

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI KOPERASI UNIT DESA
(KUD) BERKAT MUARA ENIM**



Skripsi Oleh:

YOVI ARIANGGI
NIM 01071001087
Jurusan Manajemen

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih
Gelar Sarjana Ekonomi*

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI

2014

S
370.114 07
Yov
P
2014.

P 26392 / 20953.

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI KOPERASI UNIT DESA
(KUD) BERKAT MUARA ENIM**



Skripsi Oleh:

YOVI ARIANGGI
NIM 01071001087
Jurusan Manajemen

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih
Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI**

2014

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KOPERASI UNIT DESA (KUD)
BERKAT MUARA ENIM**

Disusun Oleh:

Nama : Yovi Arianggi
NIM : 01071001087
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Ketua



Tanggal: /3 Juni 2014

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP 1966 1022 199203 2 002

Anggota



Tanggal: /14 Juni 2014

Drs. H. Supardi A. Bakri, MPA
NIP 130687187

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KOPERASI UNIT DESA (KUD)
BERKAT MUARA ENIM**

Disusun Oleh:

Nama : Yovi Arianggi
NIM : 01071001087
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 23 Juni 2014 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Inderalaya, 23 Juni 2014

Ketua



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP 1966 1022 199203 2 002

Anggota



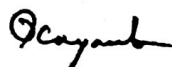
Drs. H. Supardi A. Bakri, MPA
NIP 1951 0512 197803 1 002

Anggota



Afriyadi Cahyadi, SE, MM
NIP 1981 0402 200801 1 013

Mengetahui,
Ketua Jurusan



Dr. Zakaria Wahab, MBA
NIP 1957 0714 198403 1 005

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Yovi Arianggi
NIM : 01071001087
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:
“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Koperasi Unit Desa
(KUD) Berkat Muara Enim”

Pembimbing :
Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
Anggota : Drs. H. Supardi A. Bakri, MPA
Tanggal Ujian : 23 Juni 2014

adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Inderalaya, Juni 2014
Pembuat Pernyataan,



Yovi Arianggi
NIM 01071001087

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbil 'alamin, puji syukur ke hadirat Allah swt. atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Koperasi Unit Desa (KUD) Berkat Muara Enim”. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk kelulusan dalam meraih derajat sarjana Ekonomi program Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai seberapa besar pengaruh pelatihan dan motivasi yang diberikan oleh pimpinan KUD Berkat Muara Enim terhadap peningkatan kinerja pegawai KUD Berkat. Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala-kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Dosen pembimbing yang telah mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Ketua Jurusan.
3. Sekretaris Jurusan.
4. Para dosen penguji yang telah membantu memberikan kritik dan saran.
5. Semua dosen Manajemen kampus Indralaya.
6. Orang tua.
7. Staf jurusan Manajemen, teman-teman dan semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu.

Indralaya, 23 Juni 2014



(Yovi Arianggi)

ABSTRAK

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KOPERASI UNIT DESA (KUD) BERKAT MUARA ENIM

Oleh:
Yovi Arianggi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Koperasi Unit Desa (KUD) Berkat Muara Enim. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dan metodenya deskriptif analitis. Data dikumpulkan melalui pengisian kuesioner yang dibagikan kepada responden yang merupakan sampel dalam penelitian ini yang berjumlah 65 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja. Sedangkan pengaruh pelatihan dan motivasi secara simultan dapat menjelaskan variabel kinerja sebesar 33%. Variabel pelatihan berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja.


Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi, Kinerja Pegawai

Ketua



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP 1966 1022 199203 2 002

Anggota



Drs. H. Supardi A. Bakri, MPA
NIP 1951 0512 197803 1 002

Mengetahui,
Ketua Jurusan



Dr. Zakaria Wahab, MBA
NIP 1957 0714 198403 1 005

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF TRAINING AND MOTIVATION ON THE STAFF PERFORMANCE OF VILLAGE UNIT COOPERATIVE (KUD) BERKAT MUARA ENIM

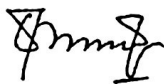
By: Yovi Arianggi; Dr. Hj. Zunaidah, M.Si; Drs. H. Supardi A. Bakri, MPA

This research is aimed to know how big the influence of training and motivation on the staff performance of village unit cooperative (KUD) Berkat Muara Enim. The approach of research used in this research is quantitative approach and the method is descriptive analytical. Data is collected through charging questionnaires distributed to respondents as samples in this research which consisted of 65 people.

The result showed that training and motivation influential in partial on the performance. While the influence of training and motivation simultaneously can explain 33% of performance variable. Training variable influential is more dominant on the performance.

Keywords: Training, Motivation, Staff Performance

Ketua



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP 1966 1022 199203 2 002

Anggota



Drs. H. Supardi A. Bakri, MPA
NIP 1951 0512 197803 1 002

Mengetahui,
Ketua Jurusan



Dr. Zakaria Wahab, MBA
NIP 1957 0714 198403 1 005

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Landasan Teori	8
2.1.1. Pelatihan	8
2.1.1.1. Pengertian Pelatihan	8
2.1.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan	10
2.1.1.3. Analisis Kebutuhan-kebutuhan Pelatihan ..	12
2.1.1.4. Metode-metode Pelatihan	15
2.1.1.5. Ukuran-ukuran untuk Mengevaluasi Pelatihan	18
2.1.2. Motivasi	20
2.1.2.1. Pengertian Motivasi	20
2.1.2.2. Teori-teori Motivasi	23
Kinerja	33

	Halaman
2.1.3.1. Pengertian Kinerja dan Manajemen Kinerja	33
2.1.3.2. Penilaian Kinerja	34
2.1.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penilaian Kinerja	38
2.2. Penelitian Sebelumnya	41
2.3. Kerangka Pemikiran	44
2.4. Hipotesis	46
BAB III METODE PENELITIAN	47
3.1. Ruang Lingkup Penelitian	47
3.2. Rancangan Penelitian	47
3.3. Sumber Data	47
3.4. Populasi dan Sampel	48
3.4.1. Populasi Penelitian	48
3.4.2. Sampel Penelitian	49
3.5. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	51
3.5.1. Pelatihan	52
3.5.2. Motivasi	52
3.5.3. Kinerja	53
3.5.4. Uji Validitas Instrumen	55
3.5.4.1. Validitas Eksternal	55
3.5.4.1. Validitas Internal	56
3.5.5. Uji Reliabilitas Instrumen	57
3.5.5.1. Ukuran Stabilitas	57
3.5.5.2. Ukuran Konsistensi Internal	58
3.5.6. Uji Asumsi Klasik	60
3.5.7. Uji Normalitas	61
3.5.8. Uji Homogenitas	61
3.5.9. Uji Linieritas Garis Regresi	62
3.5.10. Uji Multikolinieritas	62

	Halaman
3.5.11. Uji Autokorelasi	62
3.6. Teknik Analisis Data	64
3.6.1. Uji Hipotesis	64
3.6.1.1. Uji Secara Simultan (Uji F)	64
3.6.1.2. Uji Secara Parsial (Uji t)	65
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	66
4.1. Hasil Penelitian	66
4.1.1. Karakteristik Responden	66
4.1.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
4.1.1.2. Karakteristike Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	67
4.1.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	67
4.1.2. Uji Instrumen	68
4.1.2.1. Uji Validitas Instrumen	68
4.1.2.2. Uji Reliabilitas Instrumen	71
4.1.3. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden	72
4.1.3.1. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden untuk Variabel Pelatihan	72
4.1.3.2. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden untuk Variabel Motivasi	77
4.1.3.3. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja	81
4.1.4. Uji Asumsi Klasik	85
4.1.4.1. Uji Normalitas	86
4.1.4.2. Uji Homogenitas	87
4.1.4.3. Uji Linieritas Garis Regresi	88
4.1.4.4. Uji Multikolinieritas	89

	Halaman
4.1.4.5. Uji Autokorelasi	91
4.1.5. Analisis Regresi Berganda	92
4.1.6. Uji Model	94
4.1.6.1. Koefisien Determinasi (R^2)	94
4.1.6.2. Uji Secara Parsial (Uji t)	95
4.1.6.3. Uji Secara Simultan (Uji F)	95
4.2. Pembahasan	96
4.2.1. Ada Pengaruh yang Signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai	96
4.2.2. Ada Pengaruh yang Signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai	98
4.2.3. Ada Pengaruh yang Signifikan antara Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai	99
4.2.4. Variabel Pelatihan Berpengaruh Lebih Dominan terhadap Kinerja Pegawai	101
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	102
5.1. Kesimpulan	102
5.2. Saran	103
Daftar Pustaka	105
Lampiran-lampiran	107

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Keadaan Tenaga Pelaksana pada KUD Berkat	49
Tabel 3.2 Jumlah Sampel Penelitian	51
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian	54
Tabel 3.4 Penafsiran Koefisien Korelasi	60
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	67
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	67
Tabel 4.4a Hasil Uji Validitas Pertama	69
Tabel 4.4b Hasil Uji Validitas Kedua	70
Tabel 4.4c Hasil Uji Validitas Ketiga	71
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas	72
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi: Jawaban Responden terhadap Pernyataan P1	73
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi: Jawaban Responden terhadap Pernyataan P2	73
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi: Jawaban Responden terhadap Pernyataan P3	74
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi: Jawaban Responden terhadap Pernyataan P4	75
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi: Jawaban Responden terhadap Pernyataan P5	76
Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi: Jawaban Responden terhadap Pernyataan P6	76
Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi: Jawaban Responden terhadap Pernyataan M4	77
Tabel 4.13 Distribusi Frekuensi: Jawaban Responden terhadap Pernyataan M5	78
Tabel 4.14 Distribusi Frekuensi: Jawaban Responden terhadap Pernyataan M6	79
Tabel 4.15 Distribusi Frekuensi: Jawaban Responden terhadap Pernyataan M7	79
Tabel 4.16 Distribusi Frekuensi: Jawaban Responden terhadap Pernyataan M8	80

Tabel 4.17 Distribusi Frekuensi: Jawaban Responden terhadap Pernyataan M9	81
Tabel 4.18 Distribusi Frekuensi: Jawaban Responden terhadap Pernyataan K1	82
Tabel 4.19 Distribusi Frekuensi: Jawaban Responden terhadap Pernyataan K3	82
Tabel 4.20 Distribusi Frekuensi: Jawaban Responden terhadap Pernyataan K4	83
Tabel 4.21 Distribusi Frekuensi: Jawaban Responden terhadap Pernyataan K6	84
Tabel 4.22 Distribusi Frekuensi: Jawaban Responden terhadap Pernyataan K7	84
Tabel 4.23 Hasil Uji Multikolinieritas: Koefisien Kinerja	90
Tabel 4.24 Hasil Uji Multikolinieritas: Koefisien Korelasi Kinerja	90
Tabel 4.25 Hasil Uji Multikolinieritas: Diagnostik Kolinieritas Kinerja ...	90
Tabel 4.26 Hasil Uji Autokorelasi: Durbin-Watson	91
Tabel 4.27 Hasil Analisis Regresi Berganda: Koefisien Persamaan Regresi Berganda	93
Tabel 4.28 Hasil Analisis Regresi Berganda: Koefisien Determinasi (R^2) ..	94
Tabel 4.29 Hasil Analisis Regresi Berganda: Uji Secara Parsial (Uji t)	95
Tabel 4.30 Hasil Analisis Regresi Berganda: Uji Secara Simultan (Uji F) .	96

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Sederhana Motivasi Menurut Richard L. Daft	22
Gambar 2.2 Teori Hierarki Kebutuhan Maslow	26
Gambar 2.3 Proses Penilaian Kinerja Menurut Mondy	36
Gambar 2.4 Kerangka Pemikiran	45
Gambar 4.1 Grafik Histogram	87
Gambar 4.2 Scatterplot	88
Gambar 4.3 Normal P-P Plot of Regression	89

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Uji Validitas dan Reliabilitas	107
Lampiran 2 Analisis Regresi Berganda	110
Lampiran 3 Kuesioner	114
Lampiran 4 Jawaban Responden	118
Lampiran 5 Penaikan Data Ordinal Menjadi Data Interval	130
Lampiran 6 Profil Perusahaan	135



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Berbagai perusahaan mulai memberikan perhatian khusus terhadap kualitas sumber daya manusia yang merupakan *asset* berharga bagi kelangsungan hidup organisasi. Adanya kesadaran akan pentingnya *asset* ini bagi organisasi, telah membuat perusahaan merancang berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Apalagi di tengah persaingan global saat ini, peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi suatu keharusan bagi perusahaan untuk terus bertahan.

Koperasi merupakan badan organisasi yang memiliki peranan penting dalam perekonomian Indonesia. Sebagai badan usaha rakyat yang sesuai dengan Pasal 33 Ayat 1 UUD 1945 yang berbunyi “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan asas kekeluargaan”, koperasi diharapkan dapat terus memberikan kontribusi bagi perekonomian Indonesia. Menanggapi gejala persaingan global saat ini, beberapa langkah yang dapat ditempuh oleh perusahaan termasuk koperasi adalah memberikan pelatihan dan motivasi guna meningkatkan kinerja karyawan.

Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang guna memberi pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan para pembelajar untuk dapat melaksanakan pekerjaan mereka pada saat ini (Mondy, 2008: 210). Pelatihan memiliki arti penting bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuan, keahlian, pengetahuan, perubahan sikap dan perilaku, sehingga diharapkan akan mampu bersaing dengan memunculkan ide-ide kreatif dan inovatif bagi organisasi.

Sistem pelatihan yang tepat, baik, dan benar juga dapat memberikan sensasi berbeda bagi karyawan sehingga mampu mengurangi tingkat kejenuhan dalam bekerja. Dalam hal ini juga dibutuhkan analisis kebutuhan pelatihan, karena terkadang kebanyakan organisasi melakukan pelatihan yang sebenarnya tidak dibutuhkan oleh karyawan sehingga tidak ada hasil yang dapat diterapkan setelah pelatihan selesai.

Pelatihan yang efektif dan berkala sesuai dengan kebutuhan karyawan akan memberikan manfaat yang besar, baik bagi karyawan maupun organisasi. Beberapa kejadian dalam dunia kerja nyata membuktikan bahwa pelatihan akan memberikan kepehaman bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, mengapa saya melakukan pekerjaan ini, apa tujuan yang ingin dicapai dari pekerjaan ini dan bagaimana cara melakukan pekerjaan ini.

Tidak sedikit pula pelatihan yang nampaknya berhasil, akan tetapi justru membuat karyawan semakin bingung setelah menerima pelatihan. Hal ini dapat diakibatkan ketidakakuratan data dan informasi untuk mengadakan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Demikian penting pelatihan bagi karyawan,

maka perusahaan perlu merancang sistem pelatihan dan melakukan analisis kebutuhan pelatihan dengan sebaik mungkin.

Perusahaan tentu menginginkan pelatihan yang akan memberikan perubahan positif pada karyawan-karyawannya. Bertambahnya pengetahuan, keterampilan, dan keahlian karyawan akan menjadi motivasi bagi karyawan untuk bekerja. Rossa (2009) mengatakan “karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik jika perusahaan secara konsisten membina mereka dengan mengadakan program-program pelatihan yang meningkatkan pengetahuan dan keahlian karyawannya.”

Motivasi merupakan tenaga atau faktor yang terdapat dalam diri manusia yang menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah lakunya (Handoko, 1992: 9). Motivasi inilah yang mendorong setiap komponen organisasi untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan sebaik mungkin. Dapat dibayangkan suatu organisasi tanpa motivasi yang baik, perlahan-lahan akan kehilangan semangat kerja dan bahkan kehilangan tenaga-tenaga terbaik yang dimilikinya.

Tidak dapat dipungkiri bahwa keinginan manusia terkadang melebihi kemampuan yang ada pada dirinya. Keinginan manusia yang tidak pernah merasa cukup akan membuat mereka melirik organisasi lain yang dapat memberikan motivasi lebih baik. Maka, perusahaan juga membutuhkan sistem pemberian motif yang tepat dan sesuai yang dapat memenuhi harapan-harapan para karyawan.

Selain itu, penilaian terhadap kinerja karyawan pun penting dilakukan secara berkala. Hal ini diperlukan untuk mengetahui sejauh mana kemajuan karyawan, dan mengevaluasi hasil kerja yang telah dicapai. Untuk terus memberikan informasi yang signifikan mengenai kinerja karyawan maka organisasi membutuhkan manajemen kinerja.

Manajemen kinerja merupakan proses pengarahan orientasi tujuan untuk memastikan bahwa setiap proses kegiatan organisasi ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas, baik karyawan, tim maupun organisasi. Manajemen kinerja merupakan proses yang dinamis, konstan, dan berkelanjutan untuk mengarahkan usaha para karyawan dalam rangka mencapai tujuan-tujuan organisasi (Mondy, 2008: 256).

Koperasi Unit Desa (KUD) Berkat didirikan pada tahun 1988 di Muara Enim, berlokasi di Jalan lintas Sumatera, Desa Lubuk Raman, Kecamatan Rambang Dangku. Setelah dibuka secara resmi pada 7 Maret 1988, koperasi melakukan pembentukan anggota dan pada saat itu anggota KUD Berkat baru berjumlah 57 orang dengan simpanan pokok sebesar Rp 5.000,00 dan simpanan wajib Rp 500,00. Koperasi ini bergerak di bidang pemasaran karet rakyat, simpan pinjam, dan sewa tenda, dengan anggota yang terdata pada 31 Desember 2011 mencapai 5.478 orang.

KUD Berkat memiliki Tempat Pelayanan Koperasi (TPK) yang tersebar di 64 desa pada 4 kabupaten, yaitu Kabupaten Muara Enim, Kabupaten Lahat,

Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU), dan Kabupaten Pali, dengan pengurus TPK berjumlah 87 orang.

Beberapa kendala yang sering dialami KUD Berkat dalam pelaksanaan kegiatan usahanya adalah kurangnya motivasi pegawai koperasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya, hal ini dapat dilihat dari tingginya tingkat ketidakhadiran pegawai koperasi per hari, keterlambatan surat laporan hasil produksi yang menyebabkan terganggunya proses pemasaran. Selain itu, pemberian pelatihan masih sangat minim karena hanya diadakan satu kali dalam setahun.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan yang telah dipaparkan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KOPERASI UNIT DESA (KUD) BERKAT MUARA ENIM”.

1.2. Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Koperasi Unit Desa (KUD) Berkat Muara Enim?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Koperasi Unit Desa (KUD) Berkat Muara Enim?

3. Seberapa besar pengaruh pelatihan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Koperasi Unit Desa (KUD) Berkat Muara Enim?
4. Manakah variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai Koperasi Unit Desa (KUD) Berkat Muara Enim?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Koperasi Unit Desa (KUD) Berkat Muara Enim.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Koperasi Unit Desa (KUD) Berkat Muara Enim
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Koperasi Unit Desa (KUD) Berkat Muara Enim.
4. Untuk mengetahui variabel mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai Koperasi Unit Desa (KUD) Berkat Muara Enim.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis, yaitu sebagai pengembangan ilmu pengetahuan yang berguna bagi para peneliti selanjutnya dan menjadi referensi bagi para mahasiswa, khususnya yang ingin mengembangkan kembali penelitian mengenai pelatihan dan motivasi kerja terhadap karyawan guna meningkatkan kinerja.
2. Manfaat praktis, yaitu sebagai bahan pertimbangan bagi Koperasi Unit Desa (KUD) Berkat dalam memberikan pelatihan dan motivasi kerja bagi karyawan guna meningkatkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2005. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT Asdi Mahasatya.
- Daft, Richard L.. 2011. *Era Baru Manajemen*. Terj. Edisi kesembilan buku II bekerja sama dengan Tita Maria Kanita. Jakarta: Salemba.
- Dessler, Gary. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Terj. Edisi kesepuluh jilid I bekerja sama dengan Paramita Rahayu. Indonesia: PT Macanan Jaya Cemerlang.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Hendry. 2010. *Populasi dan Sampel*. Teori Online. Diambil pada 30 Agustus 2013 dari <http://teorionline.wordpress.com/2010/01/24/populasi-dan-sampel/comment-page-2/>.
- Lubis, Khairul Akhir. 2008. *Pengaruh Pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan*. Tesis. Medan. Pascasarjana USU. Diambil pada 04 Oktober 2010 dari <http://repository.usu.ac.id/bitstream>
- Mangkunegara, Anwar Prabu., 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terj. Edisi kesembilan buku I bekerja sama dengan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Manajemen Kepegawaian*. Bandung: Mandar Maju.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terj. Edisi kesepuluh jilid I bekerja sama dengan Penerbit Erlangga. Jakarta: Erlangga.
- Narmodo, Hernowo. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri*. Diambil pada 04 Oktober 2010 dari <http://eprints.ums.ac.id>.
- Noviantoro, Djatmiko. 2009. *Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, serta Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perusahaan Perkebunan London Sumatera Indonesia Tbk Medan*. Tesis. Medan. Pascasarjana USU. Diambil pada 04 Oktober 2010 dari <http://repository.usu.ac.id/bitstream>.

- Puspowarsito, Herianto. 2008. *Metode Penelitian Organisasi dengan Aplikasi Program SPSS*. Bandung: Humaniora.
- Schuler, Randall S. dan Susan E. Jackson. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad ke-21*. Terj. Edisi keenam jilid I bekerja sama dengan Dwi Kartini Yahya. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2010. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suwandi, Surip, dkk. 2007. *Buku Ajar Mata Kuliah Pengembangan Kepribadian Bahasa Indonesia*. Indralaya: Unsri.
- Terry, George R. & Leslie W. Rue. 2009. *Dasar-Dasar Manajemen*. Terj. bekerja sama dengan G. A. Ticoalu. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibisono, Dermawan. 2006. *Manajemen Kinerja: Konsep, Desain, dan Teknik Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Erlangga.
- Wijaya, Tony. 2011. *Step by Step Cepat Menguasai SPSS 19 untuk Olah dan Interpretasi*. Yogyakarta: Cahaya Atma.
- Wikipedia Indonesia. *Pelatihan*. Ensiklopedia bebas. Diambil pada 10 Januari 2014 dari <http://id.wikipedia.org/wiki/Pelatihan>.
- Wikipedia Indonesia. *Kinerja*. Ensiklopedia bebas. Diambil pada 10 Januari 2014 dari <http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja>.
- Wikipedia Indonesia. *Koperasi*. Ensiklopedia bebas. Diambil pada 23 Januari 2014 dari <http://id.wikipedia.org/wiki/Koperasi>.
- Wiludjeng, Sri. 2007. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Winardi, J. 2002. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.