sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yunita, Victor dan Greis pada tahun 2016, Variabel manajemen ini merupakan variabel yang cukup kuat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dalam model penelitian ini. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Kosasih dan Budiani (2007). Dimana pada penelitian tersebut, ditemukan bahwa knowledge management memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan khususnya pada objek-objek penelitian yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya.

Manajemen bagi karyawan sangat penting untuk diterapkan dalam suatu butiq. Dengan adanya manajemen diharapkan karyawan akan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien terutama untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi seperti perubahan teknologi, perubahan metode kerja, menuntut pula perubahan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan. Oleh karena itulah perusahaan yang ingin berkembang, maju dan bersaing maka manajemen bagi

butiq harus baik dengan tranparasi dan keakuratan dari pegaai dalam hal manajemn butiq karena berdampak terhadap kinerja bisnis.

4. Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Bisnis di Butiq Yanaz Moslem Gallery.

Hasil penellitian statistik secara Secara *Parsial* variabel independen pelatihan (X1) berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y2) dengan t hitung sebesar -2,447 dan signifikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,16. Dan dapat diketahui bahwa pada variabel pelatihan (X1) berpangaruh terhadap kinerja karyawan (Y2) pada Butiq Yanaz Moslem Gallery. Dengan berarti variabel kepercayaan harus tetap ditingkatkan dan tetap dipertahankan oleh Ynanaz butiq agar masyarakat atau dalam hal ini pelanggan tidak kecewa karna terlihat dari uji parsial yang dilakukan sangat menunjukkan keterpangaruh pelatihan terhadap kinerja Bisnis (Y2). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatmasari, Djamhur, dan Mochamad didapati hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas Pelatihan Kerja yang terdiri dari Metode Pelatihan dan Materi Pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan serta kinerja bisnisnya yang adanya peningkatan. Dari variabel bebas tersebut yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan adalah metode pelatihan karena memiliki nilai paling besar.

Karyawan mampu melaksanakan pekerjaan dengan tepat karena setelah mengikuti pelatihan karayawan mendapatkan tambahan pengetahuan baru dalam bidang pekerjaan, keterampilan melaksanakan pekerjaan, dan sikap dalam bekerja. “Training atau pelatihan adalah kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kinerja bsinsis dalam pekerjaan yang diserahkan kepada mereka” yang nantimnya menaikan kinerja bisnis. Berarti bahwa dengan pelatihan kerja maka kesenjangan kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan dapat terpenuhi sehingga dapat meningkatkan hasil bisnisnya serta meninngkatkan kinerja bisnis Selain itu pada saat mengikuti pelatihan karyawan memiliki banyak waktu untuk melakukan pekerjaan dengan benar sehingga setelah mengikuti pelatihan para karyawan.

5. Skill berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Kinerja Bisnis di Butiq Yanaz Moslem Gallery.

Hasil Penelitian statistik secara Parsial variabel independen skill (X2) berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y2) dengan t hitung sebesar 10,168 dan signifikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,00. dan dapat diketahui bahwa pada variabel dan Skill (X2) berpengaruh terhadap kinerja Bisnis (Y2) pada Butiq Yanaz Moslem Gallery. Oleh karna itu skill harus tetap dipertahankan karena skill sangat erat kaitannya faktor utama pada kinerja karyawan, dimana skill bisa menaikkan kinerja kalau skill yang diberikan sudah maksimal, tetapi dari hasil penelitian yang sudah dilakukan dilihat variabel skill sepenuhnya sangat berpengaruh positif terhadap kinerja Bisnis (Y2).

Skill bagi karyawan sangat penting untuk diterapkan dalam suatu butiq. dengan adanya skill diharapkan karyawan akan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien terutama untuk menghadapi perubahan perubahan yang terjadi seperti perubahan teknologi, perubahan metode kerja, menuntut pula perubahan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan. Oleh karena itulah perusahaan yang ingin berkembang, maju dan bersaing maka pelatihan bagi karyawannya harus mendapatkan perhatian. Jdi skill sangat mendominasi untuk kenaikan kinerja bisnis yang menjadikan kenaikan atau penigkatakn kinerja bisnis suatu butiq.

6. Manajemen berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Kinerja Bisnis di Butiq Yanaz Moslem Gallery.

Hasil Penelitian statistik secara Parsial variabel independen manajmen (X3) berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja Bisnis (Y2) dengan t hitung sebesar 5,18 dan signifikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,00. dan dapat diketahui bahwa pada variabel dan Skill (X3) berpengaruh terhadap kinerja Bisnis (Y2) pada Butiq Yanaz Moslem Gallery. sejalan dengan penelitian Nanzelita Dinsih pada tahu tahun 2017 Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa knowledge management secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan, ada pengaruh yang signifikan antarapersonal knowledge terhadap job procedure, dan faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah technology

Oleh karena itu manajemen harus tetap diperhatikan karena manajemen sangat erat kaitannya faktor utama pada kinerja karyawan, dimana manajemen bisa menaikkan kinerja kalau manajemen yang dikelola secara baik., tetapi dari hasil penelitian yang sudah dilakukan dilihat variabel manajemen sepenuhnya sangat berpengaruh positif terhadap kinerja Bisnis (Y2).

7. Kinerja karyawan berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Kinerja Bisnis di Butiq Yanaz Moslem Gallery.

Hasil Penelitian statistik secara Parsial variabel independen kinerja karyawan (Y1) berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja Bisnis (Y2) dengan t hitung sebesar 5,06 dan signifikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,614. dan dapat diketahui bahwa pada variabel kinerja karyawan (Y1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y2) pada Butiq Yanaz Moslem Gallery. Oleh karena itu kinerja karyawan tidak biasa menjadi acuan kalau tidak ada faktor pendukung seperti halnya pelatihan skill dan manajemen untuk menaikkan kinerja bisnis pada Butiq Yanaz Moslem Gallery.

Kinerja karyawan adalah untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral sumber daya manusia supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil optimal. Program-program pelatihan dan pengembangan sumber daya sumber daya manusia harus berdasarkan kepada kebutuhan pekerjaan berbagai faktor, yaitu waktu, biaya jumlah, peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta, dan lain-lain.

8. Pelatihan, skill, dan manajemen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Butiq Yanaz Moslem Gallery.

Hasil Penelitian statistik secara *Simultan* variabel independen pelatihan (X1) , skill (X2) manajemen (X3) berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y1) dengan f hitung sebesar 97,754 dan signifikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,00. Dan dapat diketahui bahwa yang dilakukan dapat diketahui bahwa pada variabel pelatihan (X1) , skill (X2) manajemen (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y1) Butiq Yanaz Moslem Gallery. Bisa diartikan bahwa pelatihan skill dan manajemen tetap ada hubungan,

dikarnakan ketiga variabel tersebut ada hubungannya terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu pelatihan skill dan manajemen tetap disinergikan untuk mendapatkan hasil kinerja karyawan kedepannya.

Pelatihan bagi karyawan sangat penting untuk diterapkan dalam suatu bunitiq dengan adanya pelatihan diharapkan karyawan akan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien terutama untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi seperti perubahan teknologi, perubahan metode kerja, menuntut pula perubahan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan. Oleh karena itulah perusahaan yang ingin berkembang, maju dan bersaing maka pelatihan bagi karyawannya harus mendapatkan perhatian. Skill juga sangat perlu dipertahankan dari para karyawan dan berkaitan dengan manajemen dari pihak bunitiq yang semakin baik.

Sejalan dengan perkembangan suatu perusahaan maka usaha-usaha untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dan kinerja karyawan juga semakin meningkat. Pada saat karyawan tersebut diterima oleh perusahaan, mereka telah memiliki keterampilan dan keahlian yang dibutuhkan. Akan tetapi mereka masih memerlukan proses penyesuaian dengan tugas-tugas yang akan diberikan dan dikerjakannya. Belum tentu keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan formal sama dengan yang dihadapi dilapangan. Begitu pula dengan karyawan yang baru mendapatkan promosi atau kenaikan jabatan juga perlu menyesuaikan dengan pekerjaan yang baru. Maka dari itu kegiatan pelatihan untuk meningkatkan skill/kemampuan perlu diberikan kepada karyawan. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses yang mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, sehingga karyawan akan semakin terampil dan mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik. Dengan adanya program pelatihan kerja akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Disamping itu pelatihan bagi karyawan juga bermanfaat untuk meningkatkan mutu, keterampilan, kemampuan, dan keahlian karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini juga akan berdampak kepada kinerja karyawan yang meningkat. Melalui pelaksanaan program pelatihan kerja yang diadakan pada suatu perusahaan akan menyebabkan karyawan memiliki kualitas yang baik dan mumpuni untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya

9. Pelatihan, skill, manajemen dan kinerja karyawan berpengaruh terhadap Kinerja bisnis di Butiq Yanaz Moslem Gallery.

Hasil Penelitian statistik secara *Simultan* variabel independen pelatihan (X1), skill (X2) manajemen (X3) dan kinerja karyawan (Y1) berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y1) dengan f hitung sebesar 72,811 dan signifikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,00. Dan dapat diketahui bahwa yang dilakukan dapat diketahui bahwa pada variabel pelatihan (X1), skill (X2) manajemen (X3) dan kinerja karyawan (Y1) berpengaruh positif terhadap kinerja bisnis (Y2) Butiq Yanaz Moslem Gallery. Bisa diartikan bahwa pelatihan skill dan manajemen tetap ada hubungan, dikarenakan ketiga variabel tersebut ada hubungannya terhadap kinerja bisnis. Oleh karena itu pelatihan skill manajemen dan kinerja karyawan tetap disinergikan untuk mendapatkan hasil kinerja bisnis kedepannya.

Sejalan dengan penelitian oleh Aditya (2013) yang menyatakan pelatihan kerja berpengaruh signifikan dan secara simultan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan. Penelitian Suryo (2015) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sementara pada penelitian ini menunjukkan hasil bahwa pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pelatihan kerja berpengaruh positif dan meningkatkan kinerja karyawan apabila perusahaan dapat merencanakan pelaksanaan pelatihan dengan baik. Dengan adanya pelatihan, maka para karyawan dapat memperbaiki kekurangan mereka dalam melakukan pekerjaan karena pada saat mengikuti proses pelatihan karyawan di ajarkan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan benar oleh instruktur pelatihan yang menguasai materi pelatihan sehingga setelah mengikuti program pelatihan karyawan dapat meminimalisir kesalahan dalam bekerja dan dapat memberikan impact berupa peningkatan kinerja yang baik. Jadi, penelitian ini dapat mendukung penelitian terdahulu bahkan memperkuat dan memvariasi penelitian yang sudah ada, yang nantinya peningkatan kinerja karyawan tersebut yang bisa menyebabkan meningkatnya kinerja bisnis.

Hal ini membuktikan bahwa karyawan yang mengikuti pelatihan merasa mendapatkan perhatian dan kepercayaan dari perusahaan, yang mana karyawan

merasa bahwa dengan dilaksanakan pelatihan maka perusahaan memandang karyawan menjadi aset perusahaan. Selain itu karyawan juga merasakan bahkan kehadiran pada perusahaan bukan hanya semata-mata sebagai pekerja, tetapi karyawan menilai bahwa perusahaan juga telah memberikan perhatian. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tujuan pelatihan adalah untuk mengembangkan pengetahuan, sikap, keterampilan kerja dan moral karyawan dalam usahanya untuk meningkatkan daya kerja atau produktivitas kerja karyawan sehingga menghasilkan kinerja berkualitas, oleh sebab itu tentu tetap harus diperhatikan bahwa pelatihan juga tidak terlepas dengan skill manajemen serta kinerja karyawan yang nantinya dapat menaikkan kinerja bisnis yang memiliki peningkatan untuk ynanz butiq muslimah sendiri.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan dalam Bab IV, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini.

1. Tidak mempunyai gangguan heteroskedastisitas karena titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang tertentu (jelas/teratur), serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan berarti tidak ada gangguan dalam penelitian ini yang berkaitan dengan variabel independen dan dependen. Dan data tidak mempunyai gangguan heteroskedastisitas karena titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang tertentu (jelas/teratur), serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y1 dan Y2. Dengan berarti tidak ada gangguan dalam penelitian ini yang berkaitan dengan variabel independen (pelatihan,skill,manajmen, kinerjakaryawan terhadap kinerja bisnis.
2. Kekuatan model menunjukkan bahwa Adjusted R Squarehanya Y1 sebesar 0,753 bernilai positif, artinya berpengaruh variabel kepercayaan dan skill terhadap kepuasan pelanggan sangat kuat. atau 75,3% variabel terikat dapat dipengaruhi oleh variabel bebas, sementara 24,7% didominasi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Y2 sebesar 0,754 bernilai positif, artinya berpengaruh variabel kepercayaan dan skill terhadap kepuasan pelanggan sangat kuat. atau 75,4 % variabel terikat dapat dipengaruhi oleh variabel bebas, sementara 24,6% didominasi oleh variabel lain yang tidak diteliti
3. Secara Parsial bahwa :
Pelatihan, adanya kaitan dengan kinerja karyawan karena seacara parsial adanya pengaruh, dan adanya pengaruh juga antara skill dan manjemen dengan kinerja karyawan jadi adanya keterlibatannya yanaz bueitiq terhadap kinerja karyawan dan diikuti oleh manajemen

dengan kata lain menunjukkan bahwa manajemen harus bisa lebih baik untuk kinerja karyawan.

Pelatihan, adanya kaitan dengan kinerja bisnis karena secara parsial adanya pengaruh, dan adanya pengaruh juga antara skill, manajemen terhadap kinerja bisnis, namun tidak ada pengaruh kinerja karyawan terhadap kinerja bisnis jadi lain menunjukkan bahwa kinerja bisnis tidak bisa terlepas dari beberapa unsur – unsur variabel sebelumnya untuk peningkatan yang berarti.

4. Secara Simultan

Secara bersama - sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan berarti adanya hubungan secara bersama – sama diantara variabel pelatihan, skill dan manajemen terhadap kinerja karyawan yang saling berkaitan. Dan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap berpengaruh terhadap variabel kinerja bisnis. Dengan berarti adanya hubungan secara bersama – sama variabel pelatihan, skill, manajemen dan kinerja karyawan terhadap kinerja bisnis yang saling berkaitan.

5. Analisis Jalur

Kesimpulan dari Analisis jalur yang peneliti rincikan sebagai berikut :

- a. Hasil pengujian hipotesis pelatihan terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan.
- b. Hasil pengujian hipotesis skill terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan.
- c. Hasil pengujian hipotesis manajemen terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan.
- d. Hasil pengujian hipotesis pelatihan terhadap kinerja bisnis berpengaruh signifikan.
- e. Hasil pengujian hipotesis skill terhadap kinerja bisnis berpengaruh signifikan.
- f. Hasil pengujian hipotesis manajemen terhadap kinerja bisnis berpengaruh signifikan.

- g. Hasil pengujian hipotesis kinerja karyawan terhadap kinerja bisnis tidak berpengaruh signifikan.
- h. Hasil pengujian pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung pelatihan melalui kinerja karyawan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja bisnis.
- i. Hasil pengujian pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung skill melalui kinerja karyawan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja bisnis.
- j. Hasil pengujian pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung manajemen melalui kinerja karyawan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja bisnis.

Dapat disimpulkan juga bahwa pelatihan, skill dan manajemen tidak ada berpengaruh secara tidak langsung melalui kinerja karyawan terhadap kinerja bisnis tetapi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan dan kinerja bisnis kecuali kinerja karyawan terhadap kinerja bisnis.

B. Saran

Peneliti memberikan beberapa saran untuk kedepannya sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya, sampel penelitian yang digunakan menggunakan tempat satu jenis saja misalnya butik yang lainnya agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan menambah periode pengamatan.
2. Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan ukuran metode langsung/variabel yang lain dalam mengukur kinerja karyawan dan kinerja bisnis.
3. Bagi peneliti selanjutnya melihat tahun yang diteliti, karena tahun sangat berpengaruh data data setiap lokasi penelitian.
4. Masih sedikitnya variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel

independen lain yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan kinerja bisnis karena masih banyak faktor - faktor yang mempengaruhinya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- AA Anwar Prabu Mangkunegara . *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*.
Bandung : PT Remaja Rosda Karya, 2000.
- Arijanto, Agus. *Etika Bisnis Bagi Pelaku Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers,2011.
- Atmoko Dwi, Bambang. *Instagram Handbook Tips Fotografi Ponsel*. Jakarta:
Media Kita, 2012.
- David, Fred R. *Manajemen Strategis Edisi Sepuluh*. Jakarta : Salemba
Empat,2006.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 21*.
Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2001.
- Ghozali, Imam. *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial
Least Square (PLS)*. Edisi 4. Semarang : Badan Penerbit Universitas
Diponegoro,2014.
- Husein, Umar. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta. PT
Rajagrafindo Persada, 2008.
- Kaplan, Robert S. dan Norton, David P., 1996, *Balanced Scorecard*,
Menerjemahkan Strategi Menjadi Aksi, Alih Bahasa : Peter R. Yosi Pasla,
Jakarta : Erlangga,2000.
- Moeheriono. “*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*”. Jakarta: Raja Grafindo
Persada, 2012.
- Moekijat, *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesembilan*, Penerbit :
Mandar Maju, Bandung,2010.
- Edwin B. Flippo. *Personel Management (Manajemen Personalia), Edisi. VII Jilid
II*, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta, 2013.
- Mulyadi,. *Balanced Scorecard: Alat Manajemen Kontemporer Untuk
Memperlipatgandakan Kinerja Keuangan Perusahaan*. Salemba
Empat.Jakarta, 2001.
- Marzuki, Saleh. H.M. *Pendidikan Nonformal. Dimensi dalam Keaksaraan
Fungsional, Pelatihan, dan Andragogi*. Bandung: Penerbit Rosda,2010.

- Rivai, V dan Sagala EJ. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Edisi kedua. Cetakan Kelima. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2013.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN, 2004.
- Siswanto, Bejo. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Siswanto, Susila & Suyanto. *Metodologi Penelitian Kesehatan dan Kedokteran*. Yogyakarta: Bursa Ilmu, 2013.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, 2009.
- Suharto, Edi. *membangun masyarakat memberdayakan rakyat*, bandung:Refika Aditama, 2005.
- Sumantri, Numan. *Pembaharuan Pendidikan IPS*. Bandung : Rosda Karya, 2001.
- Veithzal Rivai, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan Pertama, Jakarta, PT.Raja Grafindo Persada, 2004.
- Jurnal :
- Alfiah, Lilik, “*Pelatihan Life Skill Menjahit Dalam Upaya Meningkatkan Kemandirian Peserta Didik Kesetaraan Paket C Di PKBM Al-Hikmah Sukodono Sidoarjo*”, Jurnal PLS FIP, 2016.
- Ar Rahman, Rizka, “*Etika Dan Manajemen Bisnis Islam*”, Jurnal Ekonomi Islam, 2017.
- Aslamiyah, Suaibatul dkk, “*Peranan Perubahan Budaya Berjilbab Dalam Implementasi Strategi Dan Efeknya Terhadap Kinerja Bisnis Pasa Usaha Kecil Jilbab*”, Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, Voleme,6,No.1,2018.
- Astuti, Rini, “*Strategi Komunikasi Komunitas Peduli Jilbab Dalam Mensosialisasikan Pemakaian Jilbab Syar’I Di Kalangan Muslim*”, Jurnal Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi, 2018
- Atmoko, Bambang. *Instagram Handbook*. Jakarta: Mediakita, 2012.
- Beach, Dale S. Personnel : *The Management of People at Work*, Macmillan Publishing Co., Inc., New York, 1998.

- Dale, Yoder. *Organizations, Behavior, Structure, Processes*, 1998.
- Dinsih, Nanzelita, “*Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Variabel Kualitas Kehidupan Kerja Sebagai Mediasi Pada PT.Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Solon 57100*”, *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2017.
- Herwina, Arum Aprilia, “*Pengaruh Akses Iklan Pada Media Sosial Instagram Terhadap Gaya Berpakaian Muslim Mahasiswi Fakultas Ushuluddin, Adab, Dan Dakwah Ponorogo*”, *Jurnal Komunikasi Dan Penyiaran Islam*, 2017.
- Huda, Miftahul, “*Makna Busana Muslim Menurut Mahasiswi Model UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*”, *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 2017.
- Kaplan, Robert S. dan Norton, David P., *The Balanced Scorecard : Translating Strategy Into Action*, Massachusetts, Harvard Business Review, 1996.
- Mulyadi, *Total Quality Management : Pergeseran Paradigma Dalam Pengelolaan Perusahaan, Dalam Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, Edisi Februari 1999, Yogyakarta, STIE YKPN, 1999.
- Nugroho Fuad Adi. “*Analisis Strategi Pemasaran Online Dalam Peningkatan Bisnis*”, *Jurnal EkonoI dan Bisnis*, 2018.
- Paulina, Panen, dkk. *Konstruktivisme Dalam Pembelajaran*. Jakarta : PPAUT Dirjen Dikti Depdiknas, 2001.
- Yanama, Rindi, “*Pengaruh Program Pelatihan Menjahir Terhadap Kemandirian Alumni Peserta Didik Di Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Citra Ilmu Kabupaten Semarang*”, *Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 2015.
- Zakki, Za’im, “*Pakaian Wanita Tinjauan Menurut Aturan Syari’at Islam Trend Mode*”, *Jurnal Hukum*, 2009.

DAFTAR PERTANYAAN (KUISIONER)

Kepada Yth :

Bapak / Ibu / Sdr / I

Di_

Tempat

Dengan Hormat

Dengan segala kerendahan hati, saya mengharapkan sudilah kiranya Bapak/Ibu /Sdr/I dapat meluangkan waktu untuk mengisi angket yang terlampir berikut ini sesuai dengan pendapat masing-masing dan apa adanya yang nantinya akan melengkapi data yang saya perlukan.

Adapun maksud disebarkan angket ini adalah dalam rangka menyelesaikan Tesis saya. Setiap jawaban yang anda berikan merupakan bantuan yang tidak dinilai bagi penyelesaian penelitian saya ini.

Atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I saya ucapkan terima kasih

Hormat Saya

Mastiah

KUISIONER

ANALISIS PENGARUH PELATIHAN, SKILL, MANAJEMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN KINERJA BISNIS (STUDI BUSANA MUSLIM PADA BUTIQ YANAZ MOSLEM GALLERY)”

IDENTITAS RESPONDEN

No Responden :

.....

(Diisi Oleh Peneliti)

1. Alamat :
2. Jenis Kelamin : Pria Wanita
3. Umur : tahun

PETUNJUK PENGISIAN

Anda dapat memilih salah satu jawaban yang paling tepat dengan memberikan tanda silang (X) pada kotak jawaban yang sesuai dengan pilihan Anda. 5 kelompok alternatif jawaban sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS)
- b. Setuju (S)
- c. Ragu-ragu (R)
- d. Tidak Setuju (TS)
- e. Sangat Tidak Setuju (STS)

No	Deskripsi	STS	TS	R	S	SS
		1	2	3	4	5
Pelatihan						
1	Pelatihan memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih baik lagi.					
2	Pelatihan dan dukungan selama ini menggunakan fasilitas yang baik.					
3	Tingkat kenyamanan dan suasana pelaksanaan pelatihan					
4	Perusahaan memberikan sosialisasi terhadap pelatihan yang akan anda dapatkan					
5	Pelatihan berhubungan dengan kinerja karyawan					
	Pelatihan menjadikan karyawan semakin terarah dalam bekerja					
6	Pelatih yang diberikan butiq dapat menarik pelanggan untuk mengikuti					
7	Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan.					
8	Saya mengikuti pelatihan dengan baik					
9	Adanya dampak positif dari adanya pelatihan					
10	Apakah pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan kapasitas produk					
11	Saya menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan					
12	Saya memahami model pelatihan					
13	Saya mendapatkan pengetahuan baru dari pelatihan					
14	Saya bisa mnerapkan dari bahan yang diajarkan					
15	Saya mengikuti proses pemberian materi satu persatu					
Skill						
16	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan Kuantitas atau jumlah kerja					
17	Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain					
18	Saya memiliki keahlian dibidang tertentu					
19	Kehalian saya bisa diterapkan didalam melakukan pekerjaan					
20	Melakukan kemampuan saya untuk bekerja dengan baik					
21	Dalam pengawasan, manajer bertindak tegas dalam setiap kesalahan					
22	Setiap kegiatan memiliki laporan yang jelas.					
23	Setiap laporan kegiatan diperiksa secara rutin.					
24	Manajer turut aktif dalam mengawasi setiap kegiatan.					
25	Dalam pengawasan, manajer bertindak tegas dalam setiap kesalahan					
26	memiliki teknik dalam bidang tertentu yang mampu mendukung perusahaan mencapai tujuannya.					
27	mampu menggunakan fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan dalam mendukung pekerjaannya.					
28	mampu memahami prosedur-prosedur yang ditetapkan perusahaan.					
29	menjalani dengan taat segala prosedur-prosedur yang ditetapkan perusahaan.					
30	mampu menempatkan pekerjaan pada posisi yang tepat.					

No	Deskripsi	STS	TS	R	S	SS
		1	2	3	4	5
Manjemen						
31	Memiliki pengetahuan manaemen yang baik					
32	Pengtahuan dasar – dasar manajemen					
33	Prilaku organisasi yang baik					
34	Manjemen menjadikan sumber peningkatan kinerja					
35	Manjemen dilakukan dengan berlandaskan pengetahuan					
36	Penyesuaian waktu pekerjaan perusahaan / yanas butiq muslimah					
37	Mengefesiesi kan manajemen dengan baik					
38	Adanya peningkatan yang signifikan					
39	Proses yang dijalankan tidak mengalaimkendala					
40	Adanya hubungan efesiensi dengan proses					
41	Adanya kontribusi besar dari karyawan					
42	Adanya loyalitas karyawan terhadap yanas butiq					
43	Bisa membagi waktu terhadap yanas butiq muslimah					
44	Berperan aktif pengembangan usaha butiq yana muslimh					
45	Memaksimalkan pekerjaan					
Kinerja Karyawan						
46	Karyawan bekerja tepat waktu					
47	Karyawan merespon dengan cepat					
48	Karyawan medatangi konsumen/pelanggan baru					
49	Karyawan tanggap ketika konsumen membutuhkan					
50	Karyawan tanggap ketika konsumen bertanya					
51	Karyawan menyapa konsumen dengan perkataan					
52	Karyawan memberikan senyuman kepdada konsumen					
53	Karyawan selalu merespon konsumen/pelanggan					
54	Karyawan ramah kepada semua konsumen/pelanggan					
55	karyawan memperhatikan konsumen					
56	Karyawan meprioritas pekerjaan sewaktu bekerja					
57	Karyawan berniat memajukan yanas beutiq muslimah					
58	Karyawan memaksimalkan pelayanan					
59	Karyawan berkomunikasi dengan baik					
60	Karyawan mengutamakan konsumen					

No	Deskripsi	STS	TS	R	S	SS
		1	2	3	4	5
Kinerja Bisnis						
61	Pencapaiann teget yanas muslimah sesuai yang diharapkan					
62	Karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan yang di tegetkan					
63	Banyaknya taget yang diwajibkan					
64	Waktu yang cukup dalam mencapai taget					
65	Adanya bonus dalam pencapaian					
66	Semakin baiknya pemasasran dari produk harga dan tempat					
67	Adanya promosi di setiap momonet tertentu					
68	Pemasaran menngunkan sosial media					
69	Produk yang semaikan banyak dikenal banyak orang					
70	Banyak pesanan diluar dari pelanggan yang aktif					
71	Peningkatkan penjualan produk					
72	Perkembangan yang signifukan					
73	Bertambahnya kualitas pelayanan					
74	Semkain banyaknya orderan yang datang					
75	Yananz muslimah semakin bagus dari segi bangunan dan tata ruang					