

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA  
KARYAWAN PT RESTOMART CIPTA USAHA SEMARANG  
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL  
MODERATING**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan  
Mencapai derajat Sarjana S-1  
Pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Katolik Soegijapranata  
Semarang



**Disusun Oleh :**

Leo Candra Widodo  
NIM: 03.30.0185

**FAKULTAS EKONOMI  
JURUSAN MANAJEMEN  
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA  
SEMARANG  
2010**

## Halaman Motto & Persembahan



*Skripsi ini Kupersembahkan Kepada:*

*All of My Family ...*

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

Judul : PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA  
KARYAWAN PT RESTOMART CIPTA USAHA SEMARANG  
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL  
MODERATING

Disusun Oleh:

Nama : Leo Candra Widodo

NIM : 03.30.0185

Program Studi : Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik

Soegijapranata

Telah disetujui dan diterima pada: 10 Juni 2010

Disetujui di Semarang, 10 Juni 2010

Pembimbing,

(Dra. B. Irmawati, MS)

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA  
KARYAWAN PT RESTOMART CIPTA USAHA SEMARANG  
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL  
MODERATING

Disusun Oleh:

Nama : Leo Candra Widodo

NIM : 03.30.0185

Program Studi : Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik  
Soegijapranata

Telah dipertahankan di hadapan Tim Penguji pada tanggal: Juni 2010

Koordinator Tim Penguji,  
(Anggota) Anggota

(Drs. Theodorus Sudimis,MS.) (Rudy Elyadi, SE, MM) (Dra. B. Irmawati, MS)

Dekan

Fakultas Ekonomi

Universitas Katolik Soegijapranata

(Dr. Andreas Lako, SE., M.Si.)

**PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

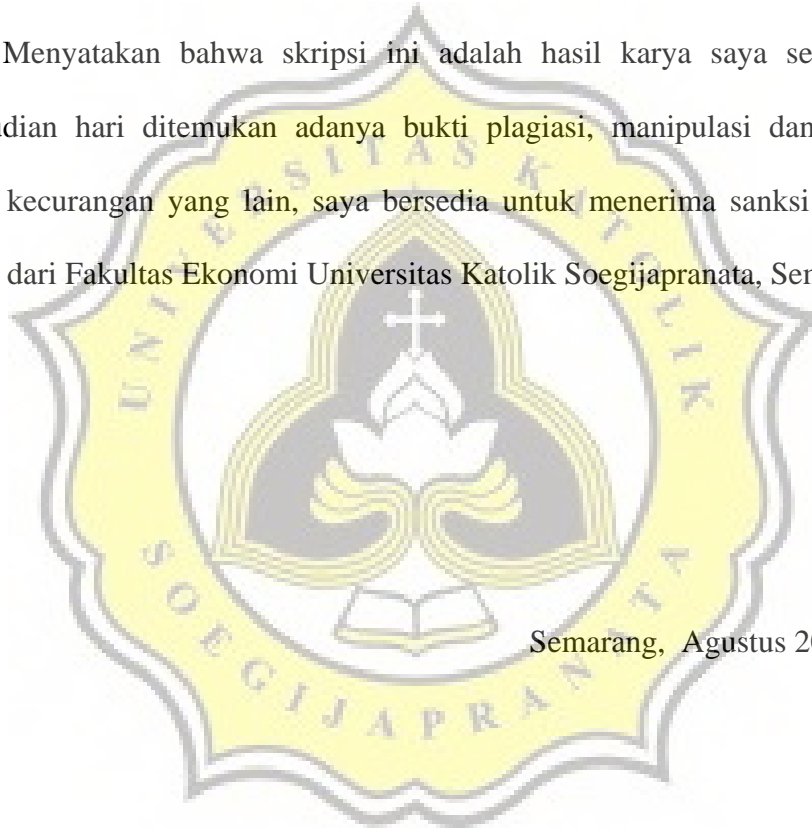
Nama : Leo Candra Widodo

NIM : 03.30.0185

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri. Apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti plagiasi, manipulasi dan atau bentuk-bentuk kecurangan yang lain, saya bersedia untuk menerima sanksi dalam bentuk apapun dari Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang.



Semarang, Agustus 2010

(Leo Candra Widodo)

## **KATA PENGANTAR**

Pada kesempatan yang berbagai ini, penulis ingin menghaturkan puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat rahmat dan anugerah-Nya yang besarlah, penulis akhirnya dapat dengan baik menyelesaikan skripsi yang berjudul: “PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT RESTOMART CIPTA USAHA SEMARANG DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING”.

Adapun skripsi ini diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam mencapai gelar Sarjana S-1 pada Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang.

Dalam menyelesaikan skripsi ini tidak sedikit hambatan yang dialami oleh penulis, oleh sebab itu dukungan dari berbagai pihak sangat dibutuhkan. Maka pada kesempatan ini pulalah penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada berbagai pihak, yaitu:

1. Bapak Dr. Andreas Lako, SE., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang.
2. Ibu Dra. B. Irmawati, MS, selaku dosen pembimbing yang dengan penuh perhatian telah membimbing, memberikan petunjuk, saran dan waktu luangnya kepada peneliti hingga terselesainya skripsi ini.
3. Bapak dan Ibu dosen beserta staff dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang.

4. Pihak Restomart Cipta Usaha, Semarang yang telah memberikan ijin dan kemudahan bagi peneliti dalam proses penyebaran kuesioner dan pengumpulan data.
5. Seluruh keluargaku, dan saudaraku, yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Teman-teman dan sahabatku yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi ini.
7. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu hingga tersusunnya skripsi ini.

Pada akhir kata peneliti ingin sekali lagi berterima kasih dan mengucapkan syukur yang tiada habisnya karena telah berhasil menyelesaikan skripsi ini. Demikian kata pengantar yang dapat peneliti sampaikan dan semoga skripsi ini dapat memberikan sumbangan bagi ilmu pengetahuan di kemudian hari.

Semarang, Agustus 2010

Leo Candra Widodo

## DAFTAR ISI

Halaman Judul .....	i
Halaman Motto dan Persembahan .....	ii
Halaman Persetujuan Skripsi .....	iii
Halaman Pengesahan Skripsi .....	iv
Halaman Keaslian Skripsi .....	v
Kata Pengantar .....	vi
Daftar Isi .....	viii
Daftar Gambar .....	xi
Daftar Tabel .....	xii
Abstrak.....	xiii
<b>BAB I: PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	4
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	4
1.4. Sistematika Penulisan.....	5
<b>BAB II: LANDASAN TEORI</b> .....	<b>7</b>
2.1. Pelatihan .....	7
2.2 Pengertian Motivasi.....	9
2.3 Pengertian Prestasi Kerja.....	12
2.4 Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderating .....	15



2.5. Kerangka Pikir Penelitian.....	16
2.5. Definisi Operasional.....	17
<b>BAB III: METODE PENELITIAN.....</b>	<b>22</b>
3.1 Obyek dan Lokasi Penelitian.....	22
3.2 Populasi dan Sampel.....	22
3.3 Jenis Data.....	23
3.4. Metode Pengumpulan Data .....	23
3.5. Skala Pengukuran data .....	23
3.6. Pengujian Validitas dan Reliabilitas .....	24
3.7. Metode Analisis Data .....	28
3.7.1. Analisis Deskriptif.....	28
3.7.2. Analisis Inferensial.....	29
<b>BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>31</b>
4.1. Gambaran Umum Responden.....	31
4.2. Analisis Deskriptif.....	32
4.3. Hasil Analisis Inferensial.....	38
<b>BAB V: PENUTUP.....</b>	<b>40</b>
5.1. Kesimpulan.....	40
5.2. Saran.....	40
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>42</b>



## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1. Kerangka Pikir Penelitian.....17



**DAFTAR TABEL**

Tabel 3.1. Pengujian Validitas Pelatihan .....	1
Tabel 3.2. Pengujian Validitas Pelatihan 2.....	25
Tabel 3.3. Pengujian Validitas Motivasi Kerja.....	26
Tabel 3.4. Pengujian Validitas Prestasi Kerja 1.....	26
Tabel 3.5. Pengujian Validitas Prestasi Kerja 2.....	27
Tabel 3.6. Pengujian Validitas Prestasi Kerja 3.....	27
Tabel 3.7. Pengujian Reliabilitas.....	28
Tabel 3.7. Kategori Penilaian Tiap Variabel Penelitian.....	29
Tabel 4.1. Umur dan Jenis Kelamin Responden.....	31
Tabel 4.2. Masa Kerja dan Pendidikan Responden.....	32
Tabel 4.3. Tanggapan Responden terhadap Pelatihan.....	33
Tabel 4.4. Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja.....	35
Tabel 4.5. Tanggapan Responden terhadap Prestasi Kerja.....	37
Tabel 4.4. Hasil Analisis Regresi.....	38

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan: (1) Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai motivasi, pelatihan dan pengembangan dan prestasi kerja (2) Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT Restomart Cipta Usaha Semarang dengan motivasi kerja sebagai variabel moderating.

Data primer dengan kuesioner. Menggunakan Skala Likert dalam pengumpulan data. Alat analisisnya adalah analisis statistik deksriptif dan analisis inferensial.

Berdasarkan pada bagian sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Tanggapan responden mengenai pelatihan termasuk bermanfaat. Tanggapan responden mengenai motivasi termasuk tinggi, dan tanggapan terhadap prestasi kerja termasuk tinggi. (2) Pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT Restomart Cipta Usaha Semarang dengan motivasi kerja sebagai variabel moderating. Pengaruhnya bersifat positif dilihat dari nilai koefisien regresi yang positif. Artinya semakin bermanfaat pelatihan, didukung dengan motivasi kerja yang tinggi, akan semakin meningkatkan prestasi kerja karyawan pada perusahaan ini. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil daripada 0,05 sehingga hipotesis pada penelitian ini diterima.

Sedangkan saran yang dapat dikemukakan pada penelitian ini antara lain adalah: (1) Sebaiknya pihak PT Restomart Cipta Usaha Semarang dapat mempertahankan pelatihannya yang telah bermanfaat selama ini bagi karyawannya. Misalnya dengan tetap mendampingi karyawan senior untuk melatih juniornya dalam bekerja, terutama dalam hal meningkatkan kesiapan karyawan dalam melayani konsumen. (2) Pihak PT Restomart Cipta Usaha Semarang sebaiknya dapat mempertahankan motivasi kerja karyawannya yang telah termasuk kategori tinggi, misalnya dengan memberikan bonus atau *reward* kepada karyawan. (3) Pada penelitian selanjutnya dapat ditambahkan variabel lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, misalnya: gaji, *locus of control*, efikasi diri, lingkungan kerja.