

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR	iii
UCAPAN TERIMA KASIH	iv
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah	10
1.2.1 Identifikasi Masalah	10
1.2.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian	13
1.3.1 Tujuan Penelitian	13
1.3.2 Kegunaan Penelitian.	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1 Kajian Pustaka	15
2.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.2 Konsep Orientasi	20
2.1.2.1 Pengertian Orientasi	20
2.1.2.2 Tujuan Orientasi	24
2.1.2.3 Jenis-jenis Orientasi	26
2.1.2.4 Manfaat Orientasi	33

2.1.3 Konsep Pelatihan	34
2.1.3.1 Pengertian Pelatihan Kerja	36
2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Pelatihan	37
2.1.3.3 Perencanaan Pelatihan	39
2.1.3.4 Metode Pelatihan	44
2.1.3.5 Evaluasi Pelatihan	50
2.1.4 Konsep Motivasi	52
2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja	52
2.1.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	56
2.1.4.3 Asas-asas Motivasi	59
2.1.4.4 Teori-teori Motivasi Kerja	61
2.1.5 Pengaruh Orientasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan	73
2.2 Kerangka Pemikiran	78
2.3 Hipotesis	79
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	
3.1 Objek Penelitian	80
3.2 Metode dan Desain Penelitian	80
3.2.1 Metode Penelitian	80
3.2.2 Desain Penelitian	81
3.3 Operasionalisasi Variabel	82
3.4 Sumber dan teknik Pengumpulan Data	87
3.4.1 Sumber Data	87
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data	87
3.5 Populasi dan Teknik Penarikan Sample	88
3.5.1 Populasi	88
3.5.2 Metode Penarikan Sample	89
3.6 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis	90
3.6.1 Rancangan Analisis Data	90

3.6.2 Uji Hipotesis	99
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	101
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan	101
4.1.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia PT. X Knitting	101
4.1.1.2 Manajemen Operasi PT. X Knitting	102
4.1.1.3 Manajemen Keuangan PT.X Knitting	102
4.1.1.4 Manajemen Pemasaran PT. X Knitting	104
4.1.2 Gambaran Umum Karakteristik Karyawan	104
4.1.3 Gambaran Umum Orientasi pada PT. X Knitting	107
4.1.3.1 Pengolahan Data Orientasi pada PT. X Knitting Berdasarkan Indikator-indikator yang digunakan	109
4.1.4 Gambaran Umum Hasil Pelatihan Kerja pada PT.X Knitting	114
4.1.4.1 Pengolahan Data Hasil Pelatihan Kerja pada PT. X Knitting Berdasarkan Indikator-indikator yang Digunakan	116
4.1.5 Gambaran Umum Motivasi pada PT. X Knitting	124
4.1.5.1 Pengolahan Data Motivasi pada PT. X Knitting Berdasarkan Indikator-indikator yang digunakan	125
4.1.6 Pembahasan	138
4.1.6.1 Uji Validitas Data	138
4.1.6.2 Pengujian Hipotesis Penelitian	142
4.1.6.3 Uji Asumsi	142
4.1.6.4 Kriteria Pebngambilan Keputusan	145
4.1.6.5 Analisis Korelasi Ganda	146
4.1.6.6 Uji F	147
4.1.6.7 Model Persamaan Regresi Ganda	149
4.2 Pembahasan	150
4.2.1. Pembahasan Orientasi Pada PT X Knitting	150
4.2.2 Pembahasan Hasil Pelatihan Kerja Pada PT. X Knitting	154

4.2.3 Pembahasan Tingkat Motivasi Kerja Karyawan Pada PT.X Knitting	156
4.2.4 Pembahasan Pengaruh Orientasi dan Hasil Pelatihan Kerja Terhadap Motivasi Kerja karyawan Pada PT. X Knitting	157
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	160
5.2 Saran	162
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Absensi Karyawan PT. X Knitting	5
Tabel 2.1	Tipikal Teori X dan Y	62

Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel Penelitian	87
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	101
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	102
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	102
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	103
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Tentang Perkenalan Karyawan Baru dan Karyawan Lama	106
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Tentang Pengenalan Lingkungan Kerja	107
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Tentang Penyampaian Kebijakan Perusahaan	108
Tabel 4.8	Tanggapan Responden Tentang Penyampaian Standar Operasional Prosedur	109
Tabel 4.9	Tanggapan Responden Tentang Wawancara dan Evaluasi Pekerjaan	110
Tabel 4.10	Rekapitulasi Penilaian Responden Terhadap Variabel Orientasi	110
Tabel 4.11	Tanggapan Responden Tentang Tingkat Kesesuaian Materi Terhadap Kebutuhan	113
Tabel 4.12	Tanggapan Responden Tentang Tingkat Kejelasan Materi yang Diberikan Dalam Pelatihan Kerja	114
Tabel 4.13	Tanggapan Responden Terhadap Tingkat Penjelasan Yang Diberikan Instruktur Dalam Pelatihan Kerja	115
Tabel 4.14	Tanggapan Responden Terhadap Tingkat Pertambahan Pengetahuan Setelah Mengikuti Pelatihan	116
Tabel 4.15	Tanggapan Responden Terhadap Tingkat Pertambahan Keterampilan Setelah Mengikuti Pelatihan	117
Tabel 4.16	Tanggapan Responden Terhadap Frekuensi Aplikasi Pengetahuan dan Keterampilan Setelah Mengikuti Pelatihan	118
Tabel 4.17	Tanggapan Responden Tentang Pengaruh Pelatihan Dalam Memperbaiki Perilaku Kerja	119
Tabel 4.18	Tanggapan Responden Tentang Tingkat Pengaruh Hasil Pelatihan Terhadap Hasil Kerja	120
Tabel 4.19	Rekapitulasi Penilaian Responden Terhadap Variabel Hasil Pelatihan Kerja	121
Tabel 4.20	Tanggung jawab Terhadap Frekuensi Bekerja Dengan Target Yang Ditentukan Perusahaan	123
Tabel 4.21	Tanggapan Responden Terhadap Tingkat Keinginan Untuk Bekerja Diatas Target	124
Tabel 4.22	Tanggapan Responden Terhadap Kesukaan Terhadap Pekerjaan	125
Tabel 4.23	Tanggapan Responden Mengenai Frekuensi Dalam Memberikan Ide-ide Baru Bagi Perusahaan	125
Tabel 4.24	Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Dalam Menciptakan Suatu Keadaan Yang Bertujuan Untuk Mempermudah Pekerjaan Dengan	126

	Hasil Terbaik	
Tabel 4.25	Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Keinginan Untuk Unggul Dalam Setiap Kesempatan	127
Tabel 4.26	Tanggapan Responden Mengenai Frekuensi Dalam Melakukan Hal Yang Dapat Menyenangkan Orang Lain	128
Tabel 4.27	Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Keinginan Untuk Dapat Membantu Orang Yang Sedang Kesusahan	129
Tabel 4.28	Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Hubungan Dengan Rekan Kerja	130
Tabel 4.29	Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Hubungan Dengan Atasan	131
Tabel 4.30	Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Keinginan Untuk Memperoleh Jabatan Yang Lebih Tinggi	131
Tabel 4.31	Tanggapan Responden Terhadap Tingkat Usaha Untuk Memperoleh Jabatan Yang Diinginkan	132
Tabel 4.32	Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Keinginan Untuk Berkompetisi Dengan Rekan Kerja Lainnya	133
Tabel 4.33	Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Keinginan Untuk Memiliki Pengaruh Terhadap Rekan Kerja	134
Tabel 4.34	Rekapitulasi Penilaian Responden Terhadap Variabel Motivasi	135
Tabel 4.35	Hasil Pengujian Validitas Instrumen Penelitian Variabel X ₁ (Orientasi)	136
Tabel 4.36	Hasil Pengujian Validitas Instrumen Penelitian Variabel X ₂ (Hasil Pelatihan Kerja)	136
Tabel 4.37	Hasil Pengujian Validitas Instrumen Penelitian Variabel Y (Motivasi)	137
Tabel 4.38	Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen Penelitian	138
Tabel 4.39	<i>Coefficient Correlations</i>	140
Tabel 4.40	<i>Model Summary(b)</i>	142
Tabel 4.41	Kriteria Pengambilan Keputusan Uji F	143
Tabel 4.42	Kriteria Pengambilan Keputusan Uji t	143

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Grafik Peningkatan dan Penurunan Produktivitas Kerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten	5
Gambar 1.2	Grafik Peningkatan dan Penurunan Disiplin Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten	9

Gambar 2.1	Hakikat <i>Learning Organization</i>	19
Gambar 2.2	Segitiga Integritas <i>Learning Organization</i>	20
Gambar 2.3	<i>Input</i> , Proses dan <i>Output</i> Pembentukan <i>Learning Organization</i>	22
Gambar 2.4	Dimensi <i>Learning Organization</i>	27
Gambar 2.5	Pendekatan Disiplin Progresif	35
Gambar 2.6	Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas	52
Gambar 2.7	Kerangka Penelitian	59
Gambar 2.8	Paradigma Pemikiran	60
Gambar 3.1	Reliabilitas Variabel X1, X2 dan Y	81
Gambar 4.1	Bagan Stuktur Organisasi PT.PLN (Persero) DJBB	93
Gambar 4.2	Daerah kriterium variabel X ₁ (<i>Learnig Organization</i>)	99
Gambar 4.3	Daerah kriterium variabel X ₂ (Disiplin Kerja)	116
Gambar 4.4	Daerah kriterium variabel Y (Produktivitas Kerja)	126
Gambar 4.5	Uji Normalitas	137
Gambar 4.6	Uji Heteroskedastitis	139

