

**PENGARUH PELATIHAN MOTIVASI DAN KEPUASAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT DETTA GLOBAL SUKSES**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana  
Manajemen (S.M)**



**Oleh:**

**Nama : Fiqi Ilham**  
**NPM : 1905160614**  
**Program Studi : Manajemen**  
**Konsentrasi : Sumber Daya Manusia**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2023**



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 30 Januari 2024, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

**MEMUTUSKAN**

Nama : **FIQI ILHAM**  
NPM : **1905160614**  
Program Studi : **MANAJEMEN**  
Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**  
Judul Skripsi : **PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DETTA GLOBAL SUKSES**

Dinyatakan : ( A ) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

**TIM PENGUJI**

Penguji I

Dr. LILA BISMALA, S.T., M.Si.

Penguji II

DEDEK KURNIAWAN GULTOM, S.E., M.Si.

**Pembimbing**

Prof. Dr. Ir. Hj. R. SABRINA, M.Si.

**PANITIA UJIAN**

**Ketua**

Dr. H. JANURI, S.E., M.M.



**Sekretaris**

Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.

**PENGESAHAN SKRIPSI**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : FIQI ILHAM

NPM : 1905160614

Program Studi : MANAJEMEN

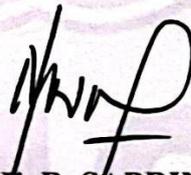
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Penelitian : PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN KEPUASAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DETA  
GLOBAL SUKSES

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian  
mempertahankan skripsi.

Medan, November 2023

Pembimbing Skripsi



Dr. Ir. Hj. R. SABRINA, M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.



Dr. H. MANURI, S.E., M.M., M.Si. CMA



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**II. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238**

**BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Fiqi ilham  
 Program Studi : Manajemen  
 NPM : 1905160614  
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
 Dosen Pembimbing : Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si  
 Judul Penelitian : Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Detta Global Sukses

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Urutan bab agar di buat sistematis, agar kelengkapan agar mengkaitkan konsep teori tentang variabel dan fenomena masalah.	8.9.2023	
Bab 2	Bab 2 agar di tambahi teori, serta sebuah pengait antara 2 pendapat ahli, agar faktor yang mempengaruhi agar 2 pendapat ahli	8.8.2023	
Bab 3	Tambahkan uraian tentang sample, di pagelas dasar kemahasiswaan.	11.8.2023	
Bab 4	Tambahkan uraian etnografi kualitatif antara lain uraian masalah atas data yg digunakan	30/11/23 "	
Bab 5	- Kesimpulan hasil survey hipotesis - Saran harus sesuai dengan tujuan kesimpulan.		
Daftar Pustaka	Daftar pustaka harus sesuai undang-undang.		
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ace Mayu dady angahyau/ Gannar hani	2/12-2023	

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

(Jasman Sarudin Hsb, S.E, M.Si.)

Medan, November 2023  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

(Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No.3 Telp.(061)6619056 Medan 20238

**PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : FIQI ILHAM  
NPM : 1905160614  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi: : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul “ Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Delta Global Sukses” adalah bersifat asli bukan hasil menyalin secara mutlak hasil karya orang lain

Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang membuat pernyataan



FIQI ILHAM

**ABSTRAK**  
**PENGARUH PELATIHAN MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA**  
**TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DETTA GLOBAL SUKSES**

**Fiqi Ilham**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238  
Email : [fiqihilhamfiqih@gmail.com](mailto:fiqihilhamfiqih@gmail.com)

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT DETTA GLOBAL SUKSES. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh sehingga diperoleh 88 orang karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket/kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Statistical Product and Service Solutions. (SPSS) yang terdiri dari Regresi Linier Berganda, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heterokedasititas dan Uji Hipotesis yang terdiri dari uji parsial (t) dan Uji simultan (Uji F). Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa ketiga variabel independen (pelatihan, motivasi dan kepuasan kerja) berpengaruh positif terhadap Kinerja. Di mana secara lebih rinci Pelatihan, Motivasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

**Kata Kunci : Kinerja, Pelatihan, Motivasi, Kepuasan kerja, Karyawan**

## ABSTRACT

*The Influence Of Training, Motivation And, Job Satisfaction On Employee Performance At Pt Delta Global Sukses*

*Fiqi Ilham*

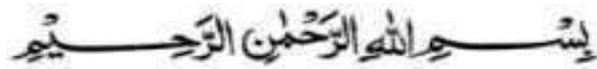
*Faculty of Economics and Business  
Universitas Muhammadiyah  
Sumatera Utara*

*Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan  
20238 Email : fiqihilhamfiqih@gmail.com*

*The purpose of this study is to determine and analyze the influence of motivational training and job satisfaction on employee performance. The method used in this research is a quantitative approach. The population in this study is all employees of PT DETTA GLOBAL SUKSES. The sample in this study uses saturated sampling, resulting in 88 employees. Data collection techniques in this study use questionnaire surveys. The data analysis technique in this study uses Statistical Product and Service Solutions (SPSS), which consists of Multiple Linear Regression, Normality Test, Multicollinearity Test, Heteroscedasticity Test, and Hypothesis Testing consisting of partial (t) test and simultaneous test (F test). Data processing in this study uses SPSS software program. The results of this study prove that all three independent variables (training, motivation, and job satisfaction) have a positive effect on performance. More specifically, Training, Motivation, and Job Satisfaction have a positive and significant effect on employee performance.*

*Keywords: Performance, Training, Motivation, Job satisfaction, Employee*

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum, Wr.Wb*

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah Subhanallahu wa Ta'ala, karena hanya dengan rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Adapun skripsi ini disusun untuk melengkapi syarat untuk menyelesaikan pendidikan S1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini diajukan dengan judul: “Pengaruh Pelatihan Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Detta Global Sukses ”

Pada kesempatan ini, penulis banyak menerima bantuan baik pengajaran, bimbingan, dan arahan yang sangat berharga dari berbagai pihak. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua penulis yang selalu memberi dukungan, semangat, dan doa serta memberikan kasih sayang yang tiada hentinya hingga saat ini kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. H. Januri, S.E, M.M., M.Si, selaku Dekan Fakultas

Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Prof. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu untuk mengarahkan dan membimbing sehingga dapat tersusunnya skripsi ini.
9. Seluruh Dosen, Pegawai beserta Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan , Agustus 2023

Penulis

Fiqi ilham

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
<i>ABSTRACT</i> .....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL .....	vii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Batasan Masalah .....	7
1.4 Rumusan Masalah.....	7
1.5 Tujuan Penelitian .....	7
1.6 Manfaat Penelitian .....	8
BAB 2 LANDASAN TEORI .....	9
2.1 Uraian Teori.....	9
2.1.1 Kinerja.....	9
2.1.2 Pelatihan .....	17
2.1.3 Motivasi.....	26
2.1.4 Kepuasan kerja .....	34
2.2 Kerangka Konseptual.....	40
2.1.1 Pengaruh pelatihan terhadap kinerja .....	41
2.1.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.....	41
2.1.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja .....	42
2.1.4 Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja .....	42
2.3 Hipotesis .....	44
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	45
3.1 Pendekatan Penelitian .....	45
3.2 Definisi Operasional .....	45
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	47

3.4	Populasi dan Sampel.....	48
3.4.1	Populasi .....	48
3.4.2	Sampel .....	48
3.5	Teknik pengumpulan data.....	49
3.5.1	Kuesioner / Angket.....	49
3.6	Teknik Analisis data .....	50
3.6.1	Regresi Linier Berganda.....	50
3.6.2	Pengujian Hipotesis .....	53
3.6.3	Koefisien Determinasi (R-Square) .....	57
BAB 4	HASIL PENELITIAN .....	58
4.1	Deskripsi Data.....	58
4.1.1	Karakteristik Responden .....	58
4.1.2	Gambaran Deskripsi Frekuensi Variabel.....	61
4.2	Hasil Analisis Data .....	77
BAB 5	PENUTUP.....	95
5.1	Kesimpulan .....	95
5.2	Saran .....	95
5.3	Keterbatasan Penelitian.....	96
DAFTAR PUSTAKA	.....	97

## **DAFTAR TABEL**

TABEL 1.1 PERFORMANCE APPRAISAL PT DETTA GLOBAL SUKSES 2022-2023 .....	4
TABEL 1.2 PELATIHAN KARYAWAN PT DETTA GLOBAL SUKSES.....	5
TABEL 3.1 DEFINISI OPERASIONAL .....	46
TABEL 3.2 JUMLAH POPULASI PT DETTA GLOBAL SUKSES .....	48
TABEL 3.3 SKALA LIKERT.....	49
TABEL 4.1 KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN.....	58
TABEL 4.2 KARAKTERITIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA .....	59
TABEL 4.3 KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN.....	60

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Karyawan merupakan fondasi dan pilar yang berperan penting dalam peningkatan keuntungan bagi perusahaan, dikarenakan karyawan merupakan eksekutor yang menjalankan strategi yang telah disusun oleh perusahaan sehingga karyawan merupakan ujung tombak yang sangat penting untuk diperhatikan dan ditingkatkan kinerja dalam bekerja. Namun, masih terdapat beberapa masalah yang dihadapi oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti kurangnya kompetensi, motivasi yang rendah, dan kepuasan kerja yang tidak terpenuhi. Oleh sebab itu kinerja karyawan harus dapat diukur serta diawasi dalam upaya mengidentifikasi faktor yang dapat memberikan percepatan dan peningkatan kinerja karyawan.

Kinerja (Performance) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan (Mutholib, 2019)

Dalam proses mewujudkan karyawan yang berkualitas dibutuhkan Pelatihan yang mana sesuai dengan standar yang sudah di susun oleh para ahli dalam bidang Sumber daya manusia (SDM) dalam hal ini dapat berupa Kementerian Ketenagakerjaan maupun instansi pengembangan SDM. Pelatihan, motivasi dan kepuasan kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan

Pelaksanaan program pelatihan karyawan akan memberikan dampak positif bagi kinerja, menjalankan tugas dan komunikasi dengan konsumen. Berdasarkan hasil penelitian oleh Kartiwa & Somantri, (2021) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Perusahaan Jasa PT ISS Indonesia, Ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan yang mana ini menunjukkan bahwa pelatihan terhadap karyawan mempengaruhi kinerja sebagai karyawan. Selain itu pelatihan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan apabila ini dilakukan dengan metode yang profesional (Karim, Zulkifli & Hakim 2023)

Motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas juga akan mempengaruhi kinerjanya. Motivasi merupakan bahan bakar yang dimiliki oleh manusia agar tetap semangat dalam menjalani rutinitas serta tanggung jawab dalam hal ini (Ardiana, 2017) dalam penelitiannya menemukan bahwa adanya korelasi positif dalam kinerja karyawan dengan motivasi. Disisi lain karyawan yang memiliki motivasi internal dalam menjalankan tugas terbukti memiliki persentase lebih baik di banding karyawan yang tidak memiliki motivasi dalam mengajar sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh (Alhusaini, Kristiwan, dan Eddy 2020)

Seperti pekerjaan lainnya, profesi karyawan juga memiliki tingkat kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerjanya, karena tantangan yang dihadapinya dalam melaksanakan tugas yang tidak mudah. Oleh karena itu, penting bagi karyawan untuk merasa puas dengan pekerjaannya dapat meningkatkan kontribusi sebanyak mungkin dalam proses pembelajaran. Menurut (Bahagia & Putri, 2021)

“Kepuasan kerja merupakan suatu bentuk respons secara umum yang tertuju pada suatu kegiatan, di mana respons ini bergantung pada perbedaan antara penghargaan yang mereka terima dengan ekspektasi yang mereka yakini pantas mereka terima” Yang mana ini sejalan dengan anggapan umum bahwa setiap orang memiliki keinginan terhadap capaian yang ingin diraih dalam profesi yang di tekuni termasuk sebagai karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Syahputra & Jufrizen, 2019) terlihat bahwa korelasi antara pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu variabel penting.

PT Detta Global Sukses merupakan perusahaan distributor produk farmasi yang terletak Jl. Abdul Hakim Komplek Setia Budi Landmark No. F 22 Medan. Sesuai dengan data tahun 2022 karyawan PT Detta Global Sukses berjumlah 88 orang karyawan. Melihat dari data tersebut PT Detta Global Sukses memiliki aset berupa Karyawan yang harus di jaga dan dikembangkan, dengan tujuan agar aktivitas mencapai target penjualan dapat berjalan dengan sebaik-baiknya. Sebagai perusahaan distributor produk farmasi PT Detta Global Sukses menjual produk yang berhubungan dengan medis, hal ini berupa obat- obatan ( Anastesi Topikal, alginate, Arteri clamp lurus) serta alat kesehatan (Brush polishing lowspeed, bracket kotak, bracket ceramic, benang retraksi) yang mana target penjualan berupa klinik, rumah sakit maupun dokter perorangan.

Kinerja karyawan PT Detta Global Sukses belum maksimal, hal ini terlihat dari data *Performance appraisal* sebagaimana tabel di bawah ini

**Tabel 1.1 performance appraisal PT Detta Global Sukses 2022-2023**

NO	TAHUN	NILAI RATA-RATA <i>PEFORMANCE APPRAISAL</i>
1.	Semester I 2022	70
2.	Semester II 2022	75
3.	Semester I 2023	75

**Sumber: PT Detta Global Sukses, 2023**

**KETERANGAN**

91 – 100	=	Sangat baik
76 – 90	=	Baik
61 – 75	=	Cukup
51 – 60	=	Kurang
50 <	=	Buruk

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa *Performance appraisal* masih tergolong pada kriteria cukup belum mencapai target yaitu Sangat Baik. Dalam kurun waktu Semester pertama 2022 hingga semester pertama 2023, nilai rata-rata *Performance appraisal* karyawan berada pada rentang 70 hingga 75. Berdasarkan kategori penilaian yang disediakan, rentang nilai tersebut masih berada dalam kriteria "cukup" yang belum mencapai target "Sangat Baik".

Belum optimalnya kinerja karyawan PT Detta Global Sukses ini diduga disebabkan oleh pelatihan karyawan belum merata, motivasi yang belum cukup tinggi dan tingkat kepuasan kerja yang belum baik.

Pelatihan karyawan PT Detta Global Sukses masih belum merata, di mana belum semua karyawan mendapat kesempatan mengikuti pelatihan. Berdasarkan wawancara dengan salah satu staf *Human Resources Development* (HRD) diperoleh informasi bahwa pelaksanaan pelatihan karyawan PT Detta Global Sukses dapat

digambarkan sebagaimana tabel berikut.

**Tabel 1. 2Pelatihan karyawan PT Detta Global Sukses**

No	NAMA PELATIHAN	JUMLAH PESERTA (KARYAWAN)		
		2022 (I)	2022(II)	2023(I)
1.	Pengenalan alat kesehatan dan obat-obatan klinis	70	43	55
2.	Comunication for sales	68	67	65
3.	Leadership and teamwork for workers	55	65	40

**Sumber: PT Detta Global Sukses 2023**

Keterangan:  : > setengah  : = setengah  : < setengah

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa selama semester I 2022 hingga semester I 2023, partisipasi karyawan dalam pelatihan belum mencapai target yang optimal. Dari total 88 karyawan, belum seluruhnya mengikuti pelatihan. Pada Pengenalan alat kesehatan dan obat-obatan klinis terlihat adanya penurunan dari semester pertama 2022 hingga semester pertama 2023. Pada Pelatihan *Communication for sale*, meskipun menunjukkan partisipasi yang lebih dari setengah dan cenderung stabil namun tetap belum mencapai total keseluruhan karyawan Pada Pelatihan *Leadership and teamwork for workers*, juga belum menunjukkan peningkatan karyawan dalam mengikuti pelatihan selama 3 semester terakhir. Hal ini berarti bahwa pelatihan belum berjalan dengan baik pada PT Detta Global Sukses .

Motivasi karyawan PT Detta Global Sukses masih belum cukup tinggi, hal ini terlihat dari beberapa karyawan yang bekerja belum maksimal di mana hal ini terlihat dari masih adanya karyawan yang terlambat masuk pada jam yang telah ditentukan, dan hanya melakukan tugas pokok namun belum berupaya untuk meningkatkan penjualan produk.

Bagi beberapa karyawan kepuasan kerja masih belum optimal, di mana beberapa karyawan merasa kurang puas terhadap pekerjaannya saat ini. Hal ini mengindikasikan bahwa yang bersangkutan kurang menyenangi pekerjaannya. Di samping itu beberapa karyawan merasa bahwa hubungan dengan rekan kerja kurang menyenangkan.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Detta Global Sukses ”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka ditemukan identifikasi masalah sebagai berikut :

- a. Kinerja karyawan PT Detta Global Sukses belum optimal, terlihat dari performance appraisal masih belum mencapai kriteria sangat baik
- b. Pelatihan karyawan masih belum merata di mana belum semua karyawan mendapat kesempatan untuk mengikuti pelatihan
- c. Motivasi karyawan PT Detta Global Sukses belum cukup tinggi, terlihat dari beberapa karyawan yang hanya melaksanakan tugas pokoknya saja secara

rutin tanpa ada kreativitas untuk meningkatkan hasil kerja dan masih belum berinisiatif untuk mengisi kekosongan jam pelajaran

- d. Kepuasan kerja karyawan PT Delta Global Sukses belum optimal terlihat dari beberapa karyawan kurang menyenangkan pekerjaannya dan merasa hubungan antar sesama rekan kerja kurang menyenangkan

### **1.3 Batasan Masalah**

Mengingat keterbatasan waktu dan pengetahuan maka penelitian ini akan membatasi analisis pada pengaruh pelatihan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Delta Global Sukses . Fokus penelitian tidak mencakup faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan Latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan masalah yang dihadapi oleh PT Delta Global Sukses sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Delta Global Sukses ?
- b. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Delta Global Sukses ?
- c. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Delta Global Sukses ?
- d. Apakah ada pengaruh pelatihan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Delta Global Sukses?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Detta Global Sukses
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Detta Global Sukses
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Detta Global Sukses
- d. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Detta Global Sukses

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang peneliti harapkan adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat teoritis

Penelitian ini dapat memberikan informasi dalam proses analisa dan berpikir dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama dalam bidang pelatihan, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan

- b. Manfaat praktis

Penelitian ini dapat memecahkan persoalan yang timbul berkaitan dengan bidang pelatihan, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan

- c. Manfaat selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi rujukan ataupun referensi pengembangan penelitian pada bidang pelatihan, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan di masa yang akan mendatang

## **BAB 2**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Uraian Teori**

##### **2.1.1 Kinerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja**

Sumber daya manusia yang memumpuni dapat dilihat dari kinerja yang terlihat saat melakukan pekerjaan, yang dimana kinerja tersebut dapat diukur berdasarkan peran yang dimiliki. Menurut Sembiring, Jufrizen & Tanjung (2021) Kinerja merupakan hasil pekerjaan atau kegiatan selama periode tertentu yang dimana hal ini dipengaruhi oleh faktor dalam dan luar suatu organisasi dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kinerja merujuk pada kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Hendra, 2020a) Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Gupta & Goyal, 2023)

Kinerja juga merupakan ukuran sejauh mana individu, tim, atau organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Handayani & Daulay, 2022) Selain itu, kinerja juga mencerminkan kemampuan individu untuk menghasilkan hasil kerja yang diinginkan dalam hubungannya dengan tugas-tugas pekerjaan yang diberikan (Gupta & Goyal, 2023) Selanjutnya, kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil-hasil yang dihasilkan oleh individu atau kelompok sebagai respons terhadap tugas-tugas yang ditugaskan, tanggung jawab pekerjaan, dan lingkungan kerja (Edward & Purba, 2020)

Berdasarkan definisi yang telah dipaparkan oleh ahli dapat ditarik benang merah kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu upaya yang dilakukan secara tersusun dalam melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan sesuai dengan peran dan kemampuan dalam mendapatkan hasil kerja yang di tentukan dalam suatu organisasi.

#### **2.1.1.2 Manfaat Kinerja**

Kinerja karyawan membawa berbagai manfaat yang dikenali oleh para ahli. Misalnya, (Edward & Purba, 2020) menjelaskan bahwa penilaian kinerja memiliki aspek-aspek signifikan, seperti:

1. Evaluasi Sasaran: Memberikan umpan balik untuk perencanaan masa depan, memastikan bahwa tujuan dan sasaran organisasi dievaluasi untuk mendukung perencanaan yang lebih baik
2. Evaluasi Rencana: Jika hasil tidak sesuai dengan rencana, penyebabnya dianalisis untuk perbaikan.
3. Evaluasi Lingkungan: Menilai apakah kondisi lingkungan selama pelaksanaan sesuai harapan atau tidak, dan apakah faktor lingkungan mempengaruhi kualitas kinerja.
4. Evaluasi Proses Kinerja: Menilai kendala dalam pelaksanaan kinerja, termasuk mekanisme kerja, interaksi antar manusia, dan masalah kepemimpinan.
5. Evaluasi Pengukuran Kinerja: Menilai keakuratan metode penilaian,

efektivitas sistem *review*, dan metode pelatihan.

6. Hasil: Jika ada hasil yang tidak sesuai, mencari faktor penyebab dan mengupayakan perbaikan di masa depan.

Manfaat kinerja karyawan yang dikemukakan (Marjaya & Pasaribu, 2019) sebagai berikut:

1. Penyusunan program pelatihan dan pengembangan karyawan, sehingga dapat diketahui dan diidentifikasi pelatihan tambahan apa saja yang masih harus diberikan kepada karyawan untuk membantu agar mampu mencapai standar prestasi yang ditetapkan.
2. Penyusunan program sukesi dan kaderisasi, sehingga dapat diidentifikasi siapa saja karyawan yang mempunyai potensi untuk dikembangkan kariernya dengan dicalonkan untuk menduduki jabatan- jabatan yang tanggung jawabnya lebih besar di masa depan.
3. Pembinaan karyawan, sehingga dapat menjadi sarana untuk meneliti hambatan karyawan untuk meningkatkan prestasinya.

Menurut (Qomariah, Masram, Basyah & Indrayani 2022) adapun manfaat dilakukannya suatu perusahaan untuk penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Evaluasi tujuan dan saran evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi di waktu yang akan datang.

2. Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya
3. Evaluasi lingkungan melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
4. Evaluasi proses kinerja melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
5. Evaluasi pengukuran kinerja menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem *review* dan *coaching* telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat
6. Evaluasi hasil apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya dikemudian hari. Selain dari manfaat penilaian kinerja tersebut, dilakukannya kinerja

### **2.1.1.3 Jenis-Jenis Kinerja**

Kinerja suatu organisasi baik yang bergerak di bidang yang berorientasi mencari keuntungan, organisasi pemerintah atau organisasi pendidikan semuanya tergantung kinerja dari peserta organisasi yang bersangkutan. Meskipun setiap organisasi memiliki ragam tujuan yang berbeda dinilai berkinerja baik bila meraih keberhasilan. dan hal ini disebabkan etos kerja dalam bentuk kinerja pekerja sebagai pelaku organisasi yang baik.(Tirtayasa, 2019) Keberhasilan organisasi

dengan ragam kinerja tergantung kepada kinerja para pekerja yang bersangkutan.

Terdapat 3 jenis dalam kinerja, yaitu :

1. Kinerja strategi dalam penyesuaian terhadap lingkungannya dan kemampuan
2. Kinerja Administratif termasuk tentang struktur administratif yang mengatur hubungan otoritas (wewenang) dan tanggung jawab pekerja
3. Kinerja operasional berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan organisasi.

(Edward & Purba, 2020) memandang kinerja sebagai dua dimensi utama, yaitu "kinerja tugas" dan "kinerja organisasi". Menurut mereka, "kinerja tugas" merujuk pada kemampuan individu untuk mengeksekusi tugas dan tanggung jawab yang terkait dengan pekerjaan mereka, sedangkan "kinerja organisasi" melibatkan kontribusi kolektif individu dalam mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

Sejalan dengan itu, (Gupta & Goyal, 2023) menggambarkan kinerja dalam dua kategori yang berbeda. Pertama, "kinerja kerja" mengacu pada pencapaian individu dalam menjalankan tugas-tugas spesifik yang terkait dengan posisi pekerjaan mereka. Kedua, "kinerja berbasis kompetensi" melibatkan penilaian individu berdasarkan sejumlah kompetensi yang relevan dengan pekerjaan mereka, seperti keterampilan teknis, interpersonal, atau manajerial.

#### **2.1.1.4 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja**

Manajemen perusahaan memiliki tanggung jawab untuk merancang strategi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan dengan optimal. Salah satu upaya yang harus dilakukan oleh manajer adalah menciptakan motivasi kerja yang tinggi bagi karyawan agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Meskipun demikian, perlu diakui bahwa motivasi bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Menurut (Hendra, 2020a) faktor Motivasi berkaitan dengan sikap dan keinginan karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Selain motivasi pelatihan juga menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Kartiwa & Somantri, (2021) pelatihan merupakan upaya yang dilakukan baik oleh individu, perusahaan maupun pihak ketiga dalam meningkatkan kemampuan serta keahlian karyawan. Pelatihan berdampak baik dalam kinerja seseorang kedepannya. Faktor yang tidak kalah penting adalah kepuasan kerja dimana menurut Susanto (2019) kepuasan kerja merupakan cerminan dari hasil kerja yang baik, karyawan merasa berhasil menjalankan tugas yang sesuai dengan nilai yang mereka percayai akan merasa lebih baik atas pekerjaannya.

#### **2.1.1.5 Indikator Kinerja**

Menurut Karim, Zulkifi, & Hakim (2023), terdapat beberapa indikator kinerja yang dapat digunakan untuk mengukur keberhasilan suatu organisasi, yaitu:

1. Efektif: Indikator ini mengukur sejauh mana hasil atau output yang dihasilkan sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Dalam hal ini, penting untuk mengevaluasi sejauh mana organisasi mampu mencapai hasil yang diharapkan.
2. Efisiensi: Indikator ini mengukur sejauh mana proses penggunaan sumber daya organisasi, seperti tenaga kerja, waktu, dan biaya, telah digunakan secara efisien. Efisiensi menjadi penting untuk memastikan bahwa organisasi dapat mencapai hasil dengan biaya serendah mungkin.
3. Kualitas: Indikator ini mengukur sejauh mana produk atau layanan yang dihasilkan oleh organisasi sesuai dengan kebutuhan dan harapan konsumen. Evaluasi terhadap kualitas menjadi penting untuk meningkatkan kepuasan pelanggan dan mempertahankan reputasi organisasi.
4. Ketepatan Waktu: Indikator ini mengukur sejauh mana pekerjaan atau tugas telah diselesaikan dengan benar dan tepat waktu. Ketepatan waktu menjadi faktor krusial dalam menjaga kinerja organisasi yang efektif dan efisien.
5. Produktivitas: Indikator ini mengukur tingkat efektivitas penggunaan sumber daya organisasi dalam menghasilkan output atau hasil kerja. Produktivitas yang tinggi menandakan bahwa organisasi mampu mencapai

lebih banyak hasil dengan sumber daya yang tersedia

6. Keselamatan: Indikator ini mengukur kesehatan dan keselamatan secara keseluruhan di lingkungan kerja organisasi. Hal ini penting untuk menjaga kesejahteraan dan keamanan para pegawai serta mencegah terjadinya kecelakaan atau insiden yang dapat merugikan organisasi.

Selain itu, menurut (Gupta & Goyal, 2023), terdapat beberapa indikator umum yang digunakan dalam mengukur kinerja organisasi, antara lain:

1. Produktivitas: Indikator ini mengukur tingkat efektivitas dalam menghasilkan output atau hasil kerja.
2. Kualitas: Indikator ini mengukur sejauh mana produk atau layanan yang dihasilkan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan.
3. Inovasi: Indikator ini mengukur tingkat kemampuan organisasi dalam menghasilkan ide-ide baru dan inovasi dalam proses kerja.
4. Kepuasan Pelanggan: Indikator ini mengukur tingkat kepuasan pelanggan terhadap produk atau layanan yang diberikan oleh organisasi.
5. Efisiensi Kehadiran: Indikator ini mengukur sejauh mana organisasi dapat mengelola absensi karyawan secara efisien.
6. Kepatuhan terhadap Aturan dan Prosedur: Indikator ini mengukur tingkat kepatuhan organisasi terhadap aturan dan prosedur yang telah ditetapkan.

Menurut Hendra, (2020), terdapat lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu:

1. **Kualitas:** Kualitas kerja diukur berdasarkan pandangan karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan, termasuk kesesuaian tugas dengan keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. **Kuantitas:** Indikator ini mengukur jumlah hasil yang dihasilkan, seperti jumlah unit atau siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. **Efektivitas:** Efektivitas mengukur sejauh mana karyawan mampu menggunakan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) secara optimal untuk mencapai hasil yang maksimal.
4. **Kemandirian:** Indikator ini mengukur sejauh mana karyawan mampu menjalankan tugasnya dengan komitmen kerja yang tinggi. Kemandirian mencerminkan tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi dan tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan.
5. **Kompetensi:** Indikator ini mengukur tingkat kemampuan dan keahlian karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang relevan dengan pekerjaan yang diemban.

## **2.1.2 Pelatihan**

### **2.1.2.1 Pengertian Pelatihan**

Pelatihan merupakan suatu rangkaian aktivitas peningkatan kemampuan yang sering ada pada instansi pendidikan, organisasi hingga Perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan penting dalam bagi karyawan dan karyawan dalam meningkatkan keahlian agar lebih baik dalam pekerjaan yang di amanahkan.

Perusahaan sendiri didorong untuk dapat melaksanakan pelatihan yang memadai sehingga kinerja dapat dihasil dengan baik, efektif dan efisien.

Menurut (Hendra, 2020) pelatihan merujuk pada serangkaian kegiatan individu yang bertujuan meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis agar mampu menunjukkan kinerja profesional dalam bidangnya. Pelatihan dapat dianggap sebagai proses pembelajaran yang membantu pegawai untuk melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Menurut (Mutholib, 2019) proses yang dilakukan secara sistematis untuk mengubah tingkah laku pegawai guna mencapai tujuan organisasi disebut pelatihan. Fokus pelatihan adalah pada peningkatan keahlian dan kemampuan pegawai agar mampu melaksanakan pekerjaan dengan standar yang ditetapkan saat ini.

Menurut (Kochem, 2022) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan proses pembelajaran kegiatan atau pekerjaan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja peserta secara sistematis. Pelatihan membantu peserta untuk memperbaiki prestasinya melalui persiapan yang matang.

Menurut (Elizar & Tanjung, 2018) Pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

(Marjaya & Pasaribu, 2019) menjelaskan bahwa pelatihan adalah upaya untuk meningkatkan kinerja pekerja dalam pekerjaan yang menjadi tanggung

jawabnya atau pekerjaan yang terkait dengan tanggung jawabnya. Secara ideal, pelatihan harus didesain untuk mencapai tujuan organisasi sekaligus memenuhi tujuan individu para pekerja.

(Meidita, 2019) Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh seorang karyawan

Dapat disimpulkan dengan baik bahwa pelatihan adalah sebuah kegiatan meningkatkan kemampuan pada subjek yang di latih dalam hal ini adalah karyawan, dimana meliputi aspek keterampilan, keahlian dan pengetahuan yang nantinya akan menghasilkan pekerjaan dengan efisiensi dan efektivitas yang baik dalam mencapai tujuan karyawan.

#### **2.1.2.2 Manfaat Pelatihan**

Menurut Elizar & Tanjung, (2018), adapun manfaat pelatihan yang dibagikan menjadi tiga golongan, yaitu:

1. Manfaat untuk karyawan
  - a. Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
  - b. Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.
  - c. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya

diri.

- d. Membantu karyawan mengatasi stress, tekanan, frustasi, dan konflik.
- e. Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.
- f. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
- g. Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi.
- h. Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatihan

## 2. Manfaat Untuk Perusahaan

- a. Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit.
- b. Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan
- c. Memperbaiki sumber daya manusia
- d. Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan.
- e. Membantu menciptakan image perusahaan yang lebih baik.
- f. Mendukung otentitas, keterbukaan dan kepercayaan
- g. Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan
- h. Membantu pengembangan perusahaan
- i. Belajar dari peserta
- j. Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan perusahaan.
- k. Memberikan informasi tentang kebutuhan perusahaan dimasa depan

Perusahaan dapat membuat keputusan dan memecahkan masalah yang lebih efektif

3. Manfaat dalam hubungan, intra dan antar grup
  - a. Meningkatkan komunikasi antar group dan individual
  - b. Membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan transfer atau promosi
  - c. Memberikan informasi tentang kesamaan kesempatan dan aksi afirmatif
  - d. Memberikan informasi tentang hukum pemerintah dan kebijakan internasional
  - e. Meningkatkan keterampilan interpersonal

#### **2.1.2.3 Metode Pelatihan**

Setiap pelatihan yang diselenggarakan oleh organisasi tertentu memiliki tujuan atau sasaran pencapaian, sehingga dapat diketahui arah pelatihan yang diselenggarakan, dan pada akhir masa pelatihan dapat dievaluasi apakah tujuan telah tercapai atau tidak. Pelatihan bisa dilakukan dengan banyak cara, berikut beberapa metode pelatihan menurut (Meidita, 2019) , yaitu :

1. On the job training adalah para peserta latihan bekerja dibawah bimbingan seorang pengawas.
2. Vestibule adalah metode latihan yang dilakukan dalam kelas atau ruangan yang biasanya diselenggarakan kepada karyawan baru dan melatih mereka mengerjakan pekerjaan tersebut.
3. Demonstration and exampel adalah metode latihan yang dilakukan

dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara mengerjakan sesuatu pekerjaan melalui contoh atau percobaan yang di demonstasikan, dimana metode ini sangat efektif serta melihat sendiri teknik pengerjaannya.

4. Simulation merupakan situasi atau pekerjaan ditampilkan semirip mungkin dengan situasi sebenarnya tapi hanya merupakan tiruan saja.
5. Apprenticeship adalah suatu cara mengembangkan keahlian pertukaran sehingga para karyawan yang bersangkutan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaannya.
6. Classroom methods adalah metode pertemuan dalam kelas meliputi pengajaran, rapat programmed instruction, metode studi kasus, role playing, metode diskusi, dan metode seminar.
7. Lecture (ceramah atau kuliah) adalah metode yang diberikan peserta yang banyak di dalam kelas. Pelatih mengajarkan teori-teori yang diperlukan, sedangkan yang dilatih mencatat serta mempresentasikan.
8. Conference (rapat) adalah pelatih memberikan suatu makalah tertentu dan peserta ikut berpartisipasi dengan mengemukakan ide dan sarannya untuk memecahkan masalah tersebut
9. Programmed instruction adalah peserta dapat belajar sendiri karena langkah langkah pengerjaan sudah diprogram. Program ini meliputi pemecahan informasi dalam beberapa bagian kecil sedemikian rupa sehingga dapat dibentuk program pengajaran yang mudah dipahami dan saling berhubungan

#### **2.1.2.4 Faktor -Faktor yang mempengaruhi pelatihan**

Menurut (Mansurjonovich, 2023) faktor lingkungan organisasi mempengaruhi pelatihan karyawan. Lingkungan organisasi yang kondusif dapat menciptakan kesempatan dan dukungan bagi pelatihan. Faktor-faktor lingkungan yang relevan mencakup budaya organisasi, komitmen pimpinan terhadap pelatihan, serta sumber daya yang tersedia untuk pelaksanaan pelatihan.

Menurut (Mutholib, 2019) faktor kebutuhan pribadi individu berpengaruh pada pelatihan. Setiap individu memiliki kebutuhan yang berbeda-beda terkait dengan pengembangan diri dan peningkatan kompetensi. Faktor-faktor seperti motivasi, minat, dan tujuan karir individu memengaruhi partisipasi mereka dalam pelatihan

Sesuai dengan (Elizar & Tanjung, 2018) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan antara lain, 1) Materi yang dibutuhkan, Materi disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan untuk pengajaran keahlian khusus. 2) Metode pelatihan, yang digunakan melalui metode- metode pelatihan yang secara sistematis. 3) Prinsip pembelajaran, Materi yang digunakan berupa pelatihan yang diberikan. 4) Ketetapan dan kesesuaian fasilitas ,fasilitas sangat menunjang bagi terlaksananya program pelatihan. 5) Kemampuan peserta pelatihan.

### **2.1.2.5 Indikator Pelatihan**

Hendra (2020) menjelaskan bahwa terdapat beberapa dimensi dan indikator dalam pelatihan, antara lain:

1. Instruktur, yaitu orang yang memberikan pembelajaran atau pelatihan kepada peserta latihan agar dapat memahami pekerjaan yang akan dihadapi oleh karyawan nantinya.
2. Peserta, faktor penting dalam menentukan proses pelatihan. Jika instruktur memberikan materi pelatihan dengan semangat, maka peserta pelatihan akan cenderung lebih bersemangat dalam mengikuti program pelatihan tersebut, dan sebaliknya.
3. Materi, merupakan unsur penting dalam program pelatihan. Materi yang diberikan harus sesuai dengan komponen peserta agar program pelatihan dapat meningkatkan kemampuan peserta.
4. Metode, metode penyampaian harus sesuai dengan materi yang hendak disampaikan agar peserta pelatihan dapat memahami maksud dan tujuan dari instruktur.
5. Tujuan, tujuan dari program pelatihan adalah untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan tingkah laku peserta atau calon karyawan baru

Berdasarkan penjelasan yang disampaikan terdapat beberapa dimensi dan indikator yang perlu diperhatikan dalam pelatihan, yaitu instruktur, peserta, materi, metode, dan tujuan. Dalam hal ini, penting bagi instruktur untuk memberikan pembelajaran yang dapat memahami pekerjaan yang akan dihadapi oleh karyawan nantinya. Selain itu, faktor peserta juga menjadi salah satu hal yang

menentukan proses pelatihan, dimana semangat instruktur dalam memberikan materi akan mempengaruhi semangat peserta dalam mengikuti program pelatihan.

Hasil penelitian mengenai pengaruh pelatihan yang dilakukan oleh Meidita (2019) dan Pane & Wijaya, (2021) dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Jenis pelatihan yang diberikan kepada pegawai harus disesuaikan dengan kebutuhan organisasi, anggaran yang tersedia, dan waktu yang tersedia untuk pelaksanaannya. Hal ini penting agar pelatihan dapat memberikan manfaat yang optimal.
2. Materi pelatihan yang disampaikan harus selalu terkait dengan jenis pelatihan yang diikuti. Materi yang relevan dan sesuai dengan kebutuhan karyawan akan membantu meningkatkan kompetensi dan keterampilan mereka dalam melaksanakan tugas.
3. Waktu pelaksanaan pelatihan harus disesuaikan dengan konten atau muatan pelatihan yang akan diajarkan. Durasi yang tepat dan waktu yang efektif akan memastikan peserta pelatihan dapat memahami dan menerapkan materi dengan baik.

Menurut (Meidita, 2019) dan (Yusnandar & Nefri, 2020) terdapat tiga indikator yang dapat digunakan untuk mengevaluasi efektivitas pelatihan

1. Pengetahuan atau Proses Belajar

Indikator ini mengacu pada peserta pelatihan terkait dengan topik yang diajarkan. Evaluasi dilakukan dengan mengukur sejauh mana

peserta pelatihan berhasil memperoleh pengetahuan baru atau meningkatkan pemahaman mereka tentang subjek pelatihan.

## 2. Perubahan perilaku

Indikator ini mengukur sejauh mana peserta pelatihan mampu mengubah perilaku mereka setelah mengikuti pelatihan. Evaluasi dilakukan dengan melihat perubahan dalam tindakan, sikap, dan keterampilan peserta pelatihan di tempat kerja. Jika peserta pelatihan mampu menerapkan keterampilan baru atau mengadopsi perilaku yang diharapkan, maka pelatihan dianggap berhasil.

## 3. Hasil

Indikator ini melibatkan pengukuran hasil atau dampak dari pelatihan terhadap tujuan organisasi atau individu. Evaluasi dilakukan dengan membandingkan kinerja sebelum dan setelah pelatihan untuk melihat apakah ada peningkatan hasil yang signifikan. Hasil yang diukur dapat berupa peningkatan produktivitas, kualitas kerja, kepuasan pelanggan, atau parameter lain yang relevan dengan tujuan organisasi.

### **2.1.3 Motivasi**

#### **2.1.3.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi merupakan faktor yang sangat penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik dan berkontribusi pada tujuan perusahaan. Hal ini sejalan dengan pandangan (J. S. Hasibuan & Silvy, 2019) dan (Saripuddin & Handayani, 2017) yang menyatakan bahwa motivasi adalah daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, sehingga mereka bekerja sama,

efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut (Jufrizen & Hadi, 2021)) dan sejalan dengan (Rivaldo & Ratnasari, 2020a) motivasi kerja adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu dan sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Oleh karena itu, memberikan dorongan berupa motivasi kepada karyawan kepuasan sangat penting untuk memotivasi mereka untuk bekerja dengan efektif dan mencapai tujuan perusahaan.

Menurut (Numonjonovich, 2022) manusia memiliki lima tingkat kebutuhan yang mendasar dan perlu dipenuhi secara bertahap, yaitu kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. setiap tingkat kebutuhan harus dipenuhi sebelum individu dapat merasakan kebutuhan di tingkat yang lebih tinggi.

Motivasi adalah pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan (Marjaya & Pasaribu, 2019)

### **2.1.3.2 Tujuan Motivasi**

Tujuan merupakan suatu pencapaian yang diinginkan setiap orang maupun organisasi, dengan adanya tujuan kinerja organisasi maupun individu lebih terarah dan jelas dalam menentukan arah kedepannya. Menurut Handayani & Daulay (2022) menyatakan tiga alasan utama yang mendorong perlunya motivasi dalam organisasi, yaitu untuk mengamati dan memahami tingkah laku bawahan, mencari dan menentukan sebab-sebab tingkah laku bawahan, dan memperhitungkan,

mengawasi, dan mengubah serta mengarahkan tingkah laku bawahan. Adapun menurut Hasibuan & Silvy (2019) tujuan motivasi yaitu:

1. Meningkatkan moral dan disiplin karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kepemimpinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreatif
8. partisipasi karyawan.
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat bahan baku.

Kemudian menurut (Bahagia & Putri, 2021) dan (Jufrizen & Hutasuhut, 2022) ialah meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan 15 hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi bertujuan dalam mencapai tujuan organisasi dengan cara memberikan semangat kerja pada para karyawan yang didapat dari organisasi ataupun pimpinan sehingga

dapat meningkatkan kinerjanya secara loyalitas.

### **2.1.3.3 Jenis-Jenis Motivasi**

Menurut (Bismala, 2021) motivasi mempunyai peranan yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Tanpa adanya motivasi atau dorongan untuk bekerja pada diri pegawai, maka pekerjaan yang diberikan pimpinan dan menjadi tanggung jawab pegawai tidak akan terselesaikan. Motivasi dapat dibedakan menjadi 2 (dua) jenis, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

1. Motivasi Positif adalah proses untuk mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang diinginkan. Cara yang dapat digunakan dalam pemenuhan kebutuhan pegawai dengan menggunakan motivasi positif adalah dengan pemberian insentif. Adapun pemberian insentif. Adapun pemberian insentif ini dapat digolongkan menjadi 2 (dua) golongan yaitu : Material insentif dan non material insentif. Material insentif disertai di gaji, tunjangan, hadiah, dan sebagainya. Sedangkan material non insentif termasuk di dalamnya ialah pemberian fasilitas, pemberian penghargaan, pendidikan dan pelatihan, penempatan yang tepat, kondisi kerja yang baik, pimpinan yang adil dan bijaksana dan kesempatan untuk maju.
2. Motivasi Negatif merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain dengan cara menakuti atau mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang menghasilkan suatu tujuan yang kurang baik. Motivasi ini disertai pemaksaan, ancaman, misalnya menakuti dengan penurunan pangkat, pemotongan gaji, dan sebagainya. Berdasarkan penjelasan diatas, pimpinan dalam memberikan motivasi kepada bawahannya harus mampu

menggunakan kedua jenis motivasi ini dan mampu menyesuaikan dengan tempat dan siapa yang diberikan motivasi. Pelaksanaan pemberian motivasi positif dalam rangka pemenuhan tujuan jangka panjang akan menghasilkan pekerjaan yang baik dengan semangat kerja yang tinggi, sedangkan untuk motivasi negatif dalam rangka pemenuhan jangka pendek akan menghasilkan pekerjaan yang baik hanya sesaat dengan semangat kerja yang kian hari kian menurun.

#### **2.1.3.4 Faktor-Faktor Motivasi**

Menurut (Ryan, Vanteenkiste, & soenens 2021) terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi:

##### **1. Faktor Individual**

Faktor ini berkaitan dengan karakteristik dan kebutuhan individu yang mempengaruhi tingkat motivasi mereka. Setiap individu memiliki keinginan dan harapan yang berbeda dalam mencapai tujuan dan kepuasan pribadi. Faktor-faktor seperti nilai-nilai, kebutuhan sosial, ambisi, dan tujuan karir individu dapat mempengaruhi motivasi mereka dalam bekerja.

##### **2. Faktor Organisasional**

Faktor ini terkait dengan lingkungan organisasi yang mempengaruhi motivasi karyawan. Faktor-faktor seperti budaya organisasi, kebijakan penghargaan, sistem pengakuan dan penghargaan, kesempatan pengembangan karir, dan ketersediaan sumber daya mendukung dapat mempengaruhi tingkat motivasi karyawan. Jika organisasi menciptakan lingkungan yang mendukung dan memberikan penghargaan yang memadai, karyawan akan cenderung lebih termotivasi dalam

mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Sembiring, Jufrizen & Tanjung 2021) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan meliputi:

1. Kebutuhan dan keinginan individu: Motivasi dipengaruhi oleh kebutuhan dan keinginan individu, seperti kebutuhan akan pengakuan, pencapaian, hubungan sosial, dan kebutuhan lainnya.
2. Kepribadian: Faktor kepribadian individu, seperti tingkat ambisi, keberanian menghadapi tantangan, dan tingkat ketekunan, dapat memengaruhi motivasi mereka dalam mencapai tujuan.
3. Karakteristik pekerjaan: Faktor-faktor seperti tingkat otonomi, tanggung jawab, tantangan, dan variasi tugas dalam pekerjaan dapat mempengaruhi tingkat motivasi karyawan.
4. Budaya organisasi: Budaya organisasi yang mendukung, seperti budaya yang mendorong inovasi, kerjasama, dan penghargaan terhadap kinerja, dapat meningkatkan motivasi karyawan.
5. Sistem penghargaan: Sistem penghargaan yang adil dan transparan, termasuk pengakuan, insentif finansial, dan kesempatan pengembangan karir, dapat menjadi faktor penting dalam memotivasi karyawan.

Dalam pandangan (Marjaya & Pasaribu, 2019), terdapat lima faktor utama yang mempengaruhi motivasi: memadai, karyawan akan cenderung lebih termotivasi dalam mencapai tujuan organisasi.

1. Menurut (Sembiring, Jufrizen & Tanjung 2021) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan meliputi: Kebutuhan dan keinginan individu: Motivasi dipengaruhi oleh kebutuhan dan keinginan individu, seperti kebutuhan akan pengakuan, pencapaian, hubungan sosial, dan kebutuhan lainnya.
2. Kepribadian: Faktor kepribadian individu, seperti tingkat ambisi, keberanian menghadapi tantangan, dan tingkat ketekunan, dapat memengaruhi motivasi mereka dalam mencapai tujuan.
3. Karakteristik pekerjaan: Faktor-faktor seperti tingkat otonomi, tanggung jawab, tantangan, dan variasi tugas dalam pekerjaan dapat mempengaruhi tingkat motivasi karyawan.
4. Budaya organisasi: Budaya organisasi yang mendukung, seperti budaya yang mendorong inovasi, kerjasama, dan penghargaan terhadap kinerja, dapat meningkatkan motivasi karyawan.
5. Sistem penghargaan: Sistem penghargaan yang adil dan transparan, termasuk pengakuan, insentif finansial, dan kesempatan pengembangan karir, dapat menjadi faktor penting dalam memotivasi karyawan.

Dalam pandangan (Marjaya & Pasaribu, 2019), terdapat lima faktor utama yang mempengaruhi motivasi:

### **2.1.3.5 Indikator Motivasi**

Menurut Campbell, Bilgili Crossland & Ajay (2023)& Farisi (2020) ada tiga indikator utama motivasi yaitu kebutuhan (need), nilai (value), dan tujuan

(goal). Kebutuhan berhubungan dengan dorongan internal seseorang yang mempengaruhi perilaku, nilai berkaitan dengan preferensi individu yang mempengaruhi penilaian mereka terhadap hasil yang ingin dicapai, sedangkan tujuan berhubungan dengan sasaran yang ingin dicapai oleh individu yang akan memotivasi mereka untuk mencapai hasil tersebut.

Menurut (Lambovska, 2022) & (S. F. Harahap & Tirtayasa, 2020) terdapat tiga indikator motivasi yaitu valensi, instrumentalis, dan ekspektasi . Valensi berkaitan dengan nilai yang dimiliki oleh hasil yang ingin dicapai, instrumentalis berkaitan dengan keyakinan individu bahwa perilaku tertentu akan menghasilkan hasil yang diinginkan, sedangkan ekspektasi berkaitan dengan keyakinan individu tentang kemampuan mereka dalam mencapai hasil yang diinginkan.

Menurut (Numonjonovich, 2022) terdapat lima indikator motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan fisiologis dan rasa aman terkait dengan kebutuhan dasar manusia, sedangkan kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri berkaitan dengan kebutuhan yang lebih tinggi yang mempengaruhi motivasi manusia.

Berdasarkan pendapat para ahli, terdapat beberapa indikator motivasi yang dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori utama, yaitu kebutuhan, nilai, dan tujuan, valensi, instrumentalis, dan ekspektasi, serta kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Indikator-indikator tersebut dapat membantu individu untuk

memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi mereka dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, memahami indikator motivasi yang terkait dengan diri sendiri dan orang lain sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan produktif.

## **2.1.4 Kepuasan kerja**

### **2.1.4.1 Pengertian Kepuasan kerja**

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menggambarkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat diartikan sebagai respon merasa puas dalam melakukan dan menyelesaikan beban kerja yang diperoleh.

Menurut (Garaika, 2020) dan (Susanto, 2019) kepuasan kerja bukan hanya seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, tetapi sejauh mana seseorang menyukai pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan atau sikap individu terhadap pekerjaan itu sendiri, seperti gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, hubungan dengan rekan kerja, beban kerja, dan lain-lain. Garaika juga menyatakan bahwa kepuasan kerja melibatkan perasaan dan penilaian individu terhadap kondisi kerjanya, apakah pekerjaan tersebut dapat memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya.

(J. S. Hasibuan & Silvy, 2019) dan (Kartiwa & Somantri, 2021) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Sikap ini tercermin dalam moral kerja individu. Menurut ((Sembiring, Jufrizen & Tanjung (2021) kepuasan kerja adalah sifat individual yang bervariasi

sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada individu tersebut. Tingkat kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh sejauh mana pekerjaan tersebut memenuhi keinginan individu. Semakin banyak aspek-aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, begitu pula sebaliknya. Menurut (Jufrizen & Sitorus, 2021) kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai "suatu kondisi psikologis yang menyenangkan yang dialami oleh individu sebagai hasil dari persepsi mereka terhadap pekerjaan yang mereka lakukan dan lingkungan kerja di mana mereka beroperasi"

(Jufrizen & Sitorus, 2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah "sikap afektif dan kognitif yang timbul dari penilaian individu terhadap pekerjaan yang dilakukan, termasuk aspek-aspek seperti gaji, promosi, keamanan kerja, dan kualitas hubungan dengan rekan kerja" Menurut (D. S. Harahap & Khair, 2019) kepuasan kerja adalah "suatu kondisi di mana individu merasa puas dan memenuhi kebutuhan-kebutuhan psikologis dan fisik yang mereka miliki dalam pekerjaan yang mereka lakukan" Berdasarkan pendapat ahli mengenai teori-teori kepuasan kerja, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu kondisi dimana seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, termasuk dengan gaji, kebijakan organisasi, lingkungan kerja, serta hubungan dengan rekan kerja.

#### **2.1.4.2 Manfaat Kepuasan Kerja**

Menurut (Citra & Fahmi, 2019) ada 6 enam manfaat kepuasan kerja karyawan bagi perusahaan yang meliputi :

1. Kinerja karyawan, seorang karyawan yang memiliki tingkat kepuasan tinggi

akan memiliki kinerja yang baik, dan ini akan berdampak terhadap kinerja organisasi.

2. Perilaku organisasi, karyawan yang puas cenderung berbicara secara positif tentang organisasiperusahaannya tempat bekerja, selain itu karyawan juga akan berbuat lebih dalam terhadap pekerjaannya.
3. Kepuasan pelanggan, karyawan yang merasa puas cenderung lebih ramah, ceria, dan responsif terhadap para pelanggan, karyawan yang puas tidak mudah berpindah kerja, berpengalaman, kualitas ini akan membangun kepuasan dan kesetiaan pelanggan.
4. Kehadiran karyawan, alasan ini dapat diterima sangat masuk akal ketika karyawan yang tidak puas cenderung melalaikan pekerjaan, ini lebih diperparah lagi dengan ketidakhadiran karyawan tersebut karena cenderung malas untuk melaksanakan pekerjaannya.
5. Perputaran karyawan turn over, karyawan yang merasa puas tidak akan menunjukkan perilaku untuk meninggalkan organisasi perusahaan, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri. Perilaku menyimpang di tempat kerja, ketidakpuasan kerja cenderung menimbulkan perilaku khusus seorang karyawan, seperti upaya pembentukan serikat kerja, penyalahgunaan wewenang, bahkan pencurian.

#### **2.1.4.3 Tujuan Pengukuran kepuasan kerja**

Menurut (Citra & Fahmi, 2019) tujuan pengukuran kepuasan kerja bagi para karyawan adalah :

- a. Mengidentifikasi kepuasan karyawan secara keseluruhan, termasuk kaitannya dengan tingkat urutan prioritasnya (urutan faktor atau atribut tolak ukur kepuasan yang dianggap penting bagi karyawan). Prioritas yang dimaksud dapat berbeda antara para karyawan dari berbagai bidang dalam organisasi yang sama dan antara organisasi yang satu dengan yang lainnya.
- b. Mengetahui persepsi setiap karyawan terhadap organisasi atau perusahaan. Sampai seberapa dekat persepsi tersebut sesuai dengan harapan mereka dan bagaimana perbandingannya dengan karyawan lain.
- c. Mengetahui atribut–atribut mana yang termasuk dalam kategori kritis yang berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan karyawan. Atribut yang bersifat kritis tersebut merupakan prioritas untuk diadakannya peningkatan kepuasan karyawan.
- d. Apabila memungkinkan, perusahaan atau instansi dapat membandingkannya dengan indeks milik perusahaan atau instansi saingan atau yang lainnya

#### **2.1.4.4 Faktor-Faktor yang memperngaruhi kepuasan kerja**

Menurut (Garaika, 2020) kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari dalam organisasi maupun dari individu pegawai. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perlakuan yang adil, keamanan kerja, peluang untuk menyumbangkan gagasan, gaji, dan kesempatan berkembang.

(Rivaldo & Ratnasari, 2020a) juga menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja meliputi jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perlakuan yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji, dan kesempatan berkembang.

Campbell, Bilgili, Crossland & Ajay (2023) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja meliputi sifat pekerjaan, pengawasan, bayaran saat ini, peluang promosi, dan rekan kerja.

#### **2.1.4.5 Indikator kepuasan kerja**

Indikator kepuasan kerja adalah faktor faktor yang digunakan untuk mengukur tingkatan kepuasan seseorang dalam pekerjaannya. Dalam ranah organisasi dan institusi indikator digunakan untuk memahami kebutuhan dan keinginan karyawan, dengan harapan perbaikan yang signifikan dapat dilakukan.

Menurut (Citra & Fahmi, 2019) Indikator kepuasan kerja mencakup beberapa aspek, termasuk kebijakan perusahaan, gaji dan tunjangan, lingkungan kerja, kesempatan pengembangan karir, dan hubungan antara rekan kerja dan atasan. Selaras dengan itu Campbell, Bilgili, Crossland, & Ajay (2023) berpendapat Indikator kepuasan kerja yang paling signifikan adalah kepuasan terhadap gaji dan tunjangan.

Selain itu, faktor-faktor seperti jenjang karir dan lingkungan kerja yang menyenangkan juga dapat berkontribusi terhadap kepuasan kerja. Indikator kepuasan kerja dapat diukur melalui penilaian karyawan terhadap tugas yang diemban, kebijakan organisasi, peluang pengembangan karir, lingkungan kerja,

dan dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan" (Citra & Fahmi, 2019)

Menurut Hasibuan & Silvy (2019) dan (Adhan, Jufrizen, Prayogi, Siswadi 2020) indikator kepuasan kerja meliputi beberapa faktor, yaitu:

- a. Menyenangi pekerjaan: Ini mengacu pada perasaan seseorang yang menyukai pekerjaannya karena mereka dapat melakukannya.
- b. Mencintai pekerjaan: Ini mencerminkan adanya rasa cinta atau kasih sayang terhadap pekerjaan yang dilakukan.
- c. Moral kerja: Ini merujuk pada kesepakatan batin individu atau kelompok dalam mencapai tujuan tertentu sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan.
- d. Kedisiplinan: Ini menggambarkan kondisi yang terbentuk melalui perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban.
- e. Prestasi kerja: Ini merujuk pada hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, didasarkan pada keterampilan, dedikasi, dan waktu.

Menurut (D. S. Harahap & Khair, 2019) dan (Siswadi, 2015) ada beberapa indikator kepuasan kerja, yaitu:

- a. Gaji: Merupakan jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai imbalan dari pekerjaan mereka, dan apakah gaji tersebut memenuhi kebutuhan dan dirasakan sebagai adil.

- b. Pekerjaan itu sendiri: Mengacu pada isi pekerjaan yang dilakukan seseorang, apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- c. Rekan kerja: Merujuk pada interaksi dengan rekan kerja, apakah dianggap menyenangkan atau tidak.
- d. Atasan: Menyangkut petunjuk dan perintah yang diberikan oleh atasan dalam pelaksanaan pekerjaan. Cara kerja atasan dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.’
- e. Promosi: Merupakan peluang bagi seseorang untuk berkembang melalui kenaikan jabatan. Peluang promosi dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.
- f. Lingkungan kerja: Meliputi lingkungan fisik dan psikologis di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.

Berdasarkan tiga pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator kepuasan kerja meliputi beberapa aspek penting seperti kebijakan perusahaan, gaji dan tunjangan, lingkungan kerja, kesempatan pengembangan karir, jenjang karir, dan dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan. Kepuasan terhadap gaji dan tunjangan dianggap sebagai indikator yang paling signifikan dalam menilai kepuasan kerja. Selain itu, faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja yang menyenangkan, kesempatan pengembangan karir, dan hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

## **2.2 Kerangka Konseptual**

Berdasarkan penjabaran teori yang dikemukakan serta permasalahan yang telah diuraikan, maka dapat dibuat suatu kerangka penelitian. Dengan tujuan untuk memberikan kajian terhadap kondisi yang diteliti. Adapun kerangka konseptual penelitian adalah:

### **2.1.1 Pengaruh pelatihan terhadap kinerja**

Pelatihan dapat dianggap sebagai sebuah strategi untuk meningkatkan performa karyawan. Selain itu, pelatihan juga merupakan suatu kekuatan yang mampu mempercepat pembinaan sumber daya manusia dengan kompetensi, keterampilan, dan profesionalisme yang sesuai dengan tuntutan di dunia kerja. Proses pelatihan melibatkan pembinaan dan program-program pelatihan yang diselenggarakan untuk memastikan karyawan mampu menguasai keterampilan baru dan meningkatkan keterampilan yang sudah dimiliki. Selain itu pelatihan juga merupakan cara untuk memperkuat ikatan antara karyawan dan Perusahaan, meningkatkan kualitas kerja, serta memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan potensi yang dimiliki. Berdasarkan penjelasan di atas maka kerangka konseptual sebagai berikut:



### **2.1.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja**

Motivasi merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu demi mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam konteks kinerja karyawan, motivasi sering kali dianggap sebagai faktor utama yang

mempengaruhi kualitas pengajaran mereka. Kemampuan dan pengetahuan karyawan memang penting, tetapi motivasi yang tinggi menjadi kunci untuk mencapai kinerja yang baik. Berdasarkan penjelasan di atas maka kerangka konseptual sebagai berikut:



### 2.1.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

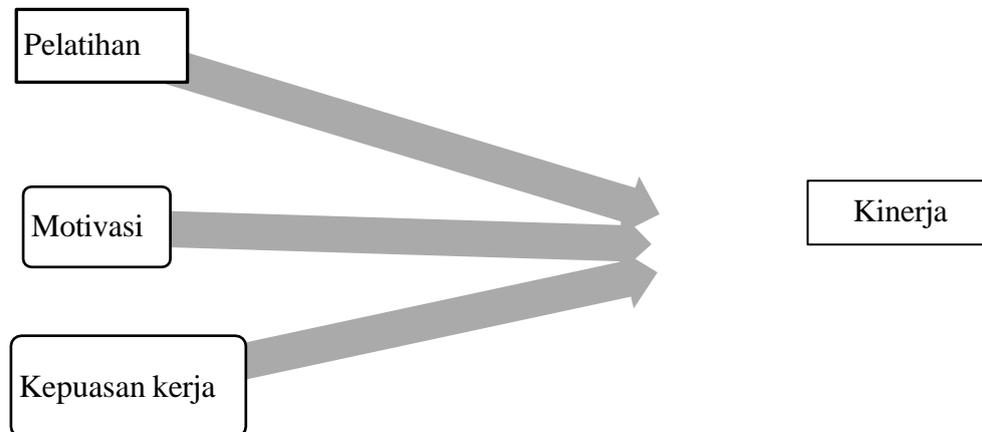
Menurut Syahab, Edward, Faris & Susanto (2022) , kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah kondisi emosional dari karyawan yang dapat terjadi ketika nilai balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh karyawan tersebut. Dalam hal ini, kepuasan kerja terjadi ketika ada keselarasan antara apa yang diberikan oleh perusahaan dengan apa yang diinginkan oleh karyawan. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja terjadi ketika terjadi ketidaksielarasan antara kedua hal tersebut. Berdasarkan penjelasan di atas maka kerangka konseptual sebagai berikut:



### 2.1.4 Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Melihat referensi pada beberapa penelitian terdahulu yang telah dijabarkan, dapat

diamati bahwa masing-masing variabel baik pelatihan, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian (Marjaya & Pasaribu, 2019), Hendra, (2020) dan Andi (Prayogi & Nursidin, 2018) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hipotesa diatas dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan akan semakin meningkat apabila pelatihan yang diterima berjalan dengan baik dan memuaskan, namun sebaliknya jika pelatihan yang diterima tidak sesuai maka akan berpengaruh pada kinerja karyawan yang tidak maksimal. Penelitian sebelumnya oleh (Rivaldo & Ratnasari, 2020b), (Jufrizen & Sitorus, 2021), (Jufrizen & Hutasuhut, 2022) telah membuktikan bahwa motivasi memang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi institusi pendidikan untuk memperhatikan faktor motivasi dalam pengembangan profesionalisme karyawan, sehingga mereka dapat memberikan pengajaran yang berkualitas dan memuaskan. Penelitian sebelumnya oleh (Susanto, 2019), (Meidita, 2019) dan (Panggalo 2021) telah membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga penting bagi institusi pendidikan dalam memantau kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan sebagai berikut:



### 2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas suatu rumusan masalah yang masih harus dibuktikan kebenarannya empirisnya. Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir diatas maka rumusan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Delta Global Sukses
- b. Terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Delta Global Sukses
- c. Terdapat pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Delta Global Sukses
- d. Terdapat pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Delta Global Sukses

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Di dalam melakukan penelitian dibutuhkan pendekatan-pendekatan sebagai alat ukur proses penelitian. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif sebagai alat ukur penelitian ini. Dalam penelitian ini akan menggunakan metode kuantitatif yang mana metode ini digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan dasar filsafat positivisme (Sugiyono, 2018) Pendekatan penelitian kuantitatif melibatkan beberapa tahapan, dimulai dari penemuan masalah dan teori, merumuskan hipotesis sementara, mengumpulkan data, menganalisis data untuk mendapatkan jawaban yang akurat, dan menarik kesimpulan sebagai jawaban definitif atas masalah yang diteliti (uliandi, Irfan, & Manurung 2015)

#### **3.2 Definisi Operasional**

Dalam penelitian, definisi operasional berfungsi sebagai panduan atau alat ukur suatu variabel. Ukuran tersebut digunakan sebagai dasar untuk mengevaluasi kualitas variabel dalam penelitian. Ukuran tersebut dikenal sebagai indikator, dan dalam penelitian ini terdapat empat variabel yang masing-masing memiliki indikator. Indikator-indikator tersebut dirumuskan berdasarkan teori yang telah dibahas sebelumnya pada bab 2

**Tabel 3. 1 Definisi Operasional**

No	Variable	Definisi	Indikator
1	Kinerja	Kinerja merupakan hasil pekerjaan atau kegiatan selama periode tertentu yang dimana hal ini dipengaruhi oleh faktor dalam dan luar suatu organisasi dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditentukan  (Sembiring, Jufrizen & Tanjung ( 2021)	1)Kualitas 2)Kuantitas, 3)Efektivitas 4)Kemandirian 5) Kompetensi  (Hendra, 2020)
2	Pelatihan	Pelatihan merujuk pada serangkaian kegiatan individu yang bertujuan meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis agar mampu menunjukkan kinerja profesional dalam bidangnya. Pelatihan dapat dianggap sebagai proses pembelajaran yang membantu pegawai untuk melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan.  Hendra (2020)	1)Instruktur 2)Peserta 3)Materi 4)Metode 5)Tujuan  (Hendra, 2020)
3	Motivasi	motivasi adalah daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, sehingga mereka bekerja sama, efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan  Hasibuan & Silvy (2019)	1)kebutuhan (need) 2) nilai (value) 3) dan tujuan (goal).  (Campbel,Bilgili, crossland & Ajay ( 2023)

4	Kepuasan Kerja	kepuasan kerja bukan hanya seberapa keras atau baik seseorang bekerja, tetapi sejauh mana seseorang menyukai pekerjaan tersebut, berkaitan dengan perasaan atau sikap individu terhadap pekerjaan itu sendiri, seperti gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, hubungan dengan rekan kerja, beban kerja, dan lain lain  Garaika (2020)	1)Menyenangi pekerjaan 2)Mencintai pekerjaan 3)Moral kerja 4)Kedisiplinan 5)Prestasi kerja (S. J. Hasibuan & Silvy, 2019)
---	----------------	--	--

**Sumber: Primer (2023)**

### 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian Penelitian ini bertempat pada PT Detta Global Sukses Jalan Parsoburan, Sukamaju, Kecamatan Siantar Marihat. Waktu Penelitian Penelitian ini dilakukan pada bulan September – Oktober 2023.

KEGIATAN PENELITIAN	APRIL				MEI				JUNI				JULI				AGUSTUS				SEPTEMBER				OKTOBER			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pra Survey	■	■	■																									
Penentuan Judul				■																								
Bimbingan Proposal				■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■												
Final Proposal															■													
Seminar Proposal															■	■												
Penelitian																	■	■	■	■	■	■	■	■				

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

(Sugiyono, 2018) menjelaskan bahwa populasi adalah obyek penelitian yang memiliki jumlah atau karakteristik yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan ditarik kesimpulan. Populasi dapat diartikan sebagai seluruh subjek atau objek penelitian. Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti adalah 88 karyawan yang bekerja di PT Detta Global Sukses

**Tabel 3.2 Jumlah Populasi PT DETTA GLOBAL SUKSES**

NO	Bagian	Populasi
1	Administrasi	27
2	Human recourses development	24
3	Medical Representative (Sales)	36
4	Pengadaan barang	23

**Sumber: PT Detta Global Sukses**

#### 3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Maka dari itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili. Bila populasi kecil maka sampel diambil keseluruhan populasi atau disebut sampel jenuh. Menurut (Sugiyono, 2018) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel.

Sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 88 orang

### **3.5 Teknik pengumpulan data**

#### **3.5.1 Kuesioner / Angket**

Menurut (Sugiyono, 2018) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Kuesioner dalam penelitian ini ditujukan pada 88 karyawan di PT Detta Global Sukses, Kuesioner yang digunakan berjenis skala likert yang dimana setiap pertanyaan maupun pernyataan memiliki 5 opsi yaitu:

**Tabel 3. 3 Skala Likert**

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

**Sumber: Hasil Penelitian**

### 3.6 Teknik Analisis data

Teknik analisis data ini merupakan jawaban dari rumusan masalah yang akan meneliti dari masing-masing variabel. Variabel bebas dari pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan baik berupa simultan maupun parsial. Analisis data bertujuan menginterpretasikan data-data yang telah dikumpulkan dan diolah sehingga nantinya akan diperoleh jawaban atas rumusan masalah penelitian dan mampu nantinya akan diperoleh jawaban atas rumusan masalah penelitian dan mampu

#### 3.6.1 Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Menurut (Sugiyono, 2018) bahwa: “Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), apabila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal terdapat 2”. Secara umum rumus regresi berganda adalah yaitu sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat

X1 dan X2 = Variabel bebas

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1$  dan  $\beta_2$  = Koefisien Regresi

Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistik berada dalam daerah signifikan secara statistik, apabila nilai uji statistik berada dalam daerah kritis (daerah dimana  $H_0$  ditolak). Sebaliknya, disebut signifikan bila uji statistik berada dalam daerah  $H_0$  diterima. Sebelum melakukan uji regresi berganda dilakukan uji persyaratan regresi yang disebut dengan uji asumsi klasik, yang bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi yang dilakukan pada penelitian adalah model yang terbaik. Tujuan dilakukan uji asumsi adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi dan konsisten. Beberapa pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

**a. Uji Normalitas**

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat atau bebasnya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi & Manurung, 2018) Pengujian normalitas dapat dilihat dengan melihat P-Plot. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, sehingga data dalam model regresi penelitian cenderung normal (Juliandi & Manurung, 2018) Selanjutnya pengujian normalitas dapat di lihat dan grafik histogram. Pola terdistribusi normal apabila kurva memiliki kecenderungan yang berimbang, baik pada sisi kiri maupun kanan dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang sempurna, Adapun pengujian normalitas data dengan menggunakan cara kolmogorov smimov. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data

adalah normal, jika nilai kolmogorov smirnov adalah tidak signifikan (Asymp. Sig (2-tailed)  $> 0.05$  (Juliandi & Manurung, 2018)

**b. Uji Multikolinieritas**

Uji ini digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen (Juliandi & Manurung, 2018) Jika variabel Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF (Variance Inflation Factor) antar variabel independen dan tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance.

**c. Uji Heterokedastisitas**

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas (Juliandi & Manurung, 2018). Ada tidaknya heterokedastisitas diketahui melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas

### 3.6.2 Pengujian Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian. Menurut (Juliandi & Manurung, 2018) setelah data dideskripsikan, maka data tersebut diuji hipotesisnya menggunakan berbagai teknik statistik yang relevan.

a. Uji parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) untuk menguji signifikan atau tidak antara variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Menurut (Sugiyono, 2018) Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji- t dengan rumus, yaitu :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{r^2}}$$

Keterangan:

t = t hitung yang dikonsultasikan

r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Ketentuan :

1. Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni sig-2 failed < taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 maka H0 diterima.
2. Jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni sig-2 failed > taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 maka H0 ditolak.

Bentuk pengujian:

$H_0 : r_s = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

$H_0 : r_s \neq 0$ , artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan:

1. Jika nilai signifikansi uji  $t > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi uji  $t < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.



Ket:

$t_{hitung}$  = Hasil perhitungan korelasi kebijakan hutang, ukuran perusahaan dan profitabilitas terhadap nilai perusahaan.

$t_{tabel}$  = Nilai t dan tabel t berdasarkan suatu pengaruh dari variabel bebas dan variabel dependen

#### **b. Uji Stimulan (Uji F)**

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Menurut (Sugiyono, 2018) pengujian signifikansi atau uji hipotesis terhadap korelasi berganda digunakan uji F dengan menggunakan rumus f hitung sebagai berikut :

$$f_h = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

F<sub>h</sub> = F hitung

R<sup>2</sup> = Koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah Sampel

R = Koefisien korelasi ganda

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan f table

Bentuk pengujian hipotesis dengan uji F :

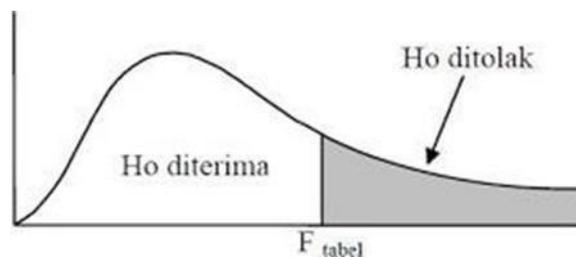
1. H<sub>0</sub> = 0, berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. H<sub>a</sub> ≠ 0 berarti secara bersama-sama ada pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat

Menentukan daerah Keputusan, yaitu dimana daerah hipotesis nol diterima atau ditolak.

- a.  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , = 5% artinya semua variabel bebas secara bersama-sama bukan merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat ( $H_a$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , = 5% artinya semua variabel bebas secara bersama-sama merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Menentukan Uji Statistik Nilai F.

Nilai  $F_{hitung}$  yang diperoleh dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  apabila nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ , maka diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.



Keterangan :

Tolak  $H_0$  apa bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  - >  $F_{hitung} > - F_{tabel}$

Tolak  $H_0$  apa bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  - >  $F_{hitung} > - F_{tabel}$

### 3.6.3 Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. (Sugiyono, 2018) menjelaskan, uji koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi dapat dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = Determinasi

R<sup>2</sup> = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

Untuk mengetahui metode estimasi yang memberikan hasil yang lebih baik, maka kriteria yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai R-Square (R) yang menunjukkan seberapa besar proporsi variasi variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Menurut (Ghozali, 2016), nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Apabila nilai koefisien determinasi semakin besar, maka semakin besar kemampuan semua variabel independen dalam menjelaskan varians dari variabel dependennya

## **BAB 4**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **4.1 Deskripsi Data**

Berdasarkan hasil pengolahan data dari kuesioner yang telah disebar kepada responden, di dapat informasi mengenai karakteristik responden yang akan dibahas mencakup aspek-aspek berikut: jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Dalam konteks penelitian ini, data yang terkandung dalam angket terdiri dari 10 pernyataan untuk mengukur variabel Pelatihan (X1), 6 pernyataan untuk mengukur Variabel Motivasi (X2), 10 pernyataan untuk mengukur variabel Kepuasan Kerja (X3), dan 10 pernyataan untuk mengukur variabel Kinerja Karyawan (Y). Kuesioner ini telah disebar kepada 88 responden yang merupakan karyawan dari PT Delta Global Sukses yang merupakan sampel dari penelitian ini. Data yang diperoleh dari kuesioner tersebut kemudian disusun dalam skala Likert dan selanjutnya ditabulasi serta dianalisis menggunakan metode SPSS.

#### **4.1.1 Karakteristik Responden**

##### **4.1.1.1 Data Responden Berdasarkan Jenis kelamin**

Karakteristik respinden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>NO</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
1	Laki-laki	55	63.6%
2	Perempuan	33	36.4%
<b>Total</b>		<b>88</b>	<b>100%</b>

Dari tabel di atas, diketahui bahwa responden berjenis kelamin perempuan terdapat sebanyak 33 orang (36.4%), sedangkan responden berjenis kelamin laki-laki terdapat sebanyak 55 orang (63.6%). Maka kegiatan usaha PT Detta Global Sukses ini lebih terdukung karena ujung tombak keberhasilan usaha ini adalah di bidang pemasaran yang mana laki-laki mobilitasnya lebih leluasa dalam tindakan ke luar perusahaan sehingga kinerja perusahaan dapat terdukung

#### 4.1.1.2 Data Responden berdasarkan usia

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	20-30Tahun	70	79.5%
2	30-40 Tahun	18	20.5%
	<b>Total</b>	<b>88</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Primer diolah (2023)*

Dari data di atas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berada pada rentang usia 20-30 tahun sebanyak 70 orang (79.5%), sementara yang berusia 30-40 tahun ada sebanyak 18 orang (20.5%). Dengan komposisi umur kerja karyawan PT Detta Global sukses terlihat bahwa karyawan perusahaan ini adalah kaum muda yang tentunya lebih energik dan bersemangat sehingga dapat diharapkan menunjang kinerja perusahaan

#### 4.1.1.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	SLTA/Sederajat	6	6,8%
2.	D3	8	9,1%
3.	D4/S1	67	76.1%
4.	S2	5	5.7%
5.	S3	2	2.3%
	<b>Total</b>	<b>88</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Primer diolah (2023)*

Dari data di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki latar belakang pendidikan D4/S1, sebanyak 67 orang (76.1%). Disusul oleh D3 dengan 8 orang (9.1%), SLTA/Sederajat dengan 6 orang (6.8%), S2 sebanyak 5 orang (5.7%), dan S3 sebanyak 2 orang (2.3%). Dengan demikian, dapat diketahui bahwa berdasarkan pendidikan, responden didominasi oleh lulusan D4/S1 sebanyak 67 orang atau 76.1%. Pendidikan tinggi lainnya seperti D3, SLTA/Sederajat, S2, dan S3 juga ada namun persentasinya relatif kecil. Data tersebut memperlihatkan bahwa sebagian besar pegawai PT Delta Global sukses ini (93,2%) adalah lulusan perguruan tinggi sehingga kompetensi yang dimiliki cukup baik dan dapat mendukung kinerja perusahaan

#### 4.1.2 Gambaran Deskripsi Frekuensi Variabel

Gambaran distribusi variabel merupakan bagian dari analisis statistika yang bertujuan untuk mengetahui deskriptif frekuensi jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan dan menggambarkan secara mendalam variabel dalam penelitian. Analisis ini memberikan penjelasan tentang subjek yang dibahas tanpa perhitungan angka. Hal ini bertujuan untuk mengubah kumpulan data mentah menjadi mudah dipahami dalam bentuk informasi yang lebih ringkas yakni berupa angka persentase. Adapun hasil dari tiap variabel disajikan dalam tabel di bawah ini:

##### 4.1.2.1 Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Kinerja Karyawan yang dirangkum pada tabel berikut :

**Tabel 4. 1 Rekapitulasi Skor dan Distribusi  
Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan**

Pernyataan	SS		S		N		TS		STS		TOTAL		Rata rata	Ket
	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%		
Saya merasa hasil pekerjaan saya mencapai standar kualitas yang diharapkan.	39	44.32	44	50	5	5.68	0	0	0	0	88	100	4.386	Baik
Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan keterampilan dan kemampuan saya.	43	48.86	38	43.18	6	6.82	1	1.14	0	0	88	100	4.397.	Baik
Saya berhasil mencapai target penjualan dalam	28	31.82	52	59.09	8	9.09	0	0	0	0	88	100	4.227.	Baik

jumlah unit dan waktu yang telah ditentukan														
Saya mampu melebihi capaian target penjualan yang telah di tentukan	44	50	38	43.18	6	6.82	0	0	0	0	88	100	4.432.	Baik
Saya mampu menggunakan sumber daya organisasi secara optimal untuk mencapai hasil yang maksimal	37	42.5	37	42.5	14	15.91	0	0	0	0	88	100	4.261.	Baik
Sumber daya organisasi secara efektif membantu saya dalam mencapai target penjualan	37	42.5	38	43.18	13	14.77	0	0	0	0	88	100	4.273.	Baik
Saya menjalankan tugas- tugas saya dengan komitmen kerja yang tinggi	37	42.5	37	42.5	14	15.91	0	0	0	0	88	100	4.261.	Baik
Saya merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya lakukan	37	42.5	37	42.5	14	15.91	0	0	0	0	88	100	4.261.	Baik
Pengetahuan, keterampilan, dan sikap saya relevan dengan tugas- tugas yang saya emban	37	42.5	37	42.5	14	15.91	0	0	0	0	88	100	4.261.	Baik
Saya merasa memiliki kemampuan yang sesuai untuk menjalankan tugas- tugas saya	37	42.5	37	42.5	14	15.91	0	0	0	0	88	100	4.261.	Baik

Sumber : Penelitian Diolah (2023)

Dari data di atas dapat dianalisis bahwa mayoritas responden menjawab sebagai berikut:

1. Jawaban responden mengenai “Saya merasa hasil pekerjaan saya mencapai standar kualitas yang diharapkan”, mayoritas menjawab setuju 50%, sangat setuju 44.32% dan netral 5.68%, yang berarti 94.32% karyawan merasa bahwa hasil pekerjaan mereka mencapai standar kualitas yang diharapkan. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju (0%) bahwa mereka merasa hasil pekerjaan mereka belum mencapai standar kualitas yang diharapkan
2. Jawaban responden mengenai pernyataan “Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan keterampilan dan kemampuan saya”, mayoritas menjawab setuju 43.18%, sangat setuju 48.86% dan netral 6.82%, yang berarti 92.04% karyawan merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan keterampilan dan kemampuan mereka. Hanya sebagian kecil yang tidak setuju dan sangat tidak setuju (1.14%) bahwa mereka merasa pekerjaan yang mereka lakukan tidak sesuai dengan keterampilan dan kemampuan mereka.
3. Jawaban responden mengenai pernyataan “Saya berhasil mencapai target penjualan dalam jumlah unit dan waktu yang telah ditentukan”, mayoritas menjawab setuju 59.09%, sangat setuju 31.82% dan netral 9.09%, yang berarti 91.91% karyawan merasa bahwa mereka berhasil mencapai target penjualan. Hanya sebagian kecil yang tidak setuju dan sangat tidak setuju (0%) bahwa mereka belum berhasil mencapai target penjualan.

4. Jawaban responden mengenai pernyataan “Saya mampu melebihi capaian target penjualan yang telah di tentukan”, mayoritas menjawab setuju 43.18%, sangat setuju 50% dan netral 6.82%, yang berarti 93.18% karyawan merasa bahwa mereka mampu melebihi capaian target penjualan yang telah ditentukan. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju (0%) bahwa mereka merasa belum mampu melebihi capaian target penjualan yang telah ditentukan.
5. Jawaban responden mengenai pernyataan Saya mampu menggunakan sumber daya organisasi secara optimal untuk mencapai hasil yang maksimal”, mayoritas menjawab setuju 42.5%, sangat setuju 42.5% dan netral 15.91%, yang berarti 85% karyawan merasa bahwa mereka mampu menggunakan sumber daya organisasi secara optimal untuk mencapai hasil yang maksimal. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju (0%) bahwa mereka merasa belum mampu menggunakan sumber daya organisasi secara optimal untuk mencapai hasil yang maksimal.
6. Jawaban responden mengenai pernyataan “Sumber daya organisasi secara efektif membantu saya dalam mencapai target penjualan”, mayoritas menjawab setuju 43.18%, sangat setuju 42.5% dan netral 14.77%, yang berarti 85.68% karyawan merasa bahwa sumber daya organisasi secara efektif membantu mereka dalam mencapai target penjualan. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju (0%) bahwa mereka merasa sumber daya organisasi belum efektif membantu mereka

dalam mencapai target penjualan.

7. Jawaban responden mengenai pernyataan “Saya menjalankan tugas-tugas saya dengan komitmen kerja yang tinggi” Mayoritas responden setuju (42.5%) dan sangat setuju (42.5%) dengan pernyataan ini, yang berarti 85% karyawan merasa menjalankan tugas-tugas mereka dengan komitmen kerja yang tinggi. Hanya sebagian kecil yang netral (15.91%) dan tidak ada yang tidak setuju atau sangat tidak setuju.
8. Jawaban responden mengenai pernyataan “Saya merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya lakukan” Mayoritas responden setuju (42.5%) dan sangat setuju (42.5%) dengan pernyataan ini, yang berarti 85% karyawan merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Hanya sebagian kecil yang netral (15.91%) dan tidak ada yang tidak setuju atau sangat tidak setuju.
9. Jawaban responden mengenai pernyataan “Pengetahuan, keterampilan, dan sikap saya relevan dengan tugas-tugas yang saya emban” Mayoritas responden setuju (42.5%) dan sangat setuju (42.5%) dengan pernyataan ini, yang berarti 85% karyawan merasa pengetahuan, keterampilan, dan sikap mereka relevan dengan tugas-tugas yang mereka emban. Hanya sebagian kecil yang netral (15.91%) dan tidak ada yang tidak setuju atau sangat tidak setuju.
10. Jawaban responden mengenai pernyataan “Saya merasa memiliki kemampuan yang sesuai untuk menjalankan tugas-tugas saya” Mayoritas responden setuju(42.5%) dan sangat setuju (42.5%) dengan pernyataan ini,

yang berarti 85% karyawan merasa memiliki kemampuan yang sesuai untuk menjalankan tugas-tugas mereka. Hanya sebagian kecil yang netral (15.91%) dan tidak ada yang tidak setuju atau sangat tidak setuju

#### 4.1.2.2 Pelatihan (X1)

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Pelatihan yang dirangkum pada tabel berikut :

**Tabel 4. 5 Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden pada variable pelatihan**

Pernyataan	SS		S		N		TS		STS		TOTAL		Rata-rata	Ket
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%		
Instruktur pelatihan dapat memberikan materi yang membantu saya dalam memahami pekerjaan yang saya lakukan	37	42.5	37	42.5	14	15.91	0	0	0	0	88	100	4.261	Baik
Instruktur,pelatihan merupakan orang yang berpengalaman di bidangnya serta terampil dalam menyampaikan materi	37	42.5	38	43.18	13	14.77	0	0	0	0	88	100	4.273	Baik
Saya merasa bersemangat dalam,mengikuti pelatihan yang di berikan oleh instruktur	37	42.5	37	42.5	14	15.91	0	0	0	0	88	100	4.261	Baik
Saya mengikuti program pelatihan dengan baik serta mengikuti masukan dan arahan instruktur	37	42.5	37	42.5	14	15.91	0	0	0	0	88	100	4.261	Baik
Program pelatihan meningkatkan kemampuan saya karena materi yang relevan	37	42.5	37	42.5	14	15.91	0	0	0	0	88	100	4.261	Baik
Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan tugas saya yang perlu ditingkatkan	37	42.5	37	42.5	14	15.91	0	0	0	0	88	100	4.261	Baik
Metode penyampaian dalam pelatihan	37	42.5	37	42.5	14	15.91	0	0	0	0	88	100	4.261	Baik

membantu saya memahami maksud dari materi dengan baik														
Metode penyampaian sesuai dengan materi yang di berikan oleh instruktur	37	42.5	37	42.5	14	15.91	0	0	0	0	88	100	4.261	Baik
Tujuan dari program pelatihan sudah sesuai dengan tugas dan pekerjaan saya sebagai karyawan	37	42.5	37	42.5	14	15.91	0	0	0	0	88	100	4.261	Baik
Saya dapat mencapai tujuan pelatihan dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan saya dalam bekerja	37	42.5	37	42.5	14	15.91	0	0	0	0	88	100	4.261	Baik

**Sumber: Penelitian Diolah (2023)**

Dari data diatas dapat dianalisis bahwa bahwa mayoritas responden menjawab sebagai berikut :

1. Jawaban responden mengenai pernyataan “Instruktur pelatihan dapat memberikan materi yang membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan yang saya lakukan” Mayoritas responden setuju (42.5%) dan sangat setuju (42.5%) dengan pernyataan ini, yang berarti 85% karyawan merasa instruktur pelatihan dapat memberikan materi yang membantu mereka dalam menyelesaikan pekerjaan yang mereka lakukan. Hanya sebagian kecil yang netral (15.91%) dan tidak ada yang tidak setuju atau sangat tidak setuju.
2. Jawaban responden mengenai pernyataan bahwa “Instruktur pelatihan merupakan orang yang berpengalaman di bidangnya serta terampil dalam menyampaikan materi” Mayoritas responden setuju (42.5%) dan sangat setuju (42.5%) dengan pernyataan ini, yang berarti 85% karyawan merasa

instruktur pelatihan merupakan orang yang berpengalaman di bidangnya serta terampil dalam menyampaikan materi. Hanya sebagian kecil yang netral (15.91%) dan tidak ada yang tidak setuju atau sangat tidak setuju.

3. Jawaban responden mengenai pernyataan bahwa “Saya merasa bersemangat dalam mengikuti pelatihan yang di berikan oleh instruktur” Mayoritas responden setuju (42.5%) dan sangat setuju (42.5%) dengan pernyataan ini, yang berarti 85% karyawan merasa bersemangat dalam mengikuti pelatihan yang diberikan oleh instruktur. Hanya sebagian kecil yang netral (15.91%) dan tidak ada yang tidak setuju atau sangat tidak setuju.
4. Jawaban responden mengenai pernyataan “Saya mengikuti program pelatihan dengan baik serta mengikuti masukan dan arahan instruktur” Mayoritas responden setuju (42.5%) dan sangat setuju (42.5%) dengan pernyataan ini, yang berarti 85% karyawan merasa mengikuti program pelatihan dengan baik serta mengikuti masukan dan arahan instruktur. Hanya sebagian kecil yang netral (15.91%) dan tidak ada yang tidak setuju atau sangat tidak setuju.
5. Jawaban responden mengenai pernyataan “Program pelatihan meningkatkan kemampuan saya karena materi yang relevan” Mayoritas responden setuju (42.5%) dan sangat setuju (42.5%) dengan pernyataan ini, yang berarti 85% karyawan merasa program pelatihan meningkatkan kemampuan mereka karena materi yang relevan. Hanya sebagian kecil yang netral (15.91%) dan tidak ada yang tidak setuju atau sangat tidak

setuju.

6. Jawaban responden mengenai pernyataan “Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan tugas saya yang perlu ditingkatkan” Mayoritas responden setuju (42.5%) dan sangat setuju (42.5%) dengan pernyataan ini, yang berarti 85% karyawan merasa materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan tugas mereka yang perlu ditingkatkan. Hanya sebagian kecil yang netral (15.91%) dan tidak ada yang tidak setuju atau sangat tidak setuju.
7. Jawaban responden mengenai pernyataan “Metode penyampaian dalam pelatihan membantu saya memahami maksud dari materi dengan baik” Mayoritas responden setuju (42.5%) dan sangat setuju (42.5%) dengan pernyataan ini, yang berarti 85% karyawan merasa bersemangat dalam mengikuti pelatihan yang diberikan oleh instruktur. Hanya sebagian kecil yang netral (15.91%) dan tidak ada yang tidak setuju atau sangat tidak setuju.
8. Jawaban responden mengenai pernyataan Metode penyampaian sesuai dengan materi yang di berikan oleh instruktur, Mayoritas responden setuju (42.5%) dan sangat setuju (42.5%) dengan pernyataan ini, yang berarti 85% karyawan merasa mengikuti program pelatihan dengan baik serta mengikuti masukan dan arahan instruktur. Hanya sebagian kecil yang netral (15.91%) dan tidak ada yang tidak setuju atau sangat tidak setuju.
9. Jawaban responden mengenai pernyataan “Tujuan dari program pelatihan sudah sesuai dengan tugas dan pekerjaan saya sebagai karyawan” Mayoritas responden setuju (42.5%) dan sangat setuju (42.5%) dengan

pernyataan ini, yang berarti 85% karyawan merasa tujuan dari program pelatihan sudah sesuai dengan tugas dan pekerjaan mereka sebagai karyawan. Hanya sebagian kecil yang netral (15.91%) dan tidak ada yang tidak setuju atau sangat tidak setuju.

10. Jawaban responden mengenai pernyataan "Saya dapat mencapai tujuan pelatihan dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan saya dalam bekerja" Mayoritas responden setuju (42.5%) dan sangat setuju (42.5%) dengan pernyataan ini, yang berarti 85% karyawan merasa mereka dapat mencapai tujuan pelatihan dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam bekerja. Hanya sebagian kecil yang netral (15.91%) dan tidak ada yang tidak setuju atau sangat tidak setuju.

#### 4.1.2.3 Motivasi (X2)

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Motivasi yang dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 4. 6

Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel Motivasi

Pernyataan	SS		S		N		TS		STS		TOTAL		Rata-rata	ket
	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%		
Motivasi saya dalam bekerja dipengaruhi oleh kebutuhan internal saya	37	42.5	37	42.5	14	15.91	0	0	0	0	88	100	4.261.	Baik
Pekerjaan saya memenuhi kebutuhan pribadi dan profesional saya	37	42.5	38	43.18	13	14.77	0	0	0	0	88	100	4.273.	Baik

Hasil kerja yang saya capai sesuai dengan nilai-nilai yang saya anut	37	42.5	37	42.5	14	15.91	0	0	0	0	88	100	4.261	<b>Baik</b>
Nilai-nilai yang saya anut mempengaruhi motivasi saya dalam bekerja	37	42.5	37	42.5	14	15.91	0	0	0	0	88	100	4.261	<b>Baik</b>
Saya memiliki sasaran yang ingin dicapai dalam pekerjaan dan itu memotivasi saya.	37	42.5	37	42.5	14	15.91	0	0	0	0	88	100	4.261	<b>Baik</b>
Tujuan yang ingin saya capai menjadi sumber motivasi bagi saya untuk bekerja lebih baik.	37	42.5	37	42.5	14	15.91	0	0	0	0	88	100	4.261	<b>Baik</b>

Dari data di atas dapat dianalisis bahwa mayoritas responden

menjawab sebagai berikut:

1. Jawaban responden mengenai pernyataan "Motivasi saya dalam bekerja dipengaruhi oleh kebutuhan internal saya" Mayoritas responden setuju (42.5%) dan sangat setuju (42.5%) dengan pernyataan ini, yang berarti 85% karyawan merasa motivasi mereka dalam bekerja dipengaruhi oleh kebutuhan internal mereka. Hanya sebagian kecil yang netral (15.91%) dan tidak ada yang tidak setuju atau sangat tidak setuju.
2. Jawaban responden mengenai pernyataan "Pekerjaan saya memenuhi kebutuhan pribadi dan profesional saya" Mayoritas responden setuju (42.5%) dan sangat setuju (42.5%) dengan pernyataan ini, yang berarti 85% karyawan merasa pekerjaan mereka memenuhi kebutuhan pribadi dan profesional mereka. Hanya sebagian kecil yang netral (15.91%) dan tidak ada yang tidak setuju atau sangat tidak setuju.

3. Jawaban responden mengenai pernyataan “Hasil kerja yang saya capai sesuai dengan nilai-nilai yang saya anut” Mayoritas responden setuju (42.5%) dan sangat setuju (42.5%) dengan pernyataan ini, yang berarti 85% karyawan merasa hasil kerja yang mereka capai sesuai dengan nilai-nilai yang mereka anut. Hanya sebagian kecil yang netral (15.91%) dan tidak ada yang tidak setuju atau sangat tidak setuju.
4. Jawaban responden mengenai pernyataan “Nilai-nilai yang saya anut mempengaruhi motivasi saya dalam bekerja” Mayoritas responden setuju (42.5%) dan sangat setuju (42.5%) dengan pernyataan ini, yang berarti 85% karyawan merasa nilai-nilai yang mereka anut mempengaruhi motivasi mereka dalam bekerja. Hanya sebagian kecil yang netral (15.91%) dan tidak ada yang tidak setuju atau sangat tidak setuju.
5. Jawaban responden mengenai pernyataan “Saya memiliki sasaran yang ingin dicapai dalam pekerjaan dan itu memotivasi saya” Mayoritas responden setuju (42.5%) dan sangat setuju (42.5%) dengan pernyataan ini, yang berarti 85% karyawan merasa memiliki sasaran yang ingin dicapai dalam pekerjaan dan itu memotivasi mereka. Hanya sebagian kecil yang netral (15.91%) dan tidak ada yang tidak setuju atau sangat tidak setuju.
6. Jawaban responden mengenai pernyataan “Tujuan yang ingin saya capai menjadi sumber motivasi bagi saya untuk bekerja lebih baik” Mayoritas responden setuju (42.5%) dan sangat setuju (42.5%) dengan pernyataan ini, yang berarti 85% karyawan merasa tujuan yang ingin mereka capai menjadi sumber motivasi bagi mereka untuk bekerja lebih baik. Hanya sebagian kecil yang netral (15.91%) dan tidak ada yang tidak setuju atau sangat tidak setuju.

#### 4.1.2.4 Kepuasan Kerja (X3)

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel iklim sekolah yang dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 4. 7  
Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja

Pernyataan	SS		S		N		TS		STS		TOTAL		Rata-rata	ket
	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%		$\Sigma\%$	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%		
Saya menikmati pekerjaan saya karena dapat melibatkan diri secara aktif	37	42.5	37	42.5	14	15.91	0	0	0	0	88	100	4.261	baik
Kemampuan saya dalam melakukan pekerjaan dengan baik memberi saya rasa puas dalam bekerja	37	42.5	38	43.18	13	14.77	0	0	0	0	88	100	4.273	baik
Saya mencintai pekerjaan yang saya lakukan	37	42.5	37	42.5	14	15.91	0	0	0	0	88	100	4.261	baik
Saya memiliki perasaan peduli terhadap pekerjaan yang saya lakukan	37	42.5	37	42.5	14	15.91	0	0	0	0	88	100	4.261	baik
Saya merasa memiliki kesepakatan batin dalam mencapai tujuan kerja sesuai standar kualitas	37	42.5	37	42.5	14	15.91	0	0	0	0	88	100	4.261	baik
Saya merasa standar kualitas yang dimiliki Perusahaan sesuai dengan perasaan batin yang saya miliki	37	42.5	37	42.5	14	15.91	0	0	0	0	88	100	4.261	baik
Saya menjaga nilai-nilai kedisiplinan dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari.	37	42.5	37	42.5	14	15.91	0	0	0	0	88	100	4.261	baik

Saya menjalankan aturan dengan tertib dalam ranah pekerjaan	37	42.5	37	42.5	14	15.91	0	0	0	0	88	100	4.261	baik
Saya mencapai prestasi kerja yang memuaskan berdasarkan keterampilan, dedikasi, dan waktu yang saya investasikan	37	42.5	37	42.5	14	15.91	0	0	0	0	88	100	4.261	baik
Pencapaian hasil kerja saya mencerminkan kualitas dan dedikasi saya terhadap pekerjaan	37	42.5	37	42.5	14	15.91	0	0	0	0	88	100	4.261	baik

Dari tabel di atas dapat dianalisis bahwa mayoritas responden menjawab sebagai berikut:

1. Jawaban responden mengenai pernyataan "Saya menikmati pekerjaan saya karena dapat melibatkan diri secara aktif" Mayoritas responden setuju (42.5%) dan sangat setuju (42.5%) dengan pernyataan ini, yang berarti 85% karyawan menikmati pekerjaan mereka karena dapat melibatkan diri secara aktif. Hanya sebagian kecil yang netral (14.5%) dan tidak ada yang tidak setuju atau sangat tidak setuju.
2. Jawaban responden mengenai pernyataan "Kemampuan saya dalam melakukan pekerjaan dengan baik memberi saya rasa puas dalam bekerja" Mayoritas responden setuju (43%) dan sangat setuju (42.5%) dengan pernyataan ini, yang berarti 85.5% karyawan merasa puas dalam bekerja karena kemampuan mereka dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

Hanya sebagian kecil yang netral (13%) dan tidak ada yang tidak setuju atau sangat tidak setuju.

3. Jawaban responden mengenai pernyataan “Saya mencintai pekerjaan yang saya lakukan” Mayoritas responden setuju (42.5%) dan sangat setuju (42.5%) dengan pernyataan ini, yang berarti 85% karyawan mencintai pekerjaan yang mereka lakukan. Hanya sebagian kecil yang netral (15.91%) dan tidak ada yang tidak setuju atau sangat tidak setuju.
4. Jawaban responden mengenai pernyataan “Saya memiliki perasaan peduli terhadap pekerjaan yang saya lakukan” Mayoritas responden setuju (42.5%) dan sangat setuju (42.5%) dengan pernyataan ini, yang berarti 85% karyawan memiliki perasaan peduli terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Hanya sebagian kecil yang netral (15.91%) dan tidak ada yang tidak setuju atau sangat tidak setuju.
5. Jawaban responden mengenai pernyataan “Saya merasa memiliki kesepakatan batin dalam mencapai tujuan kerja sesuai standar kualitas” Mayoritas responden setuju (42.5%) dan sangat setuju (42.5%) dengan pernyataan ini, yang berarti 85% karyawan merasa memiliki kesepakatan batin dalam mencapai tujuan kerja sesuai standar kualitas. Hanya sebagian kecil yang netral (15.91%) dan tidak ada yang tidak setuju atau sangat tidak setuju.
6. Jawaban responden mengenai pernyataan “Saya merasa standar kualitas yang dimiliki Perusahaan sesuai dengan perasaan batin yang saya miliki”

Mayoritas responden setuju (42.5%) dan sangat setuju (42.5%) dengan pernyataan ini, yang berarti 85% karyawan merasa standar kualitas yang dimiliki Perusahaan sesuai dengan perasaan batin yang mereka miliki. Hanya sebagian kecil yang netral (15.91%) dan tidak ada yang tidak setuju atau sangat tidak setuju.

7. Jawaban responden mengenai pernyataan “Saya menjaga nilai-nilai kedisiplinan dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari” Mayoritas responden setuju (42.5%) dan sangat setuju (42.5%) dengan pernyataan ini, yang berarti 85% karyawan menjaga nilai-nilai kedisiplinan dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari. Hanya sebagian kecil yang netral (15.91%) dan tidak ada yang tidak setuju atau sangat tidak setuju
8. Jawaban responden mengenai pernyataan “Saya menjalankan aturan dengan tertib dalam ranah pekerjaan” Mayoritas responden setuju (42.5%) dan sangat setuju (42.5%) dengan pernyataan ini, yang berarti 85% karyawan menjalankan aturan dengan tertib dalam ranah pekerjaan. Hanya sebagian kecil yang netral (15.91%) dan tidak ada yang tidak setuju atau sangat tidak setuju.
9. Jawaban responden mengenai pernyataan “Saya mencapai prestasi kerja yang memuaskan berdasarkan keterampilan, dedikasi, dan waktu yang saya investasikan” Mayoritas responden setuju (42.5%) dan sangat setuju (42.5%) dengan pernyataan ini, yang berarti 85% karyawan mencapai prestasi kerja yang memuaskan berdasarkan keterampilan, dedikasi, dan

waktu yang mereka investasikan. Hanya sebagian kecil yang netral (15.91%) dan tidak ada yang tidak setuju atau sangat tidak setuju.

10. Jawaban responden mengenai pernyataan “Pencapaian hasil kerja saya mencerminkan kualitas dan dedikasi saya terhadap pekerjaan” Mayoritas responden setuju (42.5%) dan sangat setuju (42.5%) dengan pernyataan ini, yang berarti 85% karyawan merasa pencapaian hasil kerja mereka mencerminkan kualitas dan dedikasi mereka terhadap pekerjaan. Hanya sebagian kecil yang netral (15.91%) dan tidak ada yang tidak setuju atau sangat tidak setuju.

## 4.2 Hasil Analisis Data

### 4.2.1.1 Uji instrument validitas

Validitas suatu instrumen diukur dengan memeriksa apakah koefisien korelasi antara setiap item dengan skor total instrumen tersebut memiliki tingkat signifikansi kurang dari 0,05 dan nilai r-hitung melebihi nilai r-tabel yang sesuai. Hasil dari uji validitas ini disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel**

Variabel	Item	Signifikansi	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0.000	0.540	0.2096	Valid
	KK2	0.000	0.679		Valid
	KK3	0.000	0.446		Valid
	KK4	0.000	0.509		Valid
	KK5	0.000	0.462		Valid
	KK6	0.000	0.422		Valid

	KK7	0.000	0.511		Valid
	KK8	0.000	0.516		Valid
	KK9	0.000	0.542		Valid
	KK10	0.000	0.522		Valid

**Sumber: Olahan SPSS 23, 2024**

Analisis variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan item-item KK1 hingga KK10 menunjukkan bahwa semua item memiliki signifikansi 0.000, yang berarti setiap item secara statistik signifikan dalam mengukur kinerja karyawan. Nilai r-hitung untuk item-item tersebut berkisar antara 0.422 sampai 0.679, yang semuanya melebihi nilai r-tabel sebesar 0.2096. Ini mengindikasikan bahwa setiap item (KK1 – KK10) memiliki korelasi positif yang valid dan signifikan dengan variabel Kinerja Karyawan, mengidentifikasikan kesesuaian sebagai indikator dalam mengukur kinerja karyawan. Kesimpulannya, hasil analisis menunjukkan bahwa semua item (KK1 – KK10) merupakan indikator yang efektif dan relevan untuk mengukur Kinerja Karyawan.

**Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1)**

Variabel	Item	Signifikansi	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pelatihan Karyawan(X1)	PK1	0.000	0.719	0.2096	Valid
	PK2	0.000	0.752		Valid
	PK3	0.000	0.699		Valid
	PK4	0.000	0.731		Valid
	PK5	0.000	0.630		Valid
	PK6	0.000	0.744		Valid

	PK7	0.000	0.705		Valid
	PK8	0.000	0.717		Valid
	PK9	0.000	0.674		Valid
	PK10	0.000	0.695		Valid

**Sumber: Olahan SPSS 23, 2024**

Analisis pada variabel Pelatihan Karyawan (X1) dengan item-item PK1 hingga PK10 menunjukkan bahwa seluruh item memiliki signifikansi 0.000, yang secara statistik sangat signifikan dalam mengukur Pelatihan. Nilai r-hitung untuk item-item ini berkisar antara 0.630 hingga 0.752, semuanya melewati nilai r-tabel sebesar 0.2096. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item memiliki korelasi positif yang kuat dan valid dengan variabel Pelatihan, membuktikan bahwa seluruh item secara efektif berkontribusi dalam pengukuran Pelatihan Karyawan. Dengan demikian, hasil analisis ini mengonfirmasi bahwa semua item (PK1 – PK10) valid dan signifikan sebagai indikator dalam mengukur aspek-aspek Pelatihan Karyawan, menegaskan keberhasilan dalam menggambarkan komponen-komponen penting dari pendidikan yang berorientasi pada karyawan.

**Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Karyawan (X2)**

Variabel	Item	Signifikansi	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Motivasi Karyawan (X2)	MK1	0.000	0.598	0.2096	Valid
	MK2	0.000	0.562		Valid
	MK3	0.000	0.479		Valid
	MK4	0.000	0.630		Valid
	MK5	0.000	0.694		Valid

	MK6	0.000	0.477		Valid
--	-----	-------	-------	--	-------

**Sumber: Olahan SPSS 23, 2024**

Analisis terhadap Motivasi Karyawan (X2) melalui enam item (MK1 hingga MK6) menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dengan variabel yang diteliti, dibuktikan dengan nilai p (tingkat signifikansi) yang semuanya 0,000, menunjukkan signifikansi statistik jauh di bawah ambang batas konvensional 0,05. Koefisien korelasi (r-hitung) untuk setiap item berkisar antara 0,477 hingga 0,694, mengindikasikan korelasi positif moderat dengan variabel terikat, dan nilai-nilai ini secara substansial di atas nilai r-tabel 0,2096, mengonfirmasi validitas setiap item. Pola konsisten dari nilai p yang signifikan dan koefisien korelasi yang melebihi batas r-tabel di seluruh item menegaskan kekuatan Motivasi Karyawan dalam mempengaruhi hasil penelitian, dengan demikian memvalidasi relevansi setiap item dan memberikan pemahaman komprehensif tentang dampak konstruk tersebut.

**Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja**

Variabel	Item	Signifikansi	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (X3)	K1	0.000	0.537	0.2096	Valid
	K2	0.000	0.679		Valid
	K3	0.000	0.525		Valid
	K4	0.000	0.553		Valid
	K5	0.000	0.561		Valid
	K6	0.000	0.598		Valid
	K7	0.000	0.462		Valid

	K8	0.000	0.539		Valid
	K9	0.000	0.501		Valid
	K10	0.000	0.589		Valid

**Sumber: Olahan SPSS 23, 2024**

Analisis Kepuasan Kerja (X3) melalui sepuluh item (K1 hingga K10) mengungkapkan hubungan yang signifikan dengan variabel yang diukur, terlihat dari nilai p (tingkat signifikansi) yang seragam sebesar 0.000 untuk semua item, menandakan signifikansi statistik yang jauh melebihi batas konvensional 0.05. Koefisien korelasi (r-hitung) untuk item-item tersebut berkisar antara 0.462 hingga 0.679, menunjukkan adanya korelasi positif moderat hingga kuat dengan variabel terikat. Semua nilai koefisien ini melebihi nilai r-tabel sebesar 0.2096, yang mengonfirmasi bahwa setiap item valid dan secara signifikan berkontribusi pada pengukuran Kepuasan Kerja. Konsistensi dalam signifikansi statistik dan nilai koefisien korelasi yang tinggi menegaskan pentingnya setiap item dalam memahami dampak Kepuasan Kerja terhadap hasil yang diteliti.

#### **4.2.1.2 Uji Reliabilitas**

Reliabilitas instrumen penelitian diuji menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Hal ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana konsistensi internal dari pernyataan-pernyataan yang mengukur variabel laten dalam penelitian, termasuk pelatihan, motivasi, dan kinerja karyawan. Keandalan instrumen dianggap memadai jika nilai Cronbach's Alpha yang ditemukan lebih besar dari atau setidaknya sama dengan 0,60. Ringkasan dari hasil uji keandalan ini disajikan

dalam Tabel yang akan dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 4. 4 Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
1	Kinerja Karyawan (Y)	0.694
2	Pelatihan Karyawan (X1)	0.887
3	Motivasi Kerja (X2)	0.727
4	Kepuasan Kerja (X3)	0.747

**Sumber: Olahan SPSS 23, 2024**

Analisis uji reliabilitas untuk variabel Kinerja Karyawan (Y), Pelatihan Karyawan (X1), Motivasi Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) yang mencakup total 36 item, menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.694 hingga 0.887, menunjukkan tingkat konsistensi internal yang baik dan mengindikasikan reliabilitas yang dapat diandalkan dari instrumen pengukuran tersebut. Nilai ini, yang melebihi ambang batas umum 0.6 untuk penelitian sosial, menandakan bahwa item-item dalam instrumen tersebut cukup homogen dan konsisten dalam mengukur konstruk-konstruk yang dimaksud. Hal ini menegaskan keandalan skala dalam menghasilkan pengukuran yang konsisten atas Kinerja Karyawan (Y), Pelatihan Karyawan (X1), Motivasi Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3), memberikan dasar yang solid untuk analisis lebih lanjut terhadap dinamika yang mempengaruhi Karyawan dan memvalidasi penggunaan ini dalam penelitian terkait.

#### **4.2.1.3 Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik adalah serangkaian tes yang harus lulus sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, untuk memastikan bahwa estimasi parameter dan koefisien regresi bersifat objektif dan tidak mengandung kesalahan sistematis. Tes asumsi klasik tersebut termasuk pemeriksaan terhadap distribusi normalitas data, pengecekan multikolinearitas untuk memastikan independensi antar variabel, evaluasi autokorelasi yang menilai korelasi antar residu, dan analisis heteroskedastisitas yang menentukan kehomogenan varians residu. Hasil dari uji asumsi klasik dalam studi ini akan diuraikan sebagai berikut:

#### **4.2.1.4 Uji Normalitas**

Penelitian ini melakukan pengujian normalitas distribusi data dengan menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov, di mana fokus utamanya adalah pada signifikansi residual yang tercipta serta dengan menggunakan metode grafis seperti plot probabilitas normal. Kecenderungan distribusi normal diidentifikasi dengan memeriksa bagaimana data (titik-titik) tersebar sepanjang garis diagonal pada grafik. Hasil dari uji normalitas yang dilakukan pada residual yang diperoleh dirangkum sebagai berikut:

**Tabel 4. 5 Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.03396124
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.044
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Olahan SPSS 23, 2024

Dalam analisis residu dari 88 observasi, ditemukan bahwa residu memiliki rata-rata 0 dan standar deviasi sebesar 2.03396124, menunjukkan tidak adanya bias sistematis dalam prediksi model dan variabilitas yang wajar dalam kesalahan prediksi. Tes normalitas, dengan statistik tes 0.078 dan nilai p (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0.200, mengindikasikan bahwa residu berdistribusi normal karena nilai p lebih tinggi dari threshold umum 0.05, menegaskan bahwa asumsi distribusi normal residu dalam analisis regresi dipenuhi. Ini menunjukkan bahwa model regresi mungkin efektif dalam membuat prediksi tanpa bias sistematis signifikan, namun evaluasi lebih lanjut terhadap asumsi regresi lain diperlukan untuk penilaian komprehensif terhadap kinerja model.

#### 4.2.1.5 Uji Multikolinieritas

Pada penelitian ini, uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk melihat multikolinieritas antara variabel bebas dan terikat ditunjukkan pada kolom Tolerance dan kolom VIF (Variance Inflated Factors). Jika  $VIF < 10$  dan Tolerance value  $> 0,1$  maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil dari uji

multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel dibawah berikut ini:

**Tabel 4. 6 Hasil Uji Multikolinearitas**

		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pelatihan Karyawan (X1)	.958	1.044
	Motivasi Kerja (X2)	.595	1.681
	Kepuasan Kerja (X3)	.575	1.738

Dari statistik kolinearitas yang disajikan, variabel Pelatihan Karyawan memiliki nilai toleransi yang tinggi (.958) dan faktor inflasi varians (VIF) yang rendah (1.044), menunjukkan bahwa variabel ini memiliki kolinearitas yang sangat rendah dengan variabel lain dalam model. Namun, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja menunjukkan nilai toleransi lebih rendah (.595 dan .575, berturut-turut) dan VIF yang lebih tinggi (1.681 dan 1.738), yang menandakan adanya tingkat kolinearitas yang lebih signifikan di antara variabel-variabel ini dalam model. Meskipun nilai VIF ini masih di bawah umbral umum 5 atau 10 yang menunjukkan kolinearitas yang mengkhawatirkan, mereka tetap menyarankan bahwa Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berbagi sejumlah varians, yang bisa mempengaruhi keakuratan estimasi koefisien dalam model regresi. Sebagai hasilnya, meskipun model ini tampaknya tidak terdapat dari masalah kolinearitas yang serius, tetap penting untuk mempertimbangkan potensi pengaruh kolinearitas antara Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dalam analisis lebih lanjut.

#### 4.2.1.6 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dirancang untuk menilai apakah ada perbedaan varian residu antar pengamatan dalam model regresi. Bila varian residu konsisten dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya, kondisi ini dikenal sebagai homoskedastisitas. Sebaliknya, bila varian residu berbeda antar pengamatan, fenomena ini disebut heteroskedastisitas. Sebuah model regresi yang ideal tidak akan menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Salah satu metode untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji Glejser. Dalam uji ini, dasar untuk mengambil keputusan terkait dengan keberadaan heteroskedastisitas adalah nilai signifikansi: jika nilai ini lebih besar atau sama dengan 0,05, maka dianggap tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam model; sementara nilai signifikansi kurang dari 0,05 menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas dalam model tersebut. Hasil uji heteroskedastisitas yang diperoleh akan memberikan pencerahan lebih lanjut mengenai ini:

**Tabel 4. 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.226	1.851		.122	.903
X1	.033	.024	.154	1.401	.165
X2	-.006	.073	-.011	-.081	.935
X3	.004	.049	.011	.077	.938

**Sumber: Olahan SPSS 23, 2024**

Hasil uji heteroskedastisitas, menggunakan metode Glejser, menunjukkan bahwa variabel dalam model regresi termasuk Pelatihan Karyawan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) tidak menunjukkan bukti heteroskedastisitas yang

signifikan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 untuk ketiga variabel tersebut (.165, .935, dan .938, secara berturut-turut). Ini berarti varians residu antar pengamatan cenderung konsisten, menunjukkan kondisi homoskedastisitas. Sebuah konstan dalam model memiliki nilai signifikansi .903, yang lebih lanjut menegaskan tidak adanya masalah heteroskedastisitas dalam model. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi salah satu asumsi penting, yaitu homoskedastisitas, yang menambah kepercayaan pada keandalan dan stabilitas estimasi yang dihasilkan oleh model tersebut. Konsistensi varians residu adalah indikator positif bagi kevalidan model regresi, menunjukkan bahwa hasil prediksi model tersebut stabil di seluruh rentang data.

#### **4.2.1.7 Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linier berganda merupakan metode analitik yang digunakan untuk mengukur sejauh mana dua atau lebih variabel independen mempengaruhi satu variabel dependen serta untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan variabel independen tersebut. Untuk memastikan keandalan analisis ini, beberapa asumsi klasik perlu dipenuhi, termasuk distribusi normal residu, tidak terjadinya multikolinearitas dan heteroskedastisitas, serta tidak adanya autokorelasi dalam model regresi. Sesuai dengan pembahasan sebelumnya, asumsi-asumsi tersebut telah terpenuhi. Estimasi untuk model regresi linier berganda ini dilakukan menggunakan software SPSS versi 23, dan hasil output yang diperoleh akan dibahas selanjutnya.

**Tabel 4. 8 Hasil Uji Analisa Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.002	3.309		2.116	.037
TOTAL_X1	.101	.043	.168	2.374	.020
TOTAL_X2	.447	.130	.308	3.428	.001
TOTAL_X3	.469	.087	.492	5.378	.000

**Sumber: Olahan SPSS 23, 2024**

$$Y = 7.002 + 0.101X_1 + 0.447X_2 + 0.469X_3 + \epsilon$$

Analisis regresi untuk variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan variabel independen Pelatihan Karyawan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3), menghasilkan temuan berikut:

1. Konstanta: Model regresi memiliki konstanta sebesar 7.002 dengan kesalahan standar 3.309. Nilai t untuk konstanta adalah 2.116 dengan signifikansi 0.037, menunjukkan bahwa intercept model sangat signifikan secara statistik.
2. Pelatihan Karyawan (X1): Variabel Pelatihan Karyawan (X1) menunjukkan koefisien positif sebesar 0.101 dengan standar error 0.043. Koefisien Beta yang terstandarisasi sebesar 0.168 menunjukkan pengaruh positif dari Pelatihan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan nilai t sebesar 2.374 dan signifikansi 0.020, kita dapat menyimpulkan bahwa Pelatihan Karyawan berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan.
3. Motivasi Kerja (X2): Motivasi Kerja (X2) memiliki koefisien sebesar 0.447 dengan standar error 0.130, menandakan pengaruh yang lebih besar terhadap

Kinerja Karyawan dibandingkan dengan Pelatihan Karyawan. Dengan nilai Beta sebesar 0.308 dan nilai t yang signifikan pada 3.428 serta signifikansi 0.001, jelas bahwa Motivasi Kerja sangat berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawan.

4. Kepuasan Kerja (X3): Kepuasan Kerja (X3) menonjol sebagai variabel dengan pengaruh terkuat terhadap Kinerja Karyawan, dengan koefisien sebesar 0.469 dan standar error 0.087. Nilai Beta yang tinggi pada 0.492 dan nilai t yang sangat signifikan pada 5.378 dengan signifikansi kurang dari 0.001 menegaskan bahwa Kepuasan Kerja memiliki kontribusi paling signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Analisis regresi linier yang dilakukan menunjukkan bahwa semua variabel independen, yaitu Pelatihan Karyawan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3), memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini menandakan bahwa peningkatan pada salah satu atau semua aspek ini secara positif berkorelasi dengan peningkatan dalam Kinerja Karyawan. Menariknya, di antara ketiganya, Kepuasan Kerja (X3) muncul sebagai faktor dengan dampak terbesar pada Kinerja Karyawan, diikuti oleh Motivasi Kerja (X2), dan Pelatihan Karyawan (X1) dengan pengaruh yang paling sedikit. Temuan ini menekankan pentingnya memprioritaskan dan meningkatkan Kepuasan Kerja sebagai strategi utama untuk meningkatkan efektivitas dan kinerja karyawan secara keseluruhan dalam organisasi. Oleh karena itu, investasi dalam inisiatif yang meningkatkan kepuasan

kerja tidak hanya akan berkontribusi terhadap kesejahteraan karyawan tetapi juga akan menghasilkan peningkatan kinerja dan produktivitas.

#### 4.2.1.8 Koefisien Determinasi

**Tabel 4. 18 Hasil Uji R-Square**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772	.596	.582	2.06996

**Sumber: Olahan SPSS 23, 2024**

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa model yang melibatkan Pelatihan Karyawan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) sebagai variabel independen terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai R sebesar 0.772. Ini mengindikasikan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen dan Kinerja Karyawan. Nilai R Square sebesar 0.596 menunjukkan bahwa sekitar 59.6% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model ini. Sementara itu, Adjusted R Square yang sedikit lebih rendah pada 0.582, mengakui penyesuaian untuk jumlah variabel dalam model, masih menegaskan bahwa sebagian besar variasi dalam Kinerja Karyawan dapat diatribusikan ke variabel yang dipertimbangkan. Standard Error of the Estimate pada 2.06996 memberikan ukuran seberapa jauh data aktual menyebar dari garis regresi yang diprediksi, menunjukkan tingkat ketepatan model dalam memprediksi Kinerja Karyawan. Keseluruhan hasil analisis ini menegaskan bahwa Pelatihan Karyawan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja secara signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan dan model regresi memiliki kapasitas prediksi yang baik.

#### 4.2.1.9 Uji t ( Parsial)

Uji T-statistik dipakai untuk mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah. Tingkat signifikansi yang diaplikasikan dalam pengujian ini adalah 5% atau 0.05. Jika nilai signifikansi yang dihasilkan lebih rendah dari tingkat kepercayaan ini, maka peneliti akan mengadopsi hipotesis alternatif yang mengatakan bahwa ada pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

**Tabel 4. 9 Hasil Analisis Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.002	3.309		2.116	.037
TOTAL_X1	.101	.043	.168	2.374	.020
TOTAL_X2	.447	.130	.308	3.428	.001
TOTAL_X3	.469	.087	.492	5.378	.000

**Sumber: Olahan SPSS 23, 2024**

Dari tabel hasil analisis regresi yang disediakan, kita dapat memahami seberapa signifikan pengaruh dua variabel independent Pelatihan Karyawan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Dengan menggunakan nilai t tabel xx sebagai dasar perbandingan untuk tingkat signifikansi 5%, kita melakukan uji t untuk setiap variabel independent:

1. Pelatihan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dengan nilai t sebesar 2.374 yang melebihi nilai t tabel (1.667), ini menunjukkan bahwa

Pelatihan Karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan signifikansi sebesar 0.020, jauh di bawah ambang batas 0.05, kita dapat menyimpulkan bahwa Pelatihan Karyawan berkontribusi positif dan secara statistik signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan, sehingga H1 diterima.

2. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t untuk Motivasi Kerja adalah 3.428, yang juga jauh melampaui nilai t tabel. Dengan tingkat signifikansi sebesar 0.001, jauh lebih rendah dari 0.05, ini menegaskan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan dalam Motivasi Kerja dapat menghasilkan peningkatan yang signifikan dalam Kinerja Karyawan, sehingga H2 diterima.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dengan nilai t sebesar 5.378, yang jauh lebih tinggi dari nilai t tabel, dan tingkat signifikansi yang sangat rendah pada 0.000, Kepuasan Kerja menunjukkan pengaruh paling kuat terhadap Kinerja Karyawan dibandingkan dengan dua variabel lainnya. Ini membuktikan bahwa Kepuasan Kerja adalah faktor kritis dalam meningkatkan Kinerja Karyawan, dan peningkatan pada aspek ini akan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja keseluruhan, sehingga H3 diterima.

#### **4.2.1.10 Uji F ( Stimultan)**

Uji F dilakukan untuk menentukan apakah ada efek gabungan dari variabel-variabel independent partisipasi dalam penyusunan anggaran, tekanan

anggaran, dan kejelasan tujuan anggaran terhadap gap anggaran sebagai variabel dependen. Hipotesis ini akan diuji dengan melihat probabilitas dan nilai F yang dihitung. Jika probabilitas lebih rendah dari 0.05 atau nilai F yang dihitung melebihi nilai F pada tabel referensi untuk tingkat signifikansi 5%, maka akan ada dasar yang cukup untuk menolak hipotesis nol ( $H_0$ ) dan menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ), yang menyatakan bahwa variabel independen memiliki efek yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

**Tabel 4. 10 Hasil Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	531.070	3	177.023	41.315	.000 <sup>b</sup>
	Residual	359.919	84	4.285		
	Total	890.989	87			

**Sumber: Olahan SPSS 23, 2024**

Hasil Uji F dari analisis regresi yang mengkaji efek gabungan dari Pelatihan Karyawan ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) menunjukkan nilai F sebesar 41.315 dengan tingkat signifikansi yang sangat rendah (Sig. = .000). Dengan nilai Signifikansi jauh di bawah ambang batas 0.05, hasil ini memberikan bukti kuat untuk menolak hipotesis nol dan menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini mengindikasikan bahwa model regresi dengan variabel-variabel tersebut secara signifikan dapat menjelaskan variasi dalam Kinerja Karyawan, menegaskan pentingnya Pelatihan Karyawan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja

sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kinerja di tempat kerja. Kesimpulannya, peningkatan terfokus pada ketiga aspek ini dapat secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan, menunjukkan nilai mereka sebagai area investasi bagi manajemen organisasi.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan perangkat SPSS terhadap hasil dan pembahasan penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan dari hasil simpulan yang diperoleh, maka penulis ingin memberikan saran bagi pihak yang berkepentingan yakni sebagai berikut:

1. Pelatihan yang ditemui pada PT Delta Global sukses belum menyeluruh pada seluruh karyawan sehingga akan dapat berdampak lebih baik apabila setiap karyawan mendapatkan pelatihan menyeluruh
2. Motivasi karyawan akan menjadi lebih kuat dengan keterkaitan antara nilai internal dan tugas yang dilakukan sehingga perusahaan perlu untuk menciptakan kondisi tersebut
3. Kepuasan kerja Menyelenggarakan pelatihan menyeluruh untuk setiap karyawan dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa didukung dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk berhasil dalam pekerjaan mereka, mereka cenderung merasa lebih

4. puas dengan posisi mereka dan lebih termotivasi untuk memberikan hasil yang baik.
5. Kinerja dengan meningkatnya kepuasan kerja dan motivasi karyawan, diharapkan akan terjadi peningkatan kinerja secara keseluruhan. Karyawan yang merasa terlibat, didukung, dan memiliki keterkaitan yang kuat dengan nilai-nilai perusahaan cenderung memberikan kontribusi yang lebih besar dan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Hal ini akan berdampak positif pada produktivitas dan hasil akhir perusahaan.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

- a. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari 3 variabel terikat, yaitu Pelatihan, motivasi dan Kepuasan kerja, sedangkan masih ada banyak faktor lain yang mempengaruhi Kinerja karyawan seperti kepribadian, kepemimpinan , komitmen organisasi dan lain sebagainya.
- b. Teknik pengolahan data dalam penelitian ini hanya menggunakan program software SPSS, dimana masih ada program software lainnya yang dapat digunakan untuk pengolahan data.
- c. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan data kuesioner karena dikhawatirkan responden tidak benar-benar menjawab pernyataan dengan sungguh-sungguh dengan keadaan yang sebenarnya

### DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta Di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Alhusaini A, Kristiawan M, & Eddy S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 2166–2172.
- Andi Prayogi, M., & M Nursidin, M. N. (2018). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Ardiana, Eka. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Smk Di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(02), 14–23.
- Bahagia, R., & Putri, L. P. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Pengembangan Karir. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 762–771.
- Bismala, L. (2021). Peranan Kualitas Kehidupan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja: Studi Pada Usaha Kecil Menengah. *Scenario (Seminar Of Social Sciences Engineering And Humaniora)*, 174–187.
- Campbell, J. T., Bilgili, H., Crossland, C., & Ajay, B. (2023). The Background On Executive Background: An Integrative Review. *Journal Of Management*, 49(1), 7–51.
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225.
- Edward, Y. R., & Purba, K. (2020). The Effect Analysis Of Emotional Intelligence And Work Environment On Employee Performance With Organizational Commitment As Intervening Variables In Pt Berkas Bima Sentana. *Budapest International Research And Critics Institute-Journal (Birci-Journal) Vol*, 3(3), 1552–1563.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V1i1.2239>
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–3

- Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 28–41. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4181>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Ibm Spss 23* (8th Ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gupta, M. C., & Goyal, R. (2023). Factors Affecting The Effectiveness Of Organizational Performance Management System Adoption In The Telecom Sector. *Aip Conference Proceedings*, 2782(1).
- Handayani, S., & Daulay, R. (2022). Analysis Of Effect Of Compensation And Motivation On Employee Performance: Study In Pt. Xyz Medan. *Proceeding International Seminar Of Islamic Studies*, 3(1), 222–229.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 (1), 69–88.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Usm*, 2(1), 134–147.
- Hasibuan, S. J., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *In Prosiding Seminar Nasional Usm*, 2(1), 134–147.
- Hendra, H. (2020a). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.
- Hendra, H. (2020b). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., & Hutasuhut, M. R. (2022). The Role Of Mediation Organizational Citizenship Behavior On The Effect Of Work Motivation And Job Satisfaction

- On Employee Performance. *Journal Of International Conference Proceedings (Jicp)*, 5(2), 162–183.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 844–859.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi*. Umsu Press.
- Juliandi, A., & Manurung, S. (2018). *Struktural Equation Model Partial Least Square (Sem-Pls)*. Umsu Pers.
- Karim, A., Zulkifli, Z., & Hakim, L. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pns Smp Negeri Di Kecamatan Sekupang Kota Batam. *Comserva: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03), 1007–1017.
- Kartiwa, Y., & Somantri, B. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Jasa Pt Iss Indonesia). *Winter Journal: Imwi Student Research Journal*, 2(1), 1–19.
- Kochem, T. (2022). Exploring The Connection Between Teacher Training And Teacher Cognitions Related To L2 Pronunciation Instruction. *Tesol Quarterly*, 56(4), 1136–1162.
- Lambovska, M. (2022). A Fuzzy Logic Model For Evaluating The Motivation For High-Quality Publications: Evidence From A Bulgarian University. *Management-Journal Of Contemporary Management Issues*, 27(2), 87–108.
- Mansurjonovich, J. M. (2023). Designing An Electronic Didactic Environment To Ensure Interdisciplinary Integration In The Teaching Of" Informatics And Information Technologies" During Professional Education. *Confrencea*, 3(03), 78–82.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Meidita, A. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 226–237.
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 2(3), 222–236. <https://doi.org/10.30596/Liabilities.V2i3.3993>

- Numonjonovich, M. M. (2022). Economic Development And The Role Of Maslow's Hierarchy Of Needs. *Web Of Scientist: International Scientific Research Journal*, 3(7), 5–10.
- Panggalo, O., Limbong, M., & Kailola, L. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Smk Kristen Tagari. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(1), 501–506.
- Qomariah, N., Muah, M., Masram, M., Basyah, M. A., & Indrayani, T. I. (2022). The Impact Of Compensation, Motivation And Commitment To The Performance Of Hospital Employees. *American Journal Of Humanities And Social Sciences Research*, 6(2), 117–124.
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020a). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505–515.
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020b). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505–515.
- Ryan, R. M., Deci, E. L., Vansteenkiste, M., & Soenens, B. (2021). Building A Science Of Motivated Persons: Self-Determination Theory's Empirical Approach To Human Experience And The Regulation Of Behavior. *Motivation Science*, 7(2), 97.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(10).
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021a). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021b). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Siswadi, Y. (2015). Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 16(2).
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta. .
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1).

- Syahab, M. A., Edward, Y. R., Faris, S., & Sutanto, A. T. (2022). The Effect Of Organizational Culture, Motivation, And Communication On Employee Job Satisfaction With Organizational Commitment As A Moderating Variable At Pt Fan Solusindo Bersama. *International Journal Of Science, Technology & Management*, 3(2), 403–408.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.
- Yusnandar, W., & Nefri, R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah Di Kota Medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72.

# KUESIONER PENELITIAN

---

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Fiqi Ilham memohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan tesis pada program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul "Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT DETTA GLOBAL SUKSES". Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

## A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi tanda checklist (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

a. SS	: Sangat Setuju	: dengan Skor 5
b. S	: Setuju	: dengan Skor 4
c. KS	: Kurang Setuju	: dengan Skor 3
d. TS	: Tidak Setuju	: dengan Skor 2
e. STS	: Sangat Tidak Setuju	: dengan Skor 1

## B. Identitas Responden

- JENIS KELAMIN
- Laki-laki
  - Perempuan
- UMUR
- ..... Tahun
- Lama bekerja
- ..... Tahun
- Pendidikan
- SLTA
  - D3
  - D4/S1
  - S2
  - S3

## C. Kuesioner

### Kinerja

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS*
<b>Kualitas</b>						
1.	Saya merasa hasil pekerjaan saya mencapai standar kualitas yang diharapkan.					
2.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan keterampilan dan kemampuan saya.					
<b>Kuantitas</b>						
3.	Saya berhasil mencapai target penjualan dalam jumlah unit dan waktu yang telah ditentukan					
4.	Saya mampu melebihi capaian target penjualan yang telah di tentukan					
<b>Efektifitas</b>						
5.	Saya mampu menggunakan sumber daya organisasi secara optimal untuk mencapai hasil yang maksimal					
6.	Sumber daya organisasi secara efektif membantu saya dalam mencapai target penjualan					
<b>Kemandirian</b>						
7.	Saya menjalankan tugas-tugas saya dengan komitmen kerja yang tinggi					
8.	Saya merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya lakukan					
<b>Kompetensi</b>						
9.	Pengetahuan, keterampilan, dan sikap saya relevan dengan tugas-tugas yang saya emban					
10.	Saya merasa memiliki kemampuan yang sesuai					

	untuk menjalankan tugas-tugas saya					
--	------------------------------------	--	--	--	--	--

### Pelatihan

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Instruktur</b>						
1.	Instruktur pelatihan dapat memberikan materi yang membantu saya dalam memahami pekerjaan yang saya lakukan					
2.	Instruktur pelatihan merupakan orang yang berpengalaman di bidangnya serta terampil dalam menyampaikan materi					
<b>Peserta</b>						
3.	Saya merasa bersemangat dalam mengikuti pelatihan yang di berikan oleh instruktur					
4.	Saya mengikuti program pelatihan dengan baik serta mengikuti masukan dan arahan instruktur					
<b>Materi</b>						
5.	Program pelatihan meningkatkan kemampuan saya karena materi yang relevan					
6.	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan tugas saya yang perlu ditingkatkan					
<b>Metode</b>						
7.	Metode penyampaian dalam pelatihan membantu saya memahami maksud dari materi dengan baik					
8.	Metode penyampaian sesuai dengan materi yang di berikan oleh instruktur					
<b>Tujuan</b>						
9.	Tujuan dari program pelatihan sudah sesuai dengan tugas dan pekerjaan saya sebagai karyawan					
10.	Saya dapat mencapai tujuan pelatihan dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan saya dalam bekerja					

### Motivasi

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Kebutuhan (Need)</b>						
1.	Motivasi saya dalam bekerja dipengaruhi oleh kebutuhan internal saya					
2.	Pekerjaan saya memenuhi kebutuhan pribadi dan profesional saya					
<b>Nilai (Value)</b>						
3.	Hasil kerja yang saya capai sesuai dengan nilai-nilai yang saya anut					
4.	Nilai-nilai yang saya anut mempengaruhi motivasi saya dalam bekerja					
<b>Tujuan ( Goal)</b>						
5.	Saya memiliki sasaran yang ingin dicapai dalam pekerjaan dan itu memotivasi saya.					
6.	Tujuan yang ingin saya capai menjadi sumber motivasi bagi saya untuk bekerja lebih baik.					





4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

**MOTIVASI**

M1	M2	M3	M4	M5	M6
2	2	2	2	2	2
4	4	2	3	3	2
2	2	2	2	2	2



4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	3	4
5	5	5	5	5	5
2	2	2	2	2	2
4	3	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4
2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3
2	2	3	3	3	2
2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	3	3
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	3	2
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	3	3
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3
3	3	4	4	4	3
4	4	4	5	5	4
3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3

3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2
2	2	2	3	3	3
2	3	2	3	2	3
2	3	3	3	2	2
2	2	2	2	2	2
2	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
2	2	2	2	2	2
3	2	3	2	3	2
2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	3	3
4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
3	3	4	4	3	3
2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3

2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
2	2	3	3	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	4	4	4	4	5	5
4	5	4	4	5	4	4	4	4	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	3	3	3	2	2	2	3

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	2	2	2	2	2	2	2	2	3
2	1	2	1	2	1	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	3	3	4	4	3	3	4	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

### KINERJA

K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10
1	1	3	1	2	2	1	2	2	2
4	4	4	4	3	3	5	4	4	2





3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

**Construct Reliability and Validity**

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
X 1	0.987	0.987	0.989	0.897
X 2	0.986	0.986	0.988	0.934
X 3	0.993	0.993	0.993	0.937
Y	0.969	0.975	0.974	0.790

**f Square**

	X 1	X 2	X 3	Y
X 1				0.076
X 2				1.576
X 3				0.136
Y				

**R Square**

	R Square	R Square Adjusted
Y	0.874	0.869

Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
X1 -> Y	0.273	0.281	0.179	1.527	0.128
X2 -> Y	1.076	1.076	0.106	10.133	0.000
X3 -> Y	0.274	0.282	0.180	1.528	0.129

Total Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
X1 -> Y	0.273	0.281	0.179	1.527	0.128
X2 -> Y	1.076	1.076	0.106	10.133	0.000
X3 -> Y	0.274	0.282	0.180	1.528	0.129

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### 1. DATA PRIBADI

Nama : Fiqi Ilham  
NPM : 1905160614  
Tempat dan Tanggal Lahir : Medan, 17 Juni 2001  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : WNI  
Anak Ke : 4 dari 4 bersaudara  
Alamat : Jalan Tuasan No 56  
No. Telephone : 085157055347  
Email : fiqihilhamfiqih@gmail.com

### 2. DATA ORANG TUA

Nama Ayah : Rahmat  
Pekerjaan : Dokter  
Nama Ibu : Dewi Prawuni  
Pekerjaan : Ibu rumah tangga  
Alamat : Jalan kampung lambah NO.218  
No. Telephone : 082288853206  
Email :-

### 3. DATA PENDIDIKAN FORMAL

Sekolah Dasar : SD 05 Negeri Pauh  
Sekolah Menengah Tingkat Pertama : SMP Negeri 1 Lubuk Sikaping  
Sekolah Menengah Tingkat Atas : SMA Negeri 1 Lubuk Sikaping  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, 2 Desember 2023



(Fiqi Ilham)

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mubandjir Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 2580/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/3/12/2022

Kepada Yth.  
Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di Medan

Medan, 3/12/2022

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Fiqi Ilham  
NPM : 1905160614  
Program Studi : Manajemen  
Konentrasi : Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

- Identifikasi Masalah** : Kualitas kerja pada Tenaga fasilitator lapangan yang dirasa kurang memuaskan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sehingga di butuhkan analisis terhadap pengaruh evaluasi budaya organisasi atau Komunikasi.
- Rencana Judul** :
1. Pengaruh Evaluasi Kerja Terhadap Peningkatan Produktifitas Tenaga Fasilitator Lapangan
  2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Fasilitator Lapangan
  3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Tenaga Fasilitator Lapangan

**Objek/Lokasi Penelitian** : Program Bantuan Stimulan Perumahan Swadaya Kabupaten Gianyar Provinsi Bali

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya  
Pemohon



(Fiqi Ilham)



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

R. Baptris, Makmur, Buntar, No. 1 Medan, Telp. 061-6631567, Kode Pos 20133

**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

Nomor Agenda: 2580 JDL-SKR/MAK/11/B/UMSU/1/12/2022

Nama Mahasiswa : Fuq Ilham  
 NPM : 1905160614  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
 Tanggal Pengajuan Judul : 3/12/2022  
 Nama Dosen Pembimbing : Dr. Ir. Hj. R. Sabrina., M.Si *3/12/2022*

Judul Disetujui\*\*

*Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Pematang Siantar*

Disahkan oleh:  
 Ketua Program Studi Manajemen

*(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)*

Medan, 10 Februari 2023

Dosen Pembimbing

*(Signature)*

**Lampiran**

\* 1. Foto foto Program Program Studi

\*\* 2. Foto foto Dosen Pembimbing

Surat disahkan oleh Pihak dan Dosen pembimbing, yang foto dan spesifikasi tersebut terdapat pada foto dan atau "Upload Program Studi Terpadu"

Lampiran 22 dinyatakan sah jika nomor registrasi salah dengan nomor registrasi pada saat pendaftaran dan 2022

Halaman ke 1 dari 2 halaman

Nomor : 1012 /IL3-AU/UMSU-05/ F / 2023  
Lampiran :  
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 17 Ramadhan 1444 H  
08 April 2023 M

Kepada Yth.  
Bapak / Ibu Pimpinan  
SMA Negeri 1 Pematangsiantar  
Parsoburan Sukamaju, Kec.Siantar Marihat  
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di Perusahaan / Instansi yang Bapak\* / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu ( S-1 )

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Fiqi Ilham  
Npm : 1905160514  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VIII (Delapan)  
Judul : Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Pematang Siantar.

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

Dr. H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.  
NIDN : 0109086502

Tembusan :  
1. Peringgal

## SURAT – KETERANGAN

000/DGS/HRD/RST/9/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini Direktur PT Detta Global Sukses :

Nama : Ricky Zulfian S. Kom.  
Jabatan : Medical Representative  
Alamat : Jl. Abdul Hakim Komplek Setia Budi Landmark No F 22  
Menerangkan bahwa :  
Nama : Fiqi Ilham  
NPM : 1905160614  
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Semester : IX (Sembilan)

Diberikan Izin melaksanakan riset di PT Detta Global Sukses pada Bulan Oktober 2023 sampai dengan selesai. Dengan judul penelitian sebagai berikut:

“Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Detta Global Sukses”

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 20 oktober 2023  
Direktur PT Detta Global Sukses



Ricky Zulfian

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 1012 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2023**

*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

**Program Studi : Manajemen**  
**Pada Tanggal : 4/8/2023**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

**Nama : Fiqi Iham**  
**N P M : 1905160514**  
**Semester : VIII (Delapan)**  
**Program Studi : Manajemen**  
**Judul Proposal / Skripsi : PPengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Pematang Siantar**

**Dosen Pembimbing : Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 08 April 2024**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 17 Ramadhan 1444 H  
08 April 2023 M



Dekan

**Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si.**  
NIDN: 0109086502

Tembusan :

1. Peninggal



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Fiqi Ilham  
NPM : 1905160614  
Dosen Pembimbing : Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si.  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Penelitian : Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMA N 1 Pematangsiantar.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Uraian bab 1 agar dibuat sistematis, with latar belakang agar mengikuti alur: konsep/teori tentang variabel, lokasi penelitian dan fenomena masalah</li> <li>Identifikasi masalah harus sesuai dengan fenomena masalah</li> <li>Perbaiki narasi latar belakang secara sistematis di proposal</li> </ul>	8.4.2023	
Bab 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bab 2 agar ditambahi kosongan, with subbab pengantar min. 5 pendapat ahli; with subbab Faktor yang mempengaruhi dan indikator min. 2 pendapat ahli (lihat uraian pada proposal)</li> </ul>	2.8.2023	
Bab 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tambahi uraian tentang sample, dijelaskan dasar penyambutan sampel</li> <li>Bagian Analisis Data, tentukan dasar with pengantar kesimpulan hasil pengolah data.</li> </ul>	11.8.2023	
Bab. 3 Daftar Pustaka	<ul style="list-style-type: none"> <li>Perbaiki narasi dan buat tabel waktu penelitian (lihat uraian)</li> </ul>	19.8.2023	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proposal sudah diperbaiki sesuai uraian ke maju seminar proposal</li> </ul>	21.8.2023	
Persetujuan Seminar Proposal	<ul style="list-style-type: none"> <li>ke maju seminar proposal</li> </ul>	21.8.2023	

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Medan, Agustus 2023  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

Jasman Saripuddin Hasibuan, SE, M.Si.

Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XI/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://feb.umsu.ac.id>

[feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id)

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

Number : 3349 /IL3-AU/UMSU-05/F/2023  
Lamp. : -  
Hal : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 22 Rabiul Akhir 1445 H  
07 November 2023 M

Kepada Yth.  
Bapak / Ibu Pimpinan  
PT. Delta Global Sukses  
Di  
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di Perusahaan/ instansi yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian Program Studi Strata Satu ( S1 ) di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : Fiqi Ilham  
N P M : 1905160514  
Semester : IX (Sembilan)  
Jurusan : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Delta Global Sukses.

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan. Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan



DETI JANURI, SE., MM., M.Si., CMA

NIDN : 0109086502

Tembusan :  
1. Peringgal



**PT DETTA GLOBAL SUKSES  
SUPPLIER & GENERAL TRADING**

Alamat : JL. Abdul Hakim Komplek Setia Budi Landmark No. F 22 Medan  
Email : dettaglobalsukses@gmail.com , Hp : 081264020713

## SURAT – KETERANGAN

001/DGS/HRD/RST/11/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini Direktur PT Detta Global Sukses :

Nama : **Drg. Bernadetta Sembiring Sp.Ort**  
Jabatan : **DIREKTUR**  
Alamat : **JL. Abdul Hakim Komplek Setia Budi Landmark No F 22**

Menerangkan bahwa :

Nama : **Fiqi Ilham**  
NPM : **1905160614**  
Jurusan : **Manajemen Sumber Daya Manusia**  
Semester : **IX (Sembilan)**

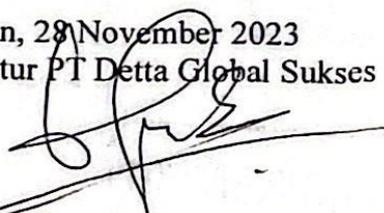
Telah selesai melaksanakan riset di PT Detta Global Sukses pada tanggal 28 November 2023.

Dengan judul penelitian sebagai berikut:

“Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Detta Global Sukses”

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 28 November 2023  
Direktur PT Detta Global Sukses

  
**Drg. Bernadetta Sembiring Sp.Ort**



BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini *Rabu, 11 Oktober, 2023* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : Fiqi ilham  
N.P.M. : 1905160614  
Tempat / Tgl.Lahir : Medan 17 Juni 2001  
Alamat Rumah : Jalan Tuasan No 53  
Judul Proposal : Pengaruh Pelatihan Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Delta Global sukses

Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	Pergantian judul dari Georo SMAN 1 Pematangseuntar ke Karyawan Pt Delta Global Sukses.
Bab I	Pengesahan latar belakang dengan judul baru.
Bab II	Penambahan jurnal dosen
Bab III	
Lainnya	
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Rabu, 11 Oktober, 2023

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing

Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si.

Sekretaris  
  
Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.