

**HUBUNGAN MOTIVASI DAN IKLIM KERJA SERTA HASIL
PELATIHAN MANAJEMEN SUPERVISOR TERHADAP
KINERJA SUPERVISOR
(Studi Kasus di Yogya Departement Store Wilayah Kota Bandung)**

T E S I S

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat
Memperoleh Gelar Magister Pendidikan
Bidang Studi Pendidikan Luar Sekolah



Disusun Oleh

MOMON KARIMAN

NIM. 039565




**PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
2005**

1



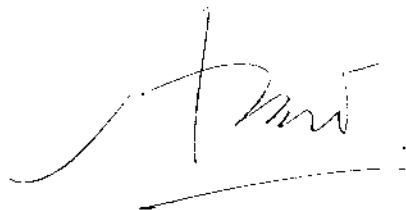
**DISETUJUI DAN DISYAHKAN
OLEH :**

Pembimbing I

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke extending to the right.

Prof. Dr. H. Sudardja Adiwikarta, MA

Pembimbing II

A handwritten signature in black ink, featuring a large, stylized initial 'M' followed by a cursive name.

Dr. H. Mustofa Kamil, M.Pd.



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa karya tulis dengan judul “Hubungan Motivasi dan Iklim Kerja Serta Hasil Pelatihan Manajemen Supervisor dengan Kinerja Supervisor di Yogya Departement Store.” serta seluruh isinya adalah benar-benar karya saya sendiri, dan saya tidak melakukan penjiplakan atau mengutip dengan cara yang tidak sesuai dengan etika yang berlaku dalam masyarakat keilmuan.

Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko / sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran atas etika keilmuan dalam karya saya ini atau atas klaim terhadap keasliannya karya saya ini.

Bandung, Oktober 2005

Penulis



Momon Kariman

NIM. 039565



*Jadilah kau terbuai dengan mimpi indahmu
Janganlah pula tercekam dengan mimpi burukmu
Karena hidup harus terbangun dari mimpi*

*Kupersentahkan Karya Amiah ini
Buat Mama dengan Nemi Terindah
Terimakasih atas Doanya*





ABSTRAK

Permasalahan penelitian yang dikaji adalah hubungan motivasi dan iklim kerja serta hasil pelatihan manajemen supervisor dengan kinerja supervisor di Yogya Departement Store. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengungkap data tentang hubungan : (1) motivasi kerja dengan kinerja (2) hubungan iklim kerja dengan kinerja (3) hasil pelatihan manajemen supervisor dengan kinerja, dan (4) motivasi dan iklim kerja serta hasil pelatihan Supervisor dengan kinerja supervisor di Yogya Departement Store.

Landasan teoritis yang dimunculkan untuk mendukung penelitian meliputi konsep pengembangan sumber daya manusia yang memunculkan pandangan Nadler L (1969) mendefinisikan HRD sebagai, "Organized learning experiences in a definite time period to increase the possibility of improving job performance growth", konsep motivasi kerja memunculkan teori motivasi instrumental dan teori motivasi kebutuhan, konsep iklim kerja, konsep pelatihan, dan konsep kinerja supervisor yang memunculkan pandangan Kost bahwa : "Performancy = f (ability x motivation)".

Upaya untuk melakukan pengkajian masalah penelitian maka ditetapkan metodologi penelitian dengan metode korelasional dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket tertutup. Sementara yang menjadi sampel penelitian ini yaitu 33 supervisor di Yogya Departement Store. Teknik pengolahan data yang ditetapkan menggunakan SPSS Versi 10 mencakup perhitungan kecenderungan rata-rata, korelasi, determinasi, signifikansi, dan regresi.

Hasil penelitian yang diperoleh yaitu : (1) hubungan dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja supervisor sebesar 0,747 dengan nilai determinasi sebesar 55,8%. Hal tersebut menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja supervisor di Yogya Departement Store . (2) hubungan dari variabel iklim kerja terhadap kinerja supervisor sebesar 0,696 dengan nilai determinasi sebesar 48,4%. Hal tersebut menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara iklim kerja terhadap kinerja supervisor di Yogya Departement Store. (3) hubungan dari variabel hasil pelatihan terhadap kinerja supervisor sebesar 0,845 dengan nilai determinasi sebesar 71,5%. Hal tersebut menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara hasil pelatihan terhadap kinerja supervisor di Yogya Departement Store. (4) hubungan dari variabel motivasi, iklim kerja dan hasil pelatihan terhadap kinerja supervisor sebesar 0,877 dengan nilai determinasi sebesar 76,9%. Hal tersebut menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi, iklim kerja dan hasil pelatihan terhadap kinerja supervisor di Yogya Departement Store .

Kesimpulan penelitian ini yaitu : "Terdapat hubungan yang positif dan signifikan motivasi kerja, iklim kerja, dan hasil pelatihan terhadap kinerja supervisor administrasi di Yogya Departement Store". Sementara implikasi penelitian ini yaitu sebagai berikut : (1) Motivasi memiliki peranan sebagai penggerak supervisor dalam menjalankan tugas perlu pengoptimalan. (2) Iklim kerja yang kondusif memberikan suatu kenyamanan dalam bekerja sehingga memungkinkan setiap supervisor dapat bekerja secara maksimal. (3) Melalui pelatihan yang dilaksanakan secara terprogram, sistematis dan berkesinambungan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan praktis supervisor dalam menjalankan tugasnya. (4) Kinerja yang memuaskan memiliki relefasi hasil kerja dengan sasaran yang akan dicapai sehingga nilai produk yang dihasilkan memberikan kualifikasi efektif dan efisien.



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan ke Hadirat Allah SWT atas ijin dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Shalawat serta salam selalu dilimpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW. Dalam penyusunan tesis ini begitu banyak hambatan dan tantangan yang penulis hadapi, namun karena kerja keras dan kesabaran yang diiringi do'a serta kesediaan dari berbagai pihak dalam memberikan saran, bimbingan, petunjuk dan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga penulis bisa menyelesaikan tesis ini.

Tesis ini mengkaji hubungan motivasi dan iklim kerja serta hasil pelatihan manajemen supervisor dengan kinerja supervisor di Yogya Departement Store. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengungkap data tentang hubungan : (1) motivasi kerja dengan kinerja (2) hubungan iklim kerja dengan kinerja (3) hasil pelatihan manajemen supervisor dengan kinerja, dan (4) motivasi dan iklim kerja serta hasil pelatihan Supervisor dengan kinerja supervisor di Yogya Departement Store.

Penulis menyadari bahwa isi dalam tesis ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis menantikan saran, pendapat dan kritik yang membangun guna perbaikan dan penyempurnaan di masa yang akan datang.

Akhir kata, mudah-mudahan tesis ini dapat diterima dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bandung, Oktober 2005

Penulis



UCAPAN TERIMA KASIH

Penyelesaian skripsi ini merupakan salah satu bentuk anugerah Allah Yang Maha Kuasa karena dengan segala kehendak-Nyalah, gerak langkah manusia ditentukan. Untuk itu, penulis selalu memanjatkan puji dan syukur ke hadirat Illahi Robbi dan semoga sholawat dan salam selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan tesis ini tidak terlepas dari kesediaan dari berbagai pihak dalam memberikan saran, bimbingan, petunjuk dan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga penulis bisa menyelesaikan tesis ini. Pada kesempatan yang berbahagia ini, ijinkanlah penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Sutaryat Trisnamsyah, MA. selaku Ketua Program Studi Pendidikan Luar Sekolah PPS UPI yang telah banyak membantu dan mendukung penulis selama mengikuti pendidikan.
2. Bapak Prof. Dr. H. Sudardja Adiwikarta, MA. selaku Pembimbing I, yang telah memberikan pembinaan dan bimbingan kepada penulis selama penyusunan tesis ini.
3. Bapak Dr. H. Mustofa Kamil, M.Pd. selaku Pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan dan pembinaan kepada penulis dengan penuh keikhlasan dan kesabaran.
4. Bapak dan Ibu Staf Dosen di PPS UPI, yang telah membimbing penulis selama mengikuti perkuliahan yaitu Prof. Dr. H. Sutaryat Trisnamsyah, MA.,

Prof. Dr. H. Sudardja Adiwikarta, MA. Dr. H. Mustofa Kamil, M.Pd. Dr. Ayi Olim, M.Pd., Prof. Dr. H. Djudju Sudjana, Prof. Dr. Endang Somantri, Prof. Dr. Idrus Affandi, Prof. Dr. H. Ishak Abdulhak, Prof. Dr. Melly Sri Sulastri Rifai, Prof. Dr. Mohammad Ali, Prof. Dr. Suryana Sumantri, dan Dr. Zainudin Arif.

5. Direktur beserta staf Program Pasca Sarjana Universitas Pendidikan Indonesia yang telah banyak membantu secara birokratis terkait dengan penyelesaian studi penulis selama ini.
6. Pimpinan, Supervisor dan Karyawan Yogya Departement Store khususnya Wilayah Kerja Kota Bandung yang telah memberikan izin, kesempatan dan waktu kepada penulis untuk mengadakan penelitian di perusahaannya. Kerja sama kita semoga menjadi kebaikan dan perbaikan bagi seluruh aktivitas kedua pihak.
7. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang senantiasa memberikan dorongan moril dan materil diiringi do'a yang tidak hentinya sehingga penulis dapat menuliskan tesis ini. Keteduhan, kearifan, kebijakan, keluguan dan keikhlasan kalianlah yang selama ini mendorong penulis untuk selalu memiliki tekad sukses dalam hidup. Maafkan dan doakan jika selama ini penulis belum bisa berbakti serta memberikan yang terbaik bagi kalian atas jerih payah yang selama ini dikorbankan.
8. Rekan-rekan di Lembaga Penelitian dan Pendidikan (LP2) Yschool yang telah banyak mendukung dan mendorong penulis untuk mampu menyelesaikan

studi ini. Semoga kita semua dapat memajukan lembaga ini untuk meraih sukses dan keberkahan bagi hidup kita dan masyarakat umumnya.

9. Rekan-rekan kuliah yaitu H. Hilmi Rivai, Nasirul Haq, Dadan Sutresna, Wawan, Roy Kustia, Damimin, Saroyo, Purwanto, Waryanto, Abdul Muis, Abidin, Dadang, Kustiwa, Wayuhni, Siswanto, Jarot, Sigit, Wetrik, Zainuridin, Nawolo, Nataliningsih, Nina, Vina, Hj. Uum, Ayu, Echa, Diana, Lia, Veronika, Mike, Lela, Sri, dan Lusi, yang senan tiasa kompak dan perhatian pada penulis sehingga penulis mampu bersama-sama menyelesaikan studi.
10. Teman-temanku yaitu Dian Sopian, Hidayaturohman beserta istri, Asep Iskandar beserta istri, Zeni Mutaqin, Eman beserta keluarga, Oti, Yuni dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu memberikan bantuan kepada penulis sehingga penyelesaian tesis ini.

Akhir kata, semoga amal baik, nasehat dan do'a yang telah diberikan mendapat pahala dan imbalan yang berlipat ganda dari Allah SWT.

Bandung, Oktober 2005

Penulis





DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBARAN PERSETUJUAN	ii
PERNYATAAN	iii
MOTTO	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	9
C. Perumusan Masalah	10
D. Definisi Operasional	10
E. Tujuan Penelitian	14
F. Kegunaan Hasil Penelitian	15
BAB II LANDASAN TEORITIS	
A. Kajian Pustaka	16
1. Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia	16
a. Kedudukan Sumber Daya Manusia	16
b. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia ..	17
c. Fungsi dan Tujuan Pengembangan Sumber Daya	
Manusia	22
d. Pelatihan, Pendidikan dan Pengembangan	23
e. Pengembangan Sumber Daya Manusia Merupakan	
Kegiatan Pendidikan Luar Sekolah	25
2. Konsep Motivasi Kerja	28
a. Pengertian Motivasi Kerja	28
b. Tujuan Motivasi Kerja	31
c. Faktor-faktor Motivasi Kerja	33
d. Teknik-teknik Motivasi Kerja	34
e. Teori Motivasi	38
3. Konsep Iklim Kerja	40
a. Pengertian Iklim Kerja	40
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Iklim Kerja	41
c. Peranan Pimpinan dalam Membentuk Iklim Kerja ..	45
d. Kualitas Kehidupan Kerja	46
4. Konsep Pelatihan	52
a. Pengertian Pelatihan	52
b. Tujuan dan Manfaat Pelatihan	53

c. Jenis dan Metode Pelatihan	56
d. Strategi Pembelajaran dalam Pelatihan	59
e. Siklus Pelatihan	62
5. Konsep Kinerja Supervisor	73
a. Pengertian Kinerja	73
b. Karakteristik Kinerja Supervisor	75
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	76
d. Kemampuan Supervisor	79
B. Hasil Penelitian yang Relevan	84
C. Kerangka Pemikiran	96
D. Anggapan Dasar	100
E. Hipotesis Penelitian	101
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Metode Penelitian	103
B. Populasi dan sampel Penelitian	103
C. Teknik Pengumpulan Data	104
D. Teknik Pengolahan Data	114
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Lokasi Penelitian	117
B. Seleksi dan Klasifikasi Data	121
C. Hasil Penelitian	123
D. Pembahasan Penelitian	151
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI	
A. Kesimpulan	169
B. Implikasi	171
C. Rekomendasi	172
DAFTAR PUSTAKA	175
LAMPIRAN	180
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	248





DAFTAR TABEL

3.1 Hasil Pengolahan Data Validitas X_1	107
3.2 Hasil Pengolahan Data Validitas X_2	108
3.3 Hasil Pengolahan Data Validitas X_3	109
3.4 Hasil Pengolahan Data Validitas X_4	111
3.5 Tabel Konsultasi Hasil Perhitungan Kecenderungan Skor Rata-rata	115
3.6 Kategori Keterkaitan Hubungan Variabel	116
4.1 Hasil Seleksi dan Klasifikasi Data	122
4.2 Kecenderungan rata-rata Skor Motivasi Kerja	123
4.3 Kecenderungan rata-rata Skor Iklim Kerja	128
4.4 Kecenderungan rata-rata Skor Hasil Pelatihan	132
4.5 Kecenderungan rata-rata Skor Kinerja Supervisor	139
4.6 Corelations X_1 dengan Y	142
4.7 Variables Entered/Removed X_1 dengan Y	143
4.8 Model Summary X_1 dengan Y	143
4.9 ANOVA X_1 dengan Y	143
4.10 Coefficients X_1 dengan Y	143
4.11 Corelations X_2 dengan Y	145
4.12 Variables Entered/Removed X_2 dengan Y	145
4.13 Model Summary X_2 dengan Y	146
4.14 ANOVA X_2 dengan Y	146
4.15 Coefficients X_2 dengan Y	146
4.16 Corelations X_3 dengan Y	146
4.17 Variables Entered/Removed X_3 dengan Y	148
4.18 Model Summary X_3 dengan Y	148
4.19 ANOVA X_3 dengan Y	149
4.20 Coefficients X_3 dengan Y	149
4.21 Model Summary X_1, X_2, X_3 dengan Y	150
4.22 ANOVA X_1, X_2, X_3 dengan Y	150
4.23 Coefficients X_1, X_2, X_3 dengan Y	151





DAFTAR GAMBAR

2.1 Hubungan Fungsional antara Komponen PLS	60
2.2 Kerangka Pemikiran	98
4.1 Diagram Hasil Perhitungan WMS Variabel X_1	127
4.2 Diagram Hasil Perhitungan WMS Variabel X_2	131
4.3 Diagram Hasil Perhitungan WMS Variabel X_3	138
4.4 Diagram Hasil Perhitungan WMS Variabel Y	141





DAFTAR LAMPIRAN

1. Kisi-kisi dan Angket Penelitian	180
2. Pengolahan Data Uji Coba Angket	193
3. Pengolahan Data Penelitian	216
4. Daftar Tabel Pengolahan Data	238
5. Dokumentasi Penelitian	243
6. Daftar Sampel Penelitian	246



