

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT UNIVISTA UTAMA MEDAN

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

Nama : Muhammad Ilham
NPM : 1605160164
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**



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

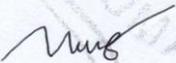
Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 19 Oktober 2021, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : MUHAMMAD ILHAM
NPM : 1605160164
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT UNIVISTA UTAMA MEDAN

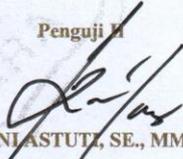
Dinyatakan : (B+) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Penguji I


MUSLIH, SE., M.Si

Tim Penguji

Penguji II


RINIASTUTI, SE., MM

Pembimbing


ERI YANTINASUTION, S.E., M.Ec

Panitia Ujian

Ketua


H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

Sekretaris


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

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

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : MUHAMMAD ILHAM
N.P.M : 1605160164
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. UNIVISTA UTAMA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

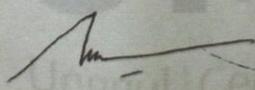
Medan, Oktober 2021

Pembimbing Skripsi


ERI YANTI NASUTION, S.E., M.Ec.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


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

Scanned by TapScanner

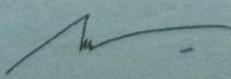

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

UMSU
Unggul & Layan, Berprestasi

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Muhammad Ilham
 NPM : 1605160164
 Dosen Pembimbing : Eri Yanti Nasution, S.E., M.Ec.
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Penelitian : Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Univista Utama Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2			
Bab 3			
Bab 4	Perbaiki penjelasan di pembahasan dijelaskan apa yang menyebabkan pengaruh atau tidak		Jlc
Bab 5	Perhatikan kesimpulan dan saran		Jlc
Daftar Pustaka	Rapikan pengetikan		Jlc
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC, Salasai bimbingan Langgite Sidang meja hijau	15/10	Jlc

Diketahui oleh:
 Ketua Program Studi

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

Medan, Oktober 2021
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing

 Eri Yanti Nasution, S.E., M.Ec.

Scanned by TapScanner



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

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : **MUHAMMAD ILHAM**

NPM : 1605160164

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul "**Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Univista Utama Medan**" adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana 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 Menyatakan



MUHAMMAD ILHAM

ABSTRAK

Muhammad Ilham. NPM 1605160164. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Univista Utama Medan. 2021. Skripsi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Ppelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Univista Utama Medan. Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan data primer. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 orang karyawan. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan alat analisis SmartPLS, dan dianalisis menggunakan analisis *Partial Least Square* (PLS). Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis model struktural, analisis *inner model*, uji *f square* dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, (1) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan (3) nilai *R-square* pengaruh antara variabel pelatihan dan motivasi terhadap kinerja adalah sebesar 0,722 atau sebesar 72,2% yang artinya model sedang.

Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Muhammad Ilham. NPM 1605160164. influence of training and motivation on the performance of employees of PT Univista Utama Medan. 2021. Essay

This study aims to determine how the influence of training and motivation on the performance of employees of PT Univista Utama Medan. This research method is a quantitative method using primary data. The number of samples in this study were 35 employees. Data processing in this study using the SmartPLS analysis tool, and analyzed using Partial Least Square (PLS) analysis. The analysis used in this research includes validity test, reliability test, structural model analysis, inner model analysis, f square test and coefficient of determination. The results showed that, (1) training had a positive and significant effect on employee performance, (2) motivation had a positive and significant effect on employee performance and (3) the R-square value of the influence between training and motivation variables on performance was 0.722 or 72.,2% which means the model is moderate.

Keywords: Training, Motivation, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah Subhanahu 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 titik penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dalam hal isi maupun pemakaian Bahasa sehingga penulis memohon kritikan dan membangun Untuk penulisan selanjutnya.

Dengan pengetahuan dan pengalaman yang terbatas akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT UNIVISTA UTAMA Medan”.dalam menyelesaikan skripsi ini mulai dari proses awal sampai proses akhir penyelesaian, penulis telah banyak menerima bantuan bimbingan yang sangat berharga dari berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis juga ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Teristimewa Ayanda Razali dan Ibunda Silvianis yang telah banyak memberikan dorongan moril, materi serta kasih sayangnya kepada penulis.

2. Bapak Dr. Agussani, MAP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan SE, M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, MM, Msi, selaku Wakil Dekan III Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifudin Hasibuan SE, M.Si, selaku Kepala Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Eri Yanti Nasution, S.E.,M.Ec. selaku dosen Pembimbing skripsi yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberi bimbingannya dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu dan memberikan ilmu yang sangat bermanfaat dari awal kuliah hingga sekarang.
9. Sahabat-sahabatku yang telah memberi dukungan serta motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini Enggar wijaya, Enoe Arie Saka Nuegraha, Dan Muhammad Ariadi.
10. Teman-teman satu rumah Jihadul Fikri, Zulfadli, Dan Muhammad Wahyudi yang memberikan motivasi dan pengarahannya.
11. Kakak dan Adik kandung saya Ajrina Nadhila dan Muhammad Farhan yang selalu memberi semangat kepada saya.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini belum sempurna Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritik dan saran yang berguna dan membangun untuk kelengkapan pelaporan skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan bagi pembaca Demi kemajuan perkembangan ilmu pendidikan di masa-masa yang akan datang.

Amin ya rabbal'amin

Billahi Fii sabilil Haq fastabiqul Khairat

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Medan, September 2020

Penulis

MUHAMMAD ILHAM
1605160164

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Batasan Masalah	5
1.4 Rumusan Masalah.....	5
1.5 Tujuan Penelitian.....	5
1.6 Manfaat Penelitian	6
LANDASAN TEORI.....	7
2.1 Kinerja	7
2.1.1. Pengertian Kinerja	7
2.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	9
2,1.3. Tujuan Penilaian Kinerja.....	12
2.1.4. Indikator Kinerja.....	13
2.2. Pelatihan	16
2.2.1. Pengertian pelatihan	16
2.2.3. Tujuan dan manfaat pelatihan.....	18
2.2.4. Indikator pelatihan.....	21
2.3. Motivasi	22
2.3.1. Pengertian Motivasi	22
2.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	24
2.3.3 Tujuan Pemberian Motivasi.....	25

2.3.4 Indikator Motivasi	25
2.4 Kerangka Konseptual.....	27
2.5 Hipotesis	30
METODE PENELITIAN	31
3.1 Jenis Penelitian	31
3.2 Definisi Operasional	31
3.2.1 Kinerja Pegawai (Y)	31
3.2.2 Pelatihan (X1).....	32
3.2.3 Motivasi (X2)	33
3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian.....	33
3.3.1 Tempat Penelitian	33
3.3.2 Waktu Penelitian.....	33
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	35
3.4.1 Populasi	35
3.4.2 Sampel	36
3.5 Teknik Pengumpulan Data	36
3.5.1 Uji Validitas.....	38
3.5.2 Uji Reliabilitas.....	39
3.6 Teknik Analisis Data	40
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
4.1 Hasil Penelitian.....	43
4.1.1 Deskripsi Data	43
4.1.2 Analisis Data.....	46
4.2 Pembahasan	52
KESIMPULAN.....	56
5.1 Kesimpulan	56
5.2 Saran	56
DAFTAR PUSTAKA	58

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja.....	32
Tabel 3.2 Indikator Pelatihan.....	32
Tabel 3.4 Indikator Motivasi.....	32
Tabel 3.5 Waktu Penelitian.....	33
Tabel 3.6 Populasi.....	34
Tabel 3.7 Skala Likert.....	37
Tabel 4.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	43
Tabel 4.2 Persentase Jawaban Pelatihan.....	44
Tabel 4.3 Persentase Jawaban Motivasi.....	44
Tabel 4.4 Persentase Jawaban Kinerja.....	45
Tabel 4.5 Uji Validitas Pelatihan.....	46
Tabel 4.6 Uji Validitas Motivasi.....	46
Tabel 4.7 Uji Validitas Kinerja.....	47
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas.....	49
Tabel 4.9 Path Coefficient.....	50
Tabel 4.10 F Square.....	51
Tabel 4.11 Uji Koefisien Determinasi.....	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja.....	28
Gambar 2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	28
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual	30

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah perusahaan/organisasi, Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan merupakan asset yang paling berharga didalam perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia, sesuatu yang perlu di perhatikan oleh perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan kunci berjalannya kegiatan operasional di suatu perusahaan. Maka oleh sebab itu perusahaan di tuntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusianya menjadi sumber daya manusia yang berprestasi demi mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Sumber daya manusia di suatu perusahaan sangat mempengaruhi kinerja perusahaan, hal ini di lihat dari kinerja yang di hasilkan karyawanya di suatu perusahaan. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi besar dan kecilnya keuntungan yang di peroleh suatu perusahaan, oleh sebab itu perusahaan harus mampu mengelolah sumber daya manusia dengan baik sehingga karyawan menghasilkan kinerja yang baik pula untuk perusahaan. Karena walaupun perusahaan memiliki peralatan dan teknologi yang canggih namun kualitas sumber daya manusianya rendah maka kinerja perusahaan tidak akan berjalan dengan baik.

Kinerja karyawan di suatu perusahaan tentunya akan menurun seiring berjalannya waktu, karena karyawan itu adalah manusia yang memiliki kebutuhan dan keinginan yang tidak terbatas dan bertambah dari waktu ke waktu, maka hal

ini bisa menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun jika keinginan dan kebutuhannya merasa tidak terpenuhi di suatu perusahaan.

Bicara mengenai hal-hal atau permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan, pada pembahasan ini peneliti melakukan riset terhadap satu perusahaan yaitu, PT UNIVISTA UTAMA. Merupakan badan usaha swasta nasional yang bergerak dibidang perdagangan produk-produk aspal. Karyawan sebagai salah satu unsur utama SDM tentunya Mempunyai peranan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Maka perusahaan harus lebih memperhatikan karyawannya, karena dengan pengelolaan SDM yang baik maka akan menghasilkan karyawan dengan kinerja yang baik, namun jika pengelolaan SDM nya buruk maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang buruk.

Pada PT UNIVISTA UTAMA pengelohan SDM nya tentu sudah baik, namun karyawan itu merupakan manusia yang bisa menurun kinerjanya seiring berjalannya waktu, maka peneliti mencoba mengamati karyawan PT UNIVISTA UTAMA sebagai objek penelitiannya, dan tidak hanya itu penulis juga melakukan wawancara kepada beberapa karyawan di perusahaan PT UNIVISTA UTAMA tersebut

Menurut (Priansa, 2014) kinerja dalam bahasa disebut dengan job performance, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dari hasil pengamatan yang di lakukan, peneliti menemukan beberapa fakta mengenai kinerja karyawan yaitu dari Karyawan yang lambat dalam melakukan pekerjaan dan tidak teliti dalam melakukan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja. Dalam hal ini peneliti juga

menemukan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu berupa pelatihan. Hal ini terlihat dari adanya karyawan yang kurang nya pelatihan atau arahan yang diberikan perusahaan. Pelatihan menurut (Priansa, 2014) pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini. Faktor lainya yang mempengaruhi kinerja adalah kurangnya motivasi, hal ini dilihat dengan adanya karyawan yang merasa bosan/tidak semangat dalam melakukan pekerjaanya, karyawan yang sering terlambat atau tidak disiplin dalam bekerja, (Daulay Raihanah, 2017) menurut sukanto dan handoko (1986) motivasi sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan sesuatu.

Fenomena yang terjadi di PT. UNIVISTA UTAMA adalah kurangnya pelatihan dan motivasi kerja karyawan sehingga menyebabkan menurunnya kinerja pegawai. Kurangnya pelatihan yang diberikan perusahaan kepada pegawai yang dipindahkan kebagian lain sehingga menyebabkan kurangnya pengetahuan karyawan mengenai penyelesaian pekerjaan, sehingga apabila karyawan kurang paham terhadap tugas yang sedang dikerjakannya maka akan menghambat kinerja karyawan itu sendiri. Hal ini juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mujiatun, 2015) yang menyebutkan bahwa kurangnya pelatihan menyebabkan kurangnya kemampuan karyawan dalam menangani pekerjaannya. Sementara itu kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan menyebabkan beberapa karyawan merasa kurang semangat dalam melakukan pekerjaannya, yaitu dilihat dari karyawan sering terlambat dalam masuk kerja dan karyawan yang sering keluar untuk merokok diluar saat jam kerja masih

berlangsung. Kemudian, menurunnya kinerja karyawan yang terkadang menyebabkan terhambatnya pekerjaan yang sedang dikerjakan. Hal ini juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Bulkiya, 2018) yang mengatakan bahwa penurunan kinerja akan menghambat pekerjaan.

Setelah mengetahui uraian dan berbagai fenomena yang terjadi dan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. UNIVISTA UTAMA, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul “ Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT UNIVISTA UTAMA.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis dapat mengidentifikasi masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Kurangnya pelatihan yang diberikan perusahaan menyebabkan kurangnya pengetahuan karyawan mengenai penyelesaian pekerjaan
2. Kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan menyebabkan beberapa karyawan merasa kurang semangat dalam melakukan pekerjaannya.
3. Menurunnya kinerja karyawan yang terkadang menyebabkan terhambatnya pekerjaan yang sedang dikerjakan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka permasalahan ini di batasi pada pelatihan dan motivasi kerja yang sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tetap pada PT univista utama.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah dapat di rumuskan masalah yang akan diteliti adalah:

1. Bagamanakah pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan tetap pada PT Univista Utama Medan ?
2. Bagamanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan tetap pada PT Univista Utama Medan?
3. Bagamanakah pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja tetap karyawan pada PT Univista Utama Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di kemukakan di atas, maka dapat di rumuskan tujuan penelitian yang ingin di capai dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap pada PT Univista Utama.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap pada PT Univista Utama.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap pada PT. Univista Utama.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di kemukakan di atas, maka dapat di rumuskan tujuan penelitian yang ingin di capai dari penelitian ini yaitu:

1.1.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dan memberikan manfaat khusus dalam memahami dan memperluas pengetahuan terhadap fenomena yang terjadi di dalam perusahaan, khususnya fenomema yang berkaitan dengan sumber daya manusia di perusahaan.

1.1.2. Manfaaat Praktis

1. Menambah wawasan dan pengalaman peneliti
2. Dapat memberikan masukan pemikiran untuk perusahaan
3. Sebagai bahan referensi bagi peneliti lainya yang sejeni
4. Manfaat Bagi Penulis : Manfaatnya sebagai tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan penulis tentang pelatihan motivasi dan kinerja karyawan serta faktor-faktor lainya yang mepengaruhi kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja

2.1.1. Pengertian Kinerja

Di dalam perusahaan kinerja merupakan sesuatu yang harus diperhatikan, karena kinerja sangat mempengaruhi produktivitas perusahaan. Tinggi dan rendahnya kinerja perusahaan dilihat dari kinerja yang dihasilkan oleh karyawannya, maka oleh sebab itu perusahaan harus lebih memperhatikan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan memiliki definisi-definisi yang berbeda menurut pandangan para ahli sesuai dengan pendapat mereka masing-masing. (Jufrizen, 2016) menurut Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.

Kinerja ialah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. (W. Rachmawati, 2016) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.

Kinerja ialah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal penting dalam upaya perusahaan untuk

mencapai tujuannya. Hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu dengan pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti hasil kerja, target (Kaengke & Tewal, 2018) menurut

Mangkunegara (2012:9) menyatakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Abdullah, 2014) kinerja adalah suatu prestasi kerja yang merupakan hasil implementasi dari rencana kerja yang dibuat oleh suatu instansi yang dilaksanakan oleh karyawan dan pimpinan yang bekerja di instansi tersebut untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Sinambela, 2019) kinerja merupakan seperangkat hasil pencapaian secara kuantitas yang dibebankan kepada seseorang ataupun sekelompok orang yang merujuk pada kriteria pencapaian dan pelaksanaan pekerjaan yang telah ditetapkan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu bentuk perwujudan terhadap pekerjaan yang dihasilkan pegawai. Hasil tersebut dicatat dengan baik sehingga tingkat ketercapaian kinerja yang seharusnya dan hal-hal yang terjadi maupun yang akan terjadi dapat dievaluasi.

Sementara itu (Moehariono, 2012) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau pun sekelompok orang pada suatu

organisasi, baik itu secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing dengan tujuan mencapai tujuan organisasi dengan moral maupun etika.

Kinerja karyawan akan sangat menentukan keunggulan daya saing perusahaan. Dari definisi kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah ukuran dari hasil kerja dan tingkat pencapaian kerja yang dilakukan karyawan dilihat pada aspek kualitas kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

2.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

(W. Rachmawati, 2016) menurut (Rivai & Sagala, 2014). Cara mengukur variabel kinerja dengan menggunakan 2 faktor, yaitu:

1. Faktor Kemampuan Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).
2. Faktor Motivasi Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang

menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2014).

(Priansa, 2014) hal 270 terdapat banyak pakar yang menguraikan faktor faktor yang mempengaruhi kinerja. Gibson, Ivancevich dan Donnely (2010) menyatakan bahwa faktor faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah variable individu, variable psikologis, variable organisai

Sementara itu menurut (Irianto, 2016) pada dasarnya kinerja setiap individu dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang secara garis besar dibedakan menjadi 2 faktor, yaitu sebagai berikut:

- a. Faktor individual yang meliputi minat, sikap dan motivasi, sifat, fisik, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman, pengetahuan, keterampilan, dan sebagainya.
- b. Faktor situasional yang meliputi perlengkapan, mesin dan peralatan metode kerja, lingkungan fisik, dan sebagainya.

(Gultom, 2014) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisiensi bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Artinya, efektivitas dari

kelompok bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan.

2. Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin merupakan ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

2,1.3. Tujuan Penilaian Kinerja

(Priansa, 2014) menurut Werther dan Davis (2008) menyatakan bahwa beberapa tujuan dari pelaksanaan penilaian kinerja terhadap pegawai yang dilakukan oleh organisasi:

1. Peningkatan kinerja

Hasil penilaian kinerja memungkinkan manajer dan pegawai untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.

2. Penyesuaian kompensasi

Hasil penilaian kinerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.

3. Keputusan penempatan

Hasil penilaian kinerja memberikan masukan tentang promosi, transfer, dan demisi bagi pegawai.

4. Kebutuhan pengembangan dan pelatihan

Hasil penilaian kinerja membantu untuk mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai agar kinerja mereka lebih optimal.

5. Perencanaan dan pengembangan karir

Hasil penilaian kinerja memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.

6. Prosedur perekrutan

Hasil penilaian kinerja mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai yang berlaku di dalam organisasi.

7. Kesalahan desain pekerjaan dan ketidakakuratan informasi

Hasil penilaian kinerja membantu dalam menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen SDM terutama di bidang informasi kepegawain.

8. Tantangan eksternal

Hasil penilaian kinerja dapat menggambarkan sejauhmana faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, dan lain lainnya mempengaruhi pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaannya.

9. Kesempatan yang sama

Hasil penilaian kinerja menunjukkan bahwa keputusan penempatan tidak diskriminatif karena setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama.

10. Umpan balik

Hasil penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi kepentingan kepegawaian terutama departemen SDM serta terkait dengan kepentingan pegawai lain.

Maka dari pembahasan diatas tujuan dilaksanakannya penilaian kinerja ialah untuk mengenali kekuatan dan kelemahan karyawan, sehingga proses umpan balik sebagai motivator dapat berjalan dengan baik untuk memperbaiki kesalahan karyawan dalam bekerja

2.1.4. Indikator Kinerja

Kinerja memiliki beberapa indikator-indikator yang menunjukkan suatu kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Berikut ini indikator-indikator kinerja menurut pendapat para ahli dalam buku mereka.

Menurut (Wibowo, 2010, p. 105) Indikator kinerja atau performance indikator kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja tetapi banyak pula yang membedakannya. ada 7 indikator kinerja yaitu:

1. Tujuan

Merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merubah sebuah keinginan. tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang.

2. Standart

Standart mempunyai arti penting karena memberitahukan Kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai, tanpa standart tentunya tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

3. Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.

4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Alat atau sarana tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu

7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan atau peluang untuk dapat menunjukkan prestasi kerjanya.

Sedangkan indikator kinerja Menurut (Prastyo et al., 2016) yaitu sebagai berikut:

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan beserta hasilnya

2. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan prosedur, disiplin, dedikasi, kualitas kerja dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

3. Keandalan

Keandalan dalam kinerja merupakan kemampuan yang disyaratkan dengan supervise umum. Keandalan mencakup konsistensi kinerja dan keandalan dalam pelayanan yang akurat, tepat, dan benar.

4. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan untuk masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

5. Kemampuan bekerja sama

Merupakan kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang telah diterapkan sehingga mencapai tujuan dan hasil yang sebesar-besarnya.

2.2. Pelatihan

2.2.1. Pengertian pelatihan

Pelatihan di dalam suatu perusahaan memiliki peran yang penting dan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. (W. Rachmawati, 2016) Pelatihan menurut Rivai & Sagala (2014) adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai yang berorientasi dalam pelaksanaan pekerjaan saat ini agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya Pelatihan sebagai wahana untuk membangun Sumber Daya Manusia menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Menurut Pasal 1 ayat 9 UU No. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan, pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Kebutuhan akan pelatihan merupakan kesenjangan antara kebutuhan akan

keterampilan serta pengetahuan yang tidak terpisahkan dengan pekerjaan yang dimiliki oleh pekerja pada saat sedang berjalan.

(Mujiatun, 2015) Pelatihan terhadap sumber daya manusia sangat penting untuk perusahaan atau organisasi. Hal ini sangat mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk tetap bertahan dan mampu bersaing di era globalisasi ini. (Arianty et al., 2016) pelatihan merupakan salah satu usaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Baik untuk karyawan baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan, hal ini disebabkan adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya (Priansa, 2014) hal 175 menurut Chan (2010) menyatakan bahwa pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini.

Dari definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan merupakan wahana atau usaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang berkaitan dengan pekerjaan saat ini.

2.2.2. Faktor faktor pelatihan

Menurut (Yunior, 2009) faktor pelatihan terdiri dari

1. Dukungan Manajemen puncak
2. Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan SDM
3. Perkembangan teknologi
4. Kompleksitas organisasi
5. Gaya belajar
6. Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM lainnya

2.2.3. Tujuan dan manfaat pelatihan

(W. Rachmawati, 2016) Pelatihan sebagai wahana untuk membangun Sumber Daya Manusia menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Menurut Pasal 1 ayat 9 UU No. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan, pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Kebutuhan akan pelatihan merupakan kesenjangan antara kebutuhan akan keterampilan serta pengetahuan yang tidak terpisahkan dengan pekerjaan yang dimiliki oleh pekerja pada saat sedang berjalan. Kesenjangan ini harus dianalisis secara memadai guna menetapkan dengan tepat pelatihan apa yang diperlukan. Beberapa tujuan dilakukannya pelatihan:

1. Untuk meningkatkan keterampilan para karyawan sesuai dengan perubahan teknologi.
2. Untuk meningkatkan produktivitas kerja organisasi.
3. Untuk mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru agar menjadi kompeten.
4. Untuk membantu masalah operasional.
5. Memberi wawasan kepada para karyawan untuk lebih mengenal organisasinya.
6. Meningkatkan kemampuan peserta latihan mengerjakan tugasnya yang sekarang.

7. Kemampuan menumbuhkan sikap empati dan melihat sesuatu dari “kacamata” orang lain.
8. Meningkatkan kemampuan menginterpretasikan data dan daya nalar karyawan.
9. Meningkatkan kemampuan dan keterampilan para karyawan dalam menganalisis suatu permasalahan serta pengambilan keputusan.

Cara untuk mengukur variabel pelatihan ada 2 metode yang dapat digunakan yaitu On the job training dan Off the job training.

1. On The Job Training On the job training (OT) atau disebut juga dengan pelatihan dengan instruksi pekerjaan sebagai suatu metode pelatihan dengan cara para pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang riil, di bawah bimbingan dan supervise dari pegawai yang telah berpengalaman atau seorang supervisor.
2. Off The Job Training Off the job training atau pelatihan di luar kerja adalah pelatihan yang berlangsung pada waktu karyawan yang dilatih tidak melaksanakan pekerjaan rutin/biasa.

(Priansa, 2014) program pelatihan yang dilakukan oleh organisasi memiliki sejumlah tujuan dan manfaat. Sikula (2001) menyatakan bahwa tujuan pelatihan adalah:

1. Produktivitas

Dengan pelatihan akan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan perubahan tingkah laku. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas organisasi.

2. Kualitas

Penyelenggaraan pelatihan tidak hanya dapat memperbaiki kualitas pegawai namun diharapkan dapat memperkecil kemungkinan terjadinya kesalahan dalam bekerja. Dengan demikian kualitas dari output yang dihasilkan akan tetap terjaga bahkan meningkat.

3. Perencanaan tenaga kerja

Pelatihan akan memudahkan pegawai untuk mengisi kekosongan jabatan dalam suatu organisasi, sehingga perencanaan pegawai dapat dilakukan sebaik baiknya. Dalam perencanaan sumber daya manusia salah satu diantaranya mengenai kualitas dan kuantitas dari pegawai yang direncanakan, untuk memperoleh pegawai dengan kualitas yang sesuai dengan yang diarahkan.

4. Moral

Diharapkan dengan adanya pelatihan akan dapat meningkatkan prestasi kerja dari pegawai sehingga akan dapat menimbulkan peningkatan upah pegawai.

5. Kopensasi tidak langsung

Pemberian kesempatan pada pegawai untuk mengikuti pelatihan dapat diartikan sebagai pemberian balas jasa atas prestasi yang telah dicapai pada waktu yang lalu, dimana dengan mengikuti program tersebut pegawai yang bersangkutan mempunyai kesempatan untuk lebih dapat mengembangkan diri.

6. Keselamatan dan kesehatan

Merupakan langkah langkah terbaik dalam rangka mencegah atau mengurangi terjadinya kecelakaan kerja dalam suatu organisasi sehingga akan

menciptakan suasana kerja dalam suatu organisasi sehingga akan menciptakan suasana kerja yang tenang.

7. Pencegahan kadaluarsa

Pelatihan akan mendorong inisiatif dan kreatifitas pegawai, langkah ini diharapkan akan dapat mencegah pegawai dari sifat kadaluarsa.

8. Perkembangan pribadi

Meberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki pegawai termasuk meningkatkan perkembangan pribadinya.

2.2.4. Indikator pelatihan

Menurut (Wispondono, 2018, p. 130 131) indikator indikator SDM yang diteapkan antara lain:

1. Prestasi kerja karyawan

Apabila prestasi kerja atau produktifitas kerja karyawan setelah mengikuti pengembangan dan pelatihan, baik kualitas maupun kuantitass kerjanya meningkat maka berarti pengembangan dan pelatihan yang dilakukan cukup baik, tetapi jika prestasi kerjanya tetap, maka pengembangan dan pealtihan yang dilakukan kurang baik.

2. Kedisiplinan karyawan

Jika kedisiplinan karyawan setelah mengikuti pengembangan dan pelatihan semakin baik, maka pengembangan dan pelatihan yang dilakukan

tersebut sudah baik, akan tetapi jika kedisiplinan tidak meningkat berarti pengembangan dan pelatihan yang dilakukan kurang baik.

3. Kehadiran karyawan

Kalau kehadiran karyawan setelah mengikuti pelatihan meningkat maka pelatihan yang dilakukan tersebut sudah baik, dan sebaliknya.

- a. Tingkat kerusakan produksi, alat mesin setelah karyawan mengikuti pelatihan berkurang maka pelatihan yang dilakukan tersebut sudah baik
- b. Tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu berkurang atau efisiensi semakin baik maka pelatihan yang dilakukan sudah baik.
- c. Tingkat kerjasama karyawan harus semakin serasi.
- d. Tingkat upah insentif karyawan meningkat setelah mengikuti pengembangan dan pelatihan.
- e. Prakarsa karyawan harus meningkat setelah mengikuti pengembangan dan pelatihan.
- f. Kepemimpinan atau keputusan keputusan yang ditetapkan oleh manajer setelah dia mengikuti pelatihan harus semakin membaik.

2.3. Motivasi

2.3.1. Pengertian Motivasi

(Mujiatun, 2015) Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan - kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga

dapat bertindak dan berbuat menurut cara- cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal (L, 2014) menurut Hasibuan (2003:219) mendefinisikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Handoko (1992:9), yaitu suatu tenaga atau faktor yang terdapat di dalam diri manusia, yang menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya.

(Bahri & Nisa, 2017) berpendapat bahwa motivasi merupakan hal yang berpengaruh terhadap perilaku manusia. Motivasi juga disebut sebagai pendorong keinginan yang membuat seseorang lebih semangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri.

Menurut (Rosmaini & Tanjung, 2019) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan dan rangsangan yang membuat seseorang lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya karena kebutuhannya terpenuhi. Selain itu menurut (Fachrezi & Khair, 2020) mengemukakan bahwasanya motivasi merupakan suatu kegiatan yang dapat mengakibatkan seseorang terdorong untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih semangat, rela dan penuh tanggung jawab.

Dari pengertian motivasi dari pendapat di atas maka dapat penulis simpulkan bahwa motivasi adalah Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan, dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

2.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

(Priansa, 2014) faktor faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai antara lain adalah berkaitan dengan;

1. Keluarga dan kebudayaan

Motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orangtua dan teman.

2. Konsep diri

Konsep diri berkaitan dengan bagaimana pegawai berpikir tentang dirinya. Jika pegawai percaya bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu, maka pegawai akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut.

3. Jenis kelamin

Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikkan dengan maskulinitas, sehingga banyak para wanita belajar tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada di antara lingkungan pekerjaan yang didominasi pria.

4. Pengakuan dan prestasi

Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa dpedulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja dan lingkungan kerja.

5. Aspirasi

Aspirasi adalah target yang ingin dicapai. Target ini di artikan sebagai tujuan yang ditetpak dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi pegawai.

2.3.3 Tujuan Pemberian Motivasi

Adapun tujuan motivasi menurut (Sutrisno, 2017) yaitu:

1. Menciptakan iklim kerja yang menyenangkan
2. Memberikan penghargaan dan pujian bagi yang berprestasi
3. Membagi sesuai tugasnya kemampuan para pegawainya
4. Memberikan umpan balik dari hasil pekerjaannya
5. Memberikan kesempatan bawahan untuk maju dan berkreaitifitas

Tujuan Pemberian Motivasi karyawan tentunya sangat diperlukan untuk membuat karyawan kembali semangat bekerja dan bertambah energynya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan

2.3.4 Indikator Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktifitas tertentu. adalah :

1. Kinerja,

Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan (needs) dapat mendorongnya mencapai sasaran.

2. Penghargaan,

Pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai oleh seseorang merupakan stimulasi yang kuat.

3. Tantangan,

Adanya tantangan yang dihadapi merupakan stimulasi kuat bagi manusia untuk mengatasinya.

4. Tanggung jawab

Adanya rasa ikut serta memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab.

5. Pengembangan

Pengembangan kemampuan seseorang baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat menjadi stimulasi kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih giat atau lebih bergairah.

6. Keterlibatan

Rasa ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan atau dengan bentuk kotak suara dari karyawan.

7. Kesempatan

Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karir yang terbuka indikator motivasi kerja karyawan menurut (Siswanto, 2015, p. 122-144) Motivasi memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Dengan adanya motivasi kerja, diprediksi akan menambah energy pada sebuah pekerjaan adapun indikator motivasi yaitu kerja keras, cita-cita, ketekunan, usaha untuk maju, rekan kerjam, kinerja, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan, dan kesempatan

Menurut (Mangkunegara, 2013) Indikator motivasi adalah

1. Kerja keras
2. Orientasi masa depan
3. Tingkat cita – cita yang tinggi
4. Orientasi tugas / sasaran
5. Usaha untuk maju
6. Ketekunan
7. Rekan kerja yang dipilih oleh para ahli
8. Pemanfaatan waktu

2.4 Kerangka Konseptual

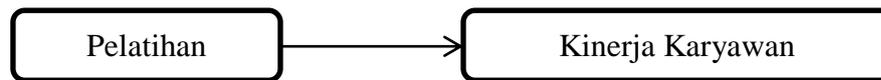
Kerangka konseptual penelitian sangat dibutuhkan sebagai alur berpikir sekaligus landasan untuk menyusun hipotesis penelitian

2.4.1. Pengaruh pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan menurut (Arianty et al., 2016) pelatihan adalah salah satu kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Dari definisi ini tentunya dapat di lihat bahwa pelatihan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dengan adanya pelatihan tentunya membuat kualitas karyawan akan meningkat di suatu perusahaan.

Penelitian terdahulu oleh (Mujiatun, 2015) dalam jurnal mengemukakan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel pelatihan dan kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa jika pelatihan yang di lakukan secara baik maka akan

meningkatkan kinerja karyawan Penelitian lainya oleh (Mutholib, 2019), (Elizar & Tanjung, 2018) (Rachmawati, 2016) mengemukakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini juga sejalan dengan penelitian lain dari (F. Rachmawati, 2016) yang mengemukakan didalam penelitian mereka bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini:



Gambar 2.1

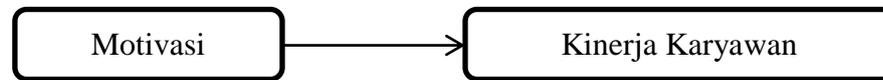
Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

2.4.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan suatu proses dimana seseorang individu terdorong oleh sesuatu hal untuk mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif maupun negatif. Pada dasarnya menurut (Wahyudi & Tupti, 2019) motivasi memberikan perubahan bagi seseorang individu yang muncul akibat dari perasaan, jiwa dan emosi sehingga mendorong untuk melakukan tindakan sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan tersebut.

Hasil penelitian (Jufrizen, 2017), (Alam, 2014), (Hasibuan & Silvya, 2019), (Gultom, 2014), dan (Hasibuan & Handayani, 2017) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kemudian hasil penelitian (K. C. Setiawan, 2015), (Jufrizen, Farisi, Azhar, & Daulay, 2020), (Jufrizen & Pulungan, 2017), (Prayogi & Nursidin, 2018) dan (Jufrizen et al.,

2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini :



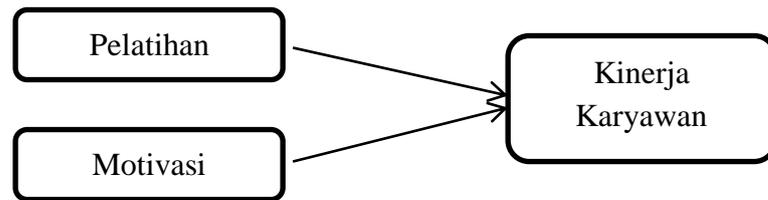
Gambar 2.2

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

2.4.3. Pengaruh pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja

Kinerja karyawan didalam perusahaan menjadi suatu hal yang sangat penting dan sangat di perhatikan oleh perusahaan. Tinggi dan rendahnya kinerja karyawan tentunya memiliki faktor-faktor yang mempengaruhinya. Menurut penelitian oleh menurut penelitian oleh (F. Rachmawati, 2016) dalam jurnalnya mengemukakan 2 faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu pelatihan dan motivasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu lainnya oleh (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Hendra, 2020), (Bulkia, 2018) dan (Mujiatun, 2015) mengemukakan juga hal yang sama dalam jurnal mereka, bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya dengan pemberian pelatihan dan motivasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Pengaruh pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini



Gambar 2.3

Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Hipotesis menurut (Mujiatun, 2015) dalam jurnalnya Sugiyono (2008) :
“Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”.
Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, .. Hipotesis penelitian merupakan langkah ketiga dalam penelitian setelah penelitian mengemukakan landasan teori dan kerangka berfikir. Berdasarkan pada kerangka konseptual diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Secara parsial Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan tetap pada PT Univista Utama Medan
2. Secara parsial Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan tetap pada PT Univista Utama Medan
3. Secara simultan Pelatihan dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan tetap PT. Univista Utama Medan

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode analisis data deskriptif dan kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut (Yusuf, 2014) merupakan memandang tingkah laku manusia dapat diramal dan realitas sosial, objektif dan dapat diukur.

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Dimana untuk variabel independen adalah pelatihan dan motivasi. Sedangkan untuk variabel dependen adalah kinerja Pegawai.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mendeteksi variabel-variabel dengan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian dan untuk memudahkan pemahaman dalam penelitian. Penelitian ini diukur melalui instrumen-instrumen yang telah digunakan dan dikembangkan oleh penelitian-penelitian sebelumnya.. Penggunaan instrument-instrumen dalam penelitian-penelitian terdahulu dimungkinkan karena telah teruji tingkat validitas dan reliabilitasnya. Terdapat tiga variabel yang akan diukur dalam penelitian ini yaitu pelatihan dan motivasi dan kinerja. Berikut akan diuraikan definisi dari variabel-variabel yang digunakan penelitian.

3.2.1 Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran

kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Elizar & Tanjung, 2018).

Adapun yang menjadi indikator yang penulis untuk mengukur indikator kinerja karyawan adalah :

Tabel 3.1

Indikator Kinerja Pegawai

No	Indikator
1	Kuantitas
2	Kualitas
3	Keandalan
4	Kehadiran
5	Kemampuan bekerja sama

Sumber : (Prastyo et al., 2016)

3.2.2 Pelatihan (X1)

Pelatihan menurut Rivai & Sagala dalam (W. Rachmawati, 2016) merupakan proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai yang berorientasi dalam pelaksanaan pekerjaan saat ini agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Adapun yang menjadi indikator yang penulis untuk mengukur indikator stres kerja adalah.

Tabel 3.2

Indikator Pelatihan

No	Indikator
1	Prestasi Kerja Karyawan
2	Kedisiplinan Kerja Karyawan
3	Kehadiran Karyawan

Sumber: (Wispondono, 2018)

3.2.3 Motivasi (X2)

Motivasi adalah sebagai daya penggerak yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan- kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. (H. R. Setiawan & Lubis, 2013). Adapun yang menjadi indikator yang penulis untuk mengukur indikator stres kerja adalah.

Tabel 3.3

Indikator Motivasi

No	Indikator
1	Kerja Keras
2	Orientasi Masa Depan
3	Tingkat Cita-cita Yang Tinggi
4	Orientasi Tugas / Sasaran
5	Usaha Untuk Maju
6	Ketekunan
7	Rekan Kerja Yang Di pilih Oleh Para Ahli
8	Pemanfaatan Waktu

Sumber (Mangkunegara, 2013)

3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Univista Utama yang merupakan distributor aspal terbesar di medan dan beralamat di Jalan Gandhi No. 111/45, Sei Rengas I, Kecamatan Medan Kota, Kota Medan.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dimulai dari September 2020 sampai dengan oktober 2021. Rencana kegiatan penelitian sebagai berikut :

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini ada seluruh pegawai di PT Univista Utama yang berjumlah 35 orang.

Tabel 3.6

Populasi Penelitian

No	Unit Bidang Kerja	Jumlah Pegawai
1	Manager	3
2	Head Warehouse	1
3	HRD	1
4	Bagian Finance & Accounting	5
5	Bidang Penjualan	10
6	Bidang Commerce	5

7	Bagian Gudang	6
8	Bagian Umum	4
	Total	35 karyawan

Sumber: PT Univista Utama

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar peneliti tidak akan mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apabila populasi lebih sedikit maka sampel diambil dari keseluruhan populasi yang ada untuk suatu keakuratan data. Penggunaan sebuah populasi yang menjadi sampel disebut dengan sampel jenuh.

Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden adalah menggunakan metode sampel jenuh, yaitu semua populasi dijadikan sampel.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Azuar Juliandi et al., 2015) ada tiga (3) alat pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dalam metode survei yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian, melakukan

wawancara langsung, peneliti menyiapkan terlebih dahulu daftar pertanyaan wawancara. Wawancara dilakukan untuk mendapatkan data secara langsung dari subjek penelitian.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan pengumpulan data dilakukan dengan cara mengutip langsung data yang diperoleh dari di PT Univista Utama yang terdiri dari profil, sejarah dan lain sebagainya.

3. Daftar Pertanyaan (Quesioner)

Daftar pertanyaan/angket (*quesioner*), merupakan pertanyaan atau pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak dalam memperoleh pegawai di PT Univista Utama. Lembar yang diberikan pada responden di ukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai :

Tabel 3.7

Skala Likert

No	Notasi	Keterangan	Bobot
1.	SS	Sangat Setuju	5
2.	S	Setuju	4
3.	KS	Kurang Setuju	3
4.	TS	Tidak Setuju	2

5.	STS	Sangat Tidak Setuju	1
----	-----	---------------------	---

Sumber (Azuar Juliandi et al., 2015)

Dan selanjutnya untuk mengetahui hasil dari angket (kuesioner yang disebar. Maka akan digunakan beberapa rumus dalam pengujiannya, yaitu :

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kemahiran suatu instrument pertanyaan sebagai alat ukur variable penelitian (Azuar Juliandi et al., 2015). Uji validitas penelitian ini dilakukan pada pegawai di PT Univista Utama. Rumus menguji validitas adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan :

- n = banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum x$ = jumlah pengamatan variabel X
- $\sum y$ = jumlah pengamatan variabel Y
- $(\sum x^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel X
- $(\sum y^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
- $(\sum x)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel X
- $(\sum y)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
- $\sum x_i y$ = jumlah hasil kali variabel X dan Y

Kriteria penarikan:

Menurut (Azuar Juliandi et al., 2015) ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya.

- 1) Suatu item instrumen dapat dikatakan valid apabila nilai korelasinya $(r) \geq r$ tabel atau nilai probabilitas $\text{sig} < 0,05$.
- 2) Suatu item instrumen dikatakan tidak valid apabila nilai korelasinya $(r) \leq r$ tabel atau nilai probabilitas $\text{sig} > 0,05$.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Azuar Juliandi et al., 2015) tujuan pengujian reliabilitas untuk menilai apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas atas pernyataan yang telah valid. Pengujian reliabilitas dapat menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus :

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

(Azuar Juliandi et al., 2015)

Keterangan :

r = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_t^2 = varians total

Menurut (Azuar Juliandi et al., 2015) ketentuan apakah suatu butir instrumen memiliki reliabilitas yang baik atau tidak adalah jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) > 0,6.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu analisis data kuantitatif. Teknik analisis data kuantitatif merupakan suatu analisis data yang berupa dengan angka– angka dan numerik dan dapat di operasikan yang di peroleh dengan metode pengumpulan data dokumentasi dimana data – data tersebut diperoleh melalui bursa efek Indonesia. Analisis data ini berguna untuk mengetahui dan menjawab rumusan masalah pada penelitian ini dengan menggunakan data – data yang telah diperoleh. Pada penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dikarenakan pada penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel bebas sebagai yang mempengaruhi variabel terikat dimana variabel bebas terdiri dari pelatihan dan motivasi serta variabel terikat yang terdiri dari kinerja karyawan.

Berdasarkan pada gambar 2.1 diatas yang menjelaskan mengenai kerangka konseptual terdapat persamaan dengan menggunakan metode analisis 2 jalur yaitu antara lain sebagai berikut :

Persamaan :

$$X_3 = p_1X_1 + p_2X_2 + e_1$$

$$Y = p_3X_3 + p_4X_2 + e_2 \text{ (Juliandi, A, irfan, \& manurung, 2014)}$$

Dalam menganalisis data – data tersebut menggunakan aplikasi SEM-PLS adapun langkah dan tahapan adalah antara lain sebagai berikut.

3.6.1 Analisis model struktural

Analisis model struktural ini akan menganalisis hubungan antar variabel yakni variabel bebas dan variabel terikat serta hubungan diantaranya (A. Juliandi, 2018) Analisis model struktural ini adalah sebuah metode analisis yang tidak didasarkan pada banyaknya asumsi dan data yang diuji tidak harus berdistribusi normal.

3.6.2 Analisis Inner Model (Uji *Path Coefficient*)

Pengujian *Path Coefficient* dilakukan berdasarkan hasil pengujian *Inner Model* (model struktural) yang meliputi output koefisien parameter, t statistik dan *p-value*. Kriteria yang digunakan dalam uji hipotesis ini adalah:

- a. H_0 ditolak dan H_a diterima, jika $p\text{-value} < 0,05$
- b. H_0 diterima dan H_a ditolak, jika $p\text{-value} > 0,05$

Pengujian *Path Coefficient* penelitian ini dilakukan dengan bantuan *software SmartPLS (Partial Least Square)*. Nilai-nilai tersebut dapat dilihat dari hasil *bootstrapping*. Tingkat signifikansi *p-value* 0,05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif.

3.6.3 F Square

F-square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang di pengaruhi (A. Juliandi, 2018). Kriteria *F-square* menurut cohen (A. Juliandi, 2018) :

- a. Jika nilai *f-square* = 0,02 maka efek yang kecil dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi
- b. Jika nilai *f-square* = 0,15 maka efek yang sedang/moderat dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi
- c. Jika nilai *f-square* = 0,35 maka efek yang besar dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi.

3.6.4 R-Square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya. Ini berguna untuk memprediksi apakah model tersebut baik/buruk (A. Juliandi, 2018). Menurut (Juliandi, 2018) Kriteria dalam penilaian *R-Square* adalah :

- a. Jika nilai *R-square* = 0,75 maka model adalah lemah
- b. Jika nilai *R-Square* = 0,50 maka model adalah sedang
- Jika nilai *R-Square* = 0,25 maka model adalah lemah

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah upaya menampilkan data agar data tersebut dapat dipaparkan secara baik dan diinterpretasikan secara mudah. Deskripsi data meliputi penyusunan data dalam bentuk tampilan yang mudah terbaca secara lengkap. Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT Univista Utama Medan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 4.1

Deskripsi Karakteristik Responden

Kriteria		Jumlah
Pendidikan	SMA	12
	S1	20
	S2	3
Jenis Kelamin	Laki-laki	21
	Perempuan	14
Usia	Kurang dari 21 tahun	5
	21-30 tahun	9
	31-40 tahun	11
	41-50 tahun	6

	Diatas 50 tahun	4
--	-----------------	---

(Sumber: pengolahan data)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa kebanyakan pegawai PT nivista Utama Medan berpendidikan S1 sebanyak 20 orang. Sementara itu kebanyakan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 21 orang. Serta kebanyakan pegawai berusia 31-40 tahun dengan jumlah sebanyak 11 orang.

Tabel 4.2

Presentase Jawaban Responden Variabel Pelatihan

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		RG		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	31,4	23	65,7	1	2,9	-	-	-	-	35	100
2	8	22,9	26	74,3	1	2,9	-	-	-	-	35	100
3	8	22,9	27	77,1	-	-	-	-	-	-	35	100
4	8	22,9	26	74,3	1	2,9	-	-	-	-	35	100
5	6	17,1	28	80	1	2,9	-	-	-	-	35	100
6	11	31,4	23	65,7	1	2,9	-	-	-	-	35	100

(Sumber: pengolahan data)

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel Pelatihan dimana kebanyakan jawaban dari responden setuju, dan ragu hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai sangat baik karena sesuai dengan pemikiran pegawai PT nivista Utama Medan.

Tabel 4.3

Presentase Jawaban Responden Variabel Motivasi

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		RG		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	31,4	24	68,6	-	-	-	-	-	-	35	100

2	7	20	25	71,4	3	8,6	-	-	-	-	35	100
3	6	17,1	28	80	1	2,9	-	-	-	-	35	100
4	7	20	27	77,1	1	2,9	-	-	-	-	35	100
5	6	17,1	28	80	1	2,9	-	-	-	-	35	100
6	9	25,7	26	74,3	-	-	-	-	-	-	35	100
7	10	28,6	23	65,7	2	5,7	-	-	-	-	35	100
8	7	20	26	74,3	2	5,7	-	-	-	-	35	100

(Sumber: pengolahan data)

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel Motivasi dimana kebanyakan jawaban dari responden setuju hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai sangat baik karena sesuai dengan pemikiran pegawai PT nivista Utama Medan.

Tabel 4.4

Presentase Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		RG		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	20	26	74,3	2	5,7	-	-	-	-	35	100
2	9	25,7	23	65,7	3	8,6	-	-	-	-	35	100
3	9	25,7	25	71,4	1	2,9	-	-	-	-	35	100
4	11	31,4	21	60	3	8,6	-	-	-	-	35	100
5	10	28,6	24	68,6	1	2,9	-	-	-	-	35	100
6	27	77,1	8	22,9	-	-	-	-	-	-	35	100
7	5	14,3	30	85,7	-	-	-	-	-	-	35	100
8	10	28,6	23	65,7	2	5,7	-	-	-	-	35	100
9	15	42,9	20	57,1	-	-	-	-	-	-	35	100
10	13	37,1	22	62,9	-	-	-	-	-	-	35	100

(Sumber: pengolahan data)

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel Kinerja dimana kebanyakan jawaban dari responden setuju hal ini berarti angket yang

disebar kepada responden bernilai sangat baik karena sesuai dengan pemikiran pegawai PT nivista Utama Medan.

4.1.2 Analisis Data

4.1.2.1 Uji Validitas

Dalam mengukur validitas pertanyaan/ Pernyataan kuesioner memiliki ketentuan: jika r hitung $<$ r tabel, maka skor butir pertanyaan/ pernyataan kuesioner valid tetapi sebaliknya jika $r > r$ tabel, maka skor butir pertanyaan/ pernyataan kuesioner dikatakan tidak valid. Berikut ini merupakan tabel hasil dari uji validitas setiap variabel:

Tabel 4.5

Uji Validitas Variabel Pelatihan

Variabel	Indikator	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Pelatihan (X1)	X1.1	0,897	$0,000 < 0,05$	Valid
	X1.2	0,538	$0,008 < 0,05$	Valid
	X1.3	0,832	$0,000 < 0,05$	Valid
	X1.4	0,898	$0,000 < 0,05$	Valid
	X1.5	0,674	$0,000 < 0,05$	Valid
	X1.6	0,856	$0,000 < 0,05$	Valid

(Sumber: Smart-PLS)

Tabel 4.6

Uji Validitas Variabel Pelatihan

Variabel	Indikator	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Motivasi (X2)	X2.1	0,749	$0,000 < 0,05$	Valid
	X2.2	0,764	$0,000 < 0,05$	Valid

	X2.3	0,558	0,001 < 0,05	Valid
	X2.4	0,886	0,000 < 0,05	Valid
	X2.5	0,745	0,000 < 0,05	Valid
	X2.6	0,779	0,000 < 0,05	Valid
	X2.7	0,874	0,000 < 0,05	Valid
	X2.8	0,913	0,000 < 0,05	Valid

(Sumber: Smart-PLS)

Tabel 4.7

Uji Validitas Variabel Pelatihan

Variabel	Indikator	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Kinerja (Y)	Y.1	0,537	0,001 < 0,05	Valid
	Y.2	0,801	0,000 < 0,05	Valid
	Y.3	0,534	0,001 < 0,05	Valid
	Y.4	0,480	0,048 < 0,05	Valid
	Y.5	0,601	0,000 < 0,05	Valid
	Y.6	0,575	0,035 < 0,05	Valid
	Y.7	0,430	0,070 > 0,05	Tidak valid
	Y.8	0,715	0,000 < 0,05	Valid
	Y.9	0,651	0,000 < 0,05	Valid
	Y.10	0,579	0,000 < 0,05	Valid

(Sumber: Smart-PLS)

Berdasarkan hasil uji validitas dari ketiga variabel yaitu pelatihan, motivasi dan kinerja yang telah disajikan dalam bentuk tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa setiap butir instrumen pernyataan yang disebar ke responden rata-rata valid, dimana artinya butir instrumen pernyataan sesuai dengan keadaan lapangan dan sesuai dengan pemikiran responden. Akan tetapi, pada variabel kinerja terdapat satu pernyataan yang tidak valid yaitu pada butir pernyataan ke

tujuh. Dimana artinya pernyataan yang disebar ke responden pada poin tersebut tidak sesuai dengan pemikiran responden.

4.1.2.2 Uji Reliabilitas

Kriteria pengujian uji reliabilitas adalah sebagai berikut: Jika nilai koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* $> 0,6$ maka reliable maka instrumen dinyatakan reliable (terpercaya). Jika nilai koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* $< 0,6$ maka instrumen dinyatakan tidak reliable (tidak terpercaya). Dibawah ini merupakan tabel hasil uji reliabilitas:

Tabel 4.8

Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Status
Pelatihan	0,798	Reliabel
Motivasi	0,912	Reliabel
Kinerja	0,874	Reliabel

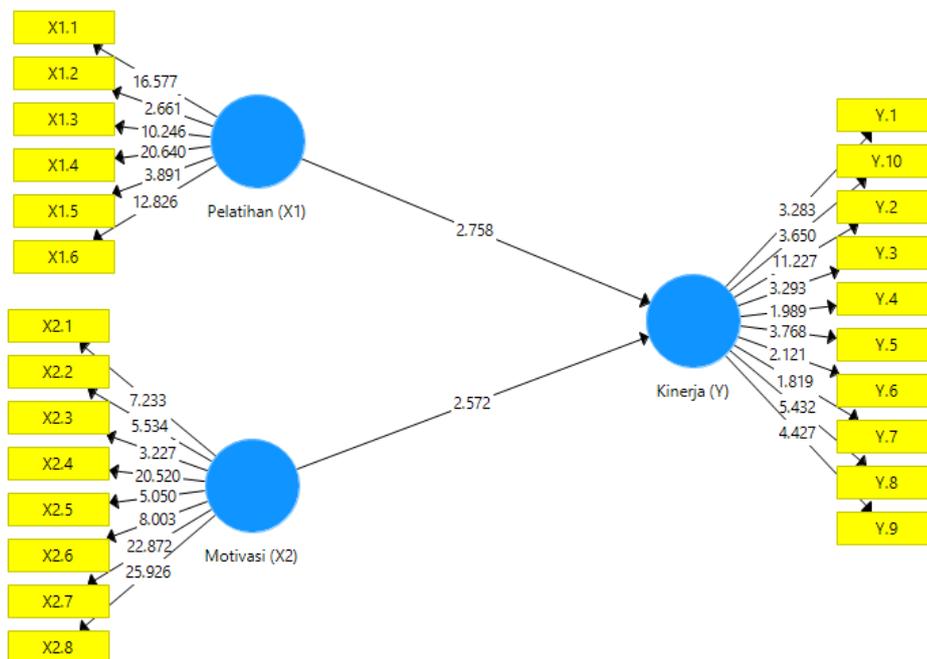
(Sumber: Smart-PLS)

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa ketiga variabel penelitian yaitu: Pelatihan (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja (Y) memiliki nilai *cronbach's alpha* diatas 0,6 ($> 0,6$) dimana artinya ketiga variabel tersebut memiliki instrumen yang reliabel (terpercaya).

4.1.2.3 Analisis Model Struktural

Analisis model struktural ini akan menganalisis hubungan antar variabel yakni variabel bebas dan variabel terikat serta hubungan. Analisis model

struktural ini adalah sebuah metode analisis yang tidak didasarkan pada banyaknya asumsi dan data yang diuji tidak harus berdistribusi normal. Dibawah ini merupakan hasil model struktural yang dibentuk dari perumusan masalah



4.1.2.4 Analisis Inner Model (Uji *Path Coefficient*)

Pengujian *Path Coefficient* dilakukan berdasarkan hasil pengujian *Inner Model* (model struktural) yang meliputi output koefisien parameter, t statistik dan *p-value*. Kriteria yang digunakan dalam uji hipotesis ini adalah:

- c. H_0 ditolak dan H_a diterima, jika *p-value* $< 0,05$
- d. H_0 diterima dan H_a ditolak, jika *p-value* $> 0,05$

Pengujian *Path Coefficient* penelitian ini dilakukan dengan bantuan software SmartPLS (Partial Least Square). Nilai-nilai tersebut dapat dilihat dari hasil bootstrapping. Tingkat signifikansi *p-value* 0,05 (5%) dan koefisien beta

bernilai positif. Nilai pengujian hipotesis penelitian ini dapat ditunjukkan pada Tabel di bawah:

Tabel 4.9
Uji Path Coefficient

Variabel	Sampel Asli	Rata-rata Sampel	T Statistik	P Value
Motivasi → Kinerja	0,418	0,424	2,572	0,011
Pelatihan → Kinerja	0,457	0,477	2,758	0,006

(Sumber: Smart-PLS)

Dalam pengujian hipotesis untuk model regresi, derajat bebas ditentukan dengan rumus $n - k$. Dimana n = banyak sampel sedangkan k = banyaknya variabel. Sehingga $n - k = 35 - 3 = 32$ dengan $\alpha = 5\%$ jadi nilai t tabel untuk jumlah responden 32 adalah 1.694. Nilai Berdasarkan pada *table path coefficients* maka di dapat keimpulan sebagai berikut antara lain :

- a. Variable X1 yaitu Pelatihan terhadap variabel Y yaitu Kinerja Pegawai memperoleh nilai t hitung sebesar 2,572 lebih kecil dari t tabel 1.694, serta nilai P -value sebesar $0,011 < 0,05$ maka hubungannya positif dan signifikan.
- b. Variable X2 yaitu Motivasi terhadap variabel Y yaitu Kinerja Pegawai memperoleh nilai t hitung sebesar 2,758 lebih kecil dari t tabel 1.694, serta nilai P -value sebesar $0,006 < 0,05$ maka hubungannya positif dan signifikan.

4.1.2.5 Analisis F Square

F-square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang di pengaruhi (Juliandi, 2018). Kriteria *F-square* menurut cohen (Azuar Juliandi, 2018):

- a. Jika nilai *f-square* 0,02 maka efek yang kecil dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi
- b. Jika nilai *f-square* = 0,15 maka efek yang sedang/moderat dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi
- c. Jika nilai *f-square* = 0,35 maka efek yang besar dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi

Tabel 4.10

F Square

	Kinerja
Pelatihan	0,163
Motivasi	0,136

(Sumber: Smart-PLS)

Berdasarkan tabel *F-square* di atas maka berikut adalah kesimpulan dari nilai table *F-square* :

- a. Variable X1 yaitu Pelatihan memberikan efek yang sedang terhadap variable Y yaitu Kinerja Pegawai sebesar 0.163.
- b. Variable X2 yaitu Motivasi memberikan efek yang kecil terhadap variable Y yaitu Kinerja Pegawai sebesar 0,136.

4.1.2.6 Koefisien Determinasi (R^2)

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya. Ini berguna untuk memprediksi apakah model tersebut baik/buruk. Menurut (A. Juliandi, 2018) Kriteria dalam penilaian *R-Square* adalah :

- a. Jika nilai *R-square* = 0,75 maka model adalah kuat
- b. Jika nilai *R-Square* = 0,50 maka model adalah sedang
- c. Jika nilai *R-Square* = 0,25 maka model adalah lemah

Tabel 4.11

Uji Koefisien Determinasi

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
Kinerja	0,722	0,705

(Sumber: Smart-PLS)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai *R-square* atau pengaruh antara variabel pelatihan dan motivasi terhadap kinerja adalah sebesar 0,722 yang artinya model sedang. Sehingga kemampuan variabel pelatihan dan motivasi untuk menjelaskan kinerja pegawai sebesar 72,2%. Kemudian sisanya sebesar 0,278 atau 27,8% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

Pembahasan ini adalah mengenai hasil temuan penelitian terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terlebih dahulu yang telah

dikemukakan penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut.

4.2.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja menghasilkan nilai positif dan signifikan. Temuan tersebut bermakna bahwa semakin meningkatnya Pelatihan, maka Kinerja Pegawai akan meningkat. Sehingga dengan demikian jika Pelatihan diperusahaan tersebut dilakukan dengan baik maka Kinerja Pegawai diperusahaan tersebut juga akan semakin baik di PT Univista Utama Medan. Nilai yang signifikan mengindikasikan bahwa Pelatihan mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh (Siswadi, 2016), (Mujiatun, 2015), dan (Rachmawati, 2016) dalam jurnal mengemukakan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel pelatihan dan kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa jika pelatihan yang di lakukan secara baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian lain dari (F. Rachmawati, 2016) yang mengemukakan didalam penelitian mereka bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh Motivasi terhadap Kinerja menghasilkan nilai positif dan signifikan. Temuan tersebut bermakna bahwa semakin meningkatnya Motivasi, maka Kinerja Pegawai akan meningkat. Sehingga dengan demikian jika Motivasi yang diberikan perusahaan ke karyawan

tersebut dilakukan dengan baik maka Kinerja Pegawai diperusahaan tersebut juga akan semakin baik di PT Univista Utama Medan. Nilai yang signifikan mengindikasikan bahwa Motivasi mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017) dalam jurnalnya mengatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainya oleh (Gultom, 2014), (Hasibuan & Handayani, 2017) dan (Harahap & Tirtayasa, 2020) juga mengemukakan didalam penelitian mereka bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.3 Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, dapat dilihat bahwa nilai *R-square* atau pengaruh antara variabel pelatihan dan motivasi terhadap kinerja adalah sebesar 0,722 yang artinya model sedang. Sehingga kemampuan variabel pelatihan dan motivasi untuk menjelaskan kinerja pegawai sebesar 72,2%. Kemudian sisanya sebesar 0,278 atau 27,8% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga dengan demikian jika Motivasi yang diberikan perusahaan ke pegawai tersebut dilakukan dengan baik maka Kinerja Pegawai diperusahaan tersebut juga akan semakin baik di PT Univista Utama Medan.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nazar, 2014), (Bulkia, 2018), dan (Mujiatun, 2015) dimana dalam penelitiannya disebutkan bahwa pengaruh antara variabel pelatihan dan motivasi terhadap

kinerja pegawai memiliki nilai R-Square yang cukup baik sehingga variabel pelatihan dan motivasi dikatakan mampu untuk menjelaskan kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Univista Utama Medan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pelatihan menghasilkan nilai positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Univista Utama Medan
- 2) Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi menghasilkan nilai positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Univista Utama Medan
- 3) Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel pelatihan dan motivasi terhadap kinerja memiliki model sedang, artinya model tersebut cukup baik untuk menjelaskan kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka saran yang dapat saya berikan adalah sebagai berikut :

- 1) Sebaiknya perusahaan lebih sering memberikan pelatihan kerja kepada karyawan sehingga kinerja karyawan kedepannya dapat mengalami peningkatan yang lebih baik lagi.

- 2) Hendaknya perusahaan memberikan motivasi-motivasi kepada karyawan sehingga karyawan lebih giat lagi dalam menjalankan tugas, hal tersebut juga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- 3) Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah lebih banyak teori dan jurnal pelatihan, motivasi dan kinerja, agar penelitian menjadi lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo.
- Alam, S. (2014). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan. *Jurnal Katalogis*, 2, 135–145.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). Manajemen sumber daya manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed., p. 2). PERDANA PUBLISHING.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Bulkia, S. H. A. S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sumber Berlian Motors Km.5 Banjarmasin. *Jurnal Ilmiah*, 2, 94–101.
- Daulay Raihanah, P. L. P. A. R. A. M. (2017). *Manajemen*. Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- 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>
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister*

Manajemen, 3(1), 107–119.

<https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>

Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184.

Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.

Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 418–428.

Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.

Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.

<https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>

Irianto, J. (2016). *Kebijakan dan Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik* (1st ed.). Indomedia Pustaka.

Jufrizen. (2016). *Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi*

terhadap kinerja karyawan jufrizen.

Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat
Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains*

Manajemen, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>

Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris

Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi

Swasta di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–

165. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4159>

Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career

Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable.

Proceedings of AICS-Social Sciences, 441–446.

Juliandi, A, irfan, & manurung, S. (2014). Metodologi Penelitian Bisnis Konsep
dan Aplikasi. In *UMSU Press*.

Juliandi, A. (2018). *Struktural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS)*.

Juliandi, Azuar. (2018). Structural Equation Model Based Partial Least Square

SEM-PLS Menggunakan SmartPLS. *Pelatihan SEM-PLS Program*

Pascasarjana Universitas Batam, 16–17, 1–124. <https://doi.org/10.5281>

Juliandi, Azuar, Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis,*

Konsep dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri (F. Zulkarnain
(ed.)). Umsu press.

Kaengke, A. S., & Tewal, B. (2018). *KINERJA KARYAWAN PADA PT AIR*

MANADO THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT , TRAINING AND

MOTIVATION ON EMPLOYEE'S PERFORMANCE OF PT . AIR

- MANADO*. 6(1), 341–350.
- L, S. P. M. M. S. (2014). *I 2 I, 2*. 2(4), 514–523.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakrya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Moeherton. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada.
- Mujiatun, S. (2015). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan*. 15(01), 48–60.
- 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>
- Nazar, F. (2014). *KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT . BTPN Cabang Pakis Malang)*. 13(1), 1–9.
- Prastyo, E., Hasiolan, L. B., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi, kepuasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Honorer Dinas Bina Marga Pengairan Dan Esdm Kabupaten Jepara. *Journal of Management*, 2(2), 1–11.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 216–222.

- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Rachmawati, F. (2016). *PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TRIAS SENTOSA , KRIAN SIDOARJO Fransisca Rachmawati. 4(2), 259–264.*
- Rachmawati, W. (2016). *Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pt bank bjb kantor cabang suci bandung. 9(1), 1–16.*
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 1–15.*
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Setiawan, H. R., & Lubis, Z. (2013). Peningkatan Motivasi Dan Hasil Belajar Mahasiswa Pada Matakuliah Bahasa Arab Materi Hiwar Dengan Menggunakan Metode Rule Play Pada Program Studi Pendidikan Agama Islam Semester II Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Journal Of Chemical Information And Modeling, 53, 1689–1699.*
- Setiawan, K. C. (2015). Palembang, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri. *Jurnal Psikologi Islami, 1(2), 43–53.*
- Sinambela, L. P. S. D. S. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, Dan Implikasi Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Padapt. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 17(01), 124–137.*

- Siswanto. (2015). *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian Bisnis Pendekatan Kualitatif Kuantitatif Kombinasi Dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.
- Wibowo, W. (2010). *Manajemen kinerja*. Rajawali Pres.
- Wispondono, M. (2018). *Menguak Kemampuan Pekerja Migran*. Deepublish.
- Yunior, D. R. (2009). *BALAI BESAR PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KESEJAHTERAAN SOSIAL*.
- Yusuf, M. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan* (5th ed.). Kencana.

LAMPIRAN

Lampiran Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT UNIVISTA UTAMA MEDAN

Bersama ini saya memohon kesediaan saudara untuk mengisi kuesioner yang berisi informasi. Informasi yang saudara berikan sangatlah berarti dalam penyelesaian penelitian saya. Atas bantuan dan perhatian yang saudara berikan saya sampaikan terimakasih.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon terlebih dahulu anda membaca pertanyaan dengan cermat, sebelum mengisinya.
2. Jawablah dengan sebenarnya.
3. Jawablah dengan cek tanda \surd

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : (boleh tidak diisi)
2. Jenis Kelamin : a. Laki-laki
b. Perempuan
3. Usia Responden : Tahun
4. Pendidikan terakhir : a. SMA
b. Diploma
c. Sarjana
5. Masa Kerja : (Bulan) / (Tahun)

Keterangan :

SS : Sangat Setuju : Nilai 5
S : Setuju : Nilai 4
KS : Kurang Setuju : Nilai 3
TS : Tidak Setuju : Nilai 2
STS : Sangat Tidak Setuju : Nilai 1

**PERNYATAAN ATAS VARIABEL X1
(Pelatihan)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Prestasi Kerja Karyawan						
1	Pelatihan yang diberikan perusahaan, dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan					
2	Pegawai yang mengikuti pelatihan dari perusahaan banyak yang mendapat prestasi kerja					
Kedisiplinan Kerja Karyawan						
3	Pegawai lebih disiplin sejak mengikuti pelatihan dari perusahaan					
4	Pelatihan kerja dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai					
Kehadiran Karyawan						
5	Pegawai selalu hadir untuk mengikuti pelatihan yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai					
6	Pegawai jarang tidak hadir untuk bekerja setelah mengikuti pelatihan					

**PERNYATAAN ATAS VARIABEL X2
(Motivasi)**

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Kerja Keras						
1	Saya selalu berusaha sekuat tenaga dan fokus seperti yang diajarkan atasan dalam mengerjakan tugas agar hasil yang dicapai					

	sangat memuaskan dan optimal					
Orientasi Masa Depan						
2	Saya termotivasi untuk berkontribusi diperusahaan dengan baik demi mencapai masa depan yang baik					
Tingkat Cita-Cita yang Tinggi						
3	Saya termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik lagi untuk mendapatkan jenjang karir yang lebih tinggi					
Orientasi Tugas/Sasaran						
4	Saya termotivasi untuk mengerjakan tugas atau pekerjaan yang tepat sasaran agar mencapai hasil yang maksimal					
Usaha Untuk Maju						
5	Saya berusaha sekuat tenaga untuk maju dengan meningkatkan kinerja saya					
Ketekunan						
6	Saya selalu menekuni segala pekerjaan yang saya kerjakan					
Rekan Kerja yang di Pilih Oleh Para Ahli						
7	Saya berusaha untuk bekerja lebih baik lagi karena termotivasi dari rekan kerja saya yang dipilih oleh para ahli atau atasan					
Pemanfaatan Waktu						
8	Saya berusaha memanfaatkan waktu sebaik mungkin untuk mengerjakan pekerjaan yang saya lakukan					

**PERNYATAAN ATAS VARIABEL Y
(Kinerja)**

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Kuantitas Hasil Kerja						
1	Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu.					
2	Selama bekerja, saya berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja.					
Kualitas Hasil Kerja						
3	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik.					

5	4	5	5	4	5	28	4	3	4	5	4	5	5	4	34
5	4	5	5	4	5	28	5	5	4	5	4	5	5	5	38
5	4	5	5	4	5	28	5	5	4	5	4	5	5	5	38
5	4	5	5	4	5	28	5	5	4	5	5	4	5	5	38
4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	4	4	4	33
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	5	4	25	4	3	4	4	4	4	4	4	31
4	4	4	4	4	5	25	4	5	5	4	4	4	5	4	35
4	5	4	4	4	4	25	5	4	4	4	4	4	4	4	33
4	5	4	4	4	4	25	4	4	3	4	4	4	4	4	31
5	4	4	4	5	5	27	4	4	5	4	5	4	4	4	34

Kinerja										
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Total
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	43
5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	45
3	3	4	3	4	5	4	3	4	4	37
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	40
4	3	3	4	4	4	5	4	5	5	41
5	5	5	3	5	5	4	4	4	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	46
4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	46
4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	45

5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	44
4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	44
4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	47
4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	43
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	42
3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	44
4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43

Lampiran Persentase Jawaban Responden

Variabel Pelatihan

Alternatif Jawaban													
No	SS		S		RG		TS		STS		Jumlah		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	11	31,4	23	65,7	1	2,9	-	-	-	-	35	100	
2	8	22,9	26	74,3	1	2,9	-	-	-	-	35	100	
3	8	22,9	27	77,1	-	-	-	-	-	-	35	100	
4	8	22,9	26	74,3	1	2,9	-	-	-	-	35	100	
5	6	17,1	28	80	1	2,9	-	-	-	-	35	100	
6	11	31,4	23	65,7	1	2,9	-	-	-	-	35	100	

Variabel Motivasi

Alternatif Jawaban													
No	SS		S		RG		TS		STS		Jumlah		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	11	31,4	24	68,6	-	-	-	-	-	-	35	100	
2	7	20	25	71,4	3	8,6	-	-	-	-	35	100	
3	6	17,1	28	80	1	2,9	-	-	-	-	35	100	
4	7	20	27	77,1	1	2,9	-	-	-	-	35	100	
5	6	17,1	28	80	1	2,9	-	-	-	-	35	100	
6	9	25,7	26	74,3	-	-	-	-	-	-	35	100	
7	10	28,6	23	65,7	2	5,7	-	-	-	-	35	100	

8	7	20	26	74,3	2	5,7	-	-	-	-	35	100
---	---	----	----	------	---	-----	---	---	---	---	----	-----

Variabel Kinerja Pegawai

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		RG		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	20	26	74,3	2	5,7	-	-	-	-	35	100
2	9	25,7	23	65,7	3	8,6	-	-	-	-	35	100
3	9	25,7	25	71,4	1	2,9	-	-	-	-	35	100
4	11	31,4	21	60	3	8,6	-	-	-	-	35	100
5	10	28,6	24	68,6	1	2,9	-	-	-	-	35	100
6	27	77,1	8	22,9	-	-	-	-	-	-	35	100
7	5	14,3	30	85,7	-	-	-	-	-	-	35	100
8	10	28,6	23	65,7	2	5,7	-	-	-	-	35	100
9	15	42,9	20	57,1	-	-	-	-	-	-	35	100
10	13	37,1	22	62,9	-	-	-	-	-	-	35	100

Lampiran Karakteristik Responden

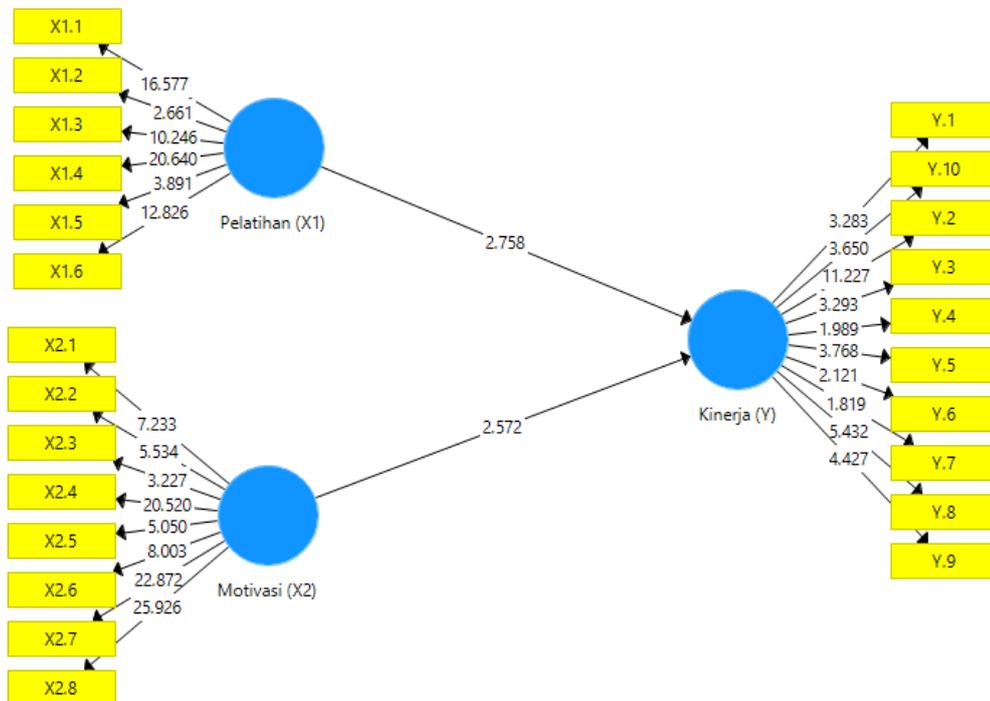
Kriteria		Jumlah
Pendidikan	SMA	12
	S1	20
	S2	3
Jenis Kelamin	Laki-laki	21
	Perempuan	14
Usia	Kurang dari 21 tahun	5
	21-30 tahun	9
	31-40 tahun	11
	41-50 tahun	6

	Diatas 50 tahun	4
--	-----------------	---

Lampiran F Square

	Kinerja (Y)	Motivasi (X2)	Pelatihan (X1)
Kinerja (Y)			
Motivasi (X2)	0.136		
Pelatihan (X1)	0.163		

Lampiran Model Struktural



Lampiran Path Coefficient

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik (O/...	P Values
Motivasi (X2) -...	0.418	0.424	0.163	2.572	0.011
Pelatihan (X1) -...	0.457	0.477	0.166	2.758	0.006

Lampiran data *Cross Loading*

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik (O/...	P Values
X1.1 <- Pelatih...	0.897	0.890	0.054	16.577	0.000
X1.2 <- Pelatih...	0.538	0.501	0.202	2.661	0.008
X1.3 <- Pelatih...	0.832	0.843	0.081	10.246	0.000
X1.4 <- Pelatih...	0.898	0.900	0.044	20.640	0.000
X1.5 <- Pelatih...	0.674	0.642	0.173	3.891	0.000
X1.6 <- Pelatih...	0.856	0.851	0.067	12.826	0.000
X2.1 <- Motiva...	0.749	0.726	0.104	7.233	0.000
X2.2 <- Motiva...	0.768	0.745	0.139	5.534	0.000
X2.3 <- Motiva...	0.558	0.533	0.173	3.227	0.001
X2.4 <- Motiva...	0.886	0.889	0.043	20.520	0.000
X2.5 <- Motiva...	0.745	0.726	0.148	5.050	0.000
X2.6 <- Motiva...	0.779	0.771	0.097	8.003	0.000
X2.7 <- Motiva...	0.874	0.873	0.038	22.872	0.000
X2.8 <- Motiva...	0.913	0.909	0.035	25.926	0.000
Y.1 <- Kinerja (Y)	0.537	0.551	0.163	3.283	0.001
Y.10 <- Kinerja ...	0.579	0.551	0.159	3.650	0.000

Y.2 <- Kinerja (Y)	0.801	0.808	0.071	11.227	0.000
Y.3 <- Kinerja (Y)	0.534	0.496	0.162	3.293	0.001
Y.4 <- Kinerja (Y)	0.480	0.453	0.242	1.989	0.048
Y.5 <- Kinerja (Y)	0.601	0.590	0.160	3.768	0.000
Y.6 <- Kinerja (Y)	0.575	0.561	0.271	2.121	0.035
Y.7 <- Kinerja (Y)	0.430	0.380	0.237	1.819	0.070
Y.8 <- Kinerja (Y)	0.715	0.688	0.132	5.432	0.000
Y.9 <- Kinerja (Y)	0.651	0.611	0.147	4.427	0.000

Lampiran Uji Koefisien Determinasi

	R Square	Adjusted R Sq...
Kinerja (Y)	0.722	0.705

Lampiran Uji Reliabilitas

	Cronbach's Al...	rho_A	Reliabilitas Ko...	Rata-rata Varia...
Kinerja (Y)	0.798	0.818	0.845	0.359
Motivasi (X2)	0.912	0.932	0.929	0.626
Pelatihan (X1)	0.874	0.890	0.908	0.630

Lampiran nilai t Tabel

Tabel t

dk	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001	0,0005
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041

9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622

33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566
39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286	3,526
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,281	3,520
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,277	3,515
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	3,273	3,510
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,269	3,505
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	3,265	3,500
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,261	3,496
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258	3,492
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,255	3,488
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251	3,484
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,248	3,480
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245	3,476
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242	3,473

57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239	3,470
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237	3,466
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234	3,463
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232	3,460
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	3,229	3,457
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	3,227	3,454
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,225	3,452
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,223	3,449
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,220	3,447
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218	3,444
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216	3,442
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	3,214	3,439
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	3,213	3,437
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,211	3,435
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	3,209	3,433
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	3,207	3,431
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	3,206	3,429
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	3,204	3,427
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	3,202	3,425
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	3,201	3,423
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	3,199	3,421
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	3,198	3,420
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	3,197	3,418
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,195	3,416

81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	3,194	3,415
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	3,193	3,413
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,191	3,412
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,190	3,410
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	3,189	3,409
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,188	3,407
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,187	3,406
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	3,185	3,405
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	3,184	3,403
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	3,183	3,402
91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	3,182	3,401
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	3,181	3,399
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	3,180	3,398
94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	3,179	3,397
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	3,178	3,396
96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	3,177	3,395
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	3,176	3,394
98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	3,175	3,393
99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	3,175	3,392
100	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,174	3,390
∞	1,282	1,646	1,962	2,330	2,581	3,174	3,300