

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

NAMA : TRI SANJAYA
NPM : 1510160088
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 07 Oktober 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

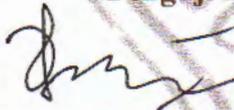
MEMUTUSKAN

Nama : **TRI SANJAYA**
NPM : **1505160088**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI PROVINSI SUMATERA UTARA**

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

Tim Penguji

Penguji I



(PERYS LAILI KHODRINST, SE, M.Si.)

Penguji II



(IRMA CHRISTIANA, S.E., MM.)

Pembimbing



(Hj. DEWI ANDRIANY, SE., MM.)

Panitia Ujian

Ketua



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

Sekretaris



(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : TRI SANJAYA
N.P.M : 1505160088
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI
PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2019

Pembimbing Skripsi

Hj. DEWI ANDRIANY, SE, MM

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

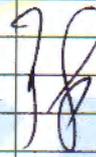
JASMAN SARIFUDDIN HSB, SE., M.Si

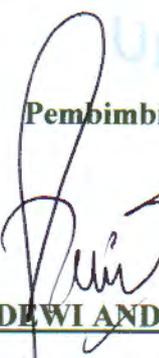
H. JANURI, SE., MM., M.Si

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : TRI SANJAYA
NPM : 1505160088
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PDAM TIRTANADI PROVINSI SUMATERA UTARA

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
20/9 '19	- Kuti pedoman penulisan karya ilmiah - Angket dilampirkan - Pembahasan diperjelas - Kesimpulan - Saran - Daftar Pustaka		
26/9 '19	Acc untuk diperbanyak		


Pembimbing Skripsi

Hj. DEWI ANDRIANY, S.E., M.M

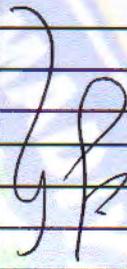
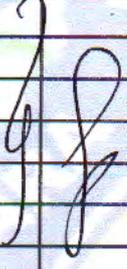
Medan, September 2019

Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen


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

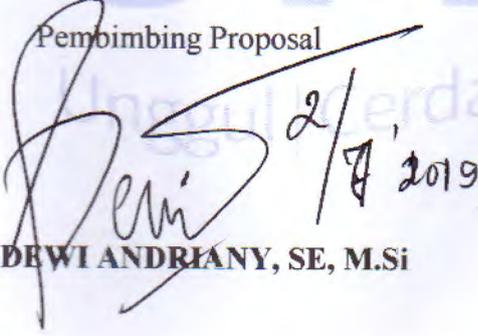
BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

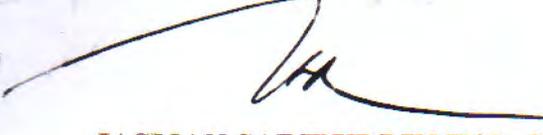
Nama Lengkap : TRI SANJAYA
N.P.M : 1505160088
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Proposal : PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI PROVINSI SUMATERA UTARA

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
25/6'19	<ul style="list-style-type: none"> - latar belakang - identifikasi masalah - Tujuan Penelitian - Batasan Masalah 		
28/6'19	<ul style="list-style-type: none"> - Kerangka konseptual - Populasi - Sampel 		
2/7'19	acc untuk seminar proposal		

Medan, Juni 2019
 Diketahui /Disetujui
 Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Proposal


 Hj. DEWI ANDRIANY, SE, M.Si


 JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : TRI SANJAYA
NPM : 1505160088
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi
Pembangunan

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

TRI SANJAYA NPM 1505160088. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tahun 2019.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 265 orang sedangkan sampel yang memenuhi kriteria penarikan sampel pengamatan yang dilakukan berjumlah 73 orang dengan menggunakan rumus slovin. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji t dan Uji F, dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 24.00. Secara parsial diketahui bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Secara parsial diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Secara simultan diketahui pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Kata Kunci : Pelatihan, Motivasi dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin, puji dan syukur kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan kesehatan, Rahmat dan Hidayah-Nya dan tidak lupa penulis mengucapkan shalawat beriring salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penulisan skripsi ini sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Adapun judul penelitian yang diteliti yaitu **“Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara”**.

Selama melakukan penulisan skripsi ini, penulis mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang berbagai pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk itu penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih sebesar – besarnya kepada :

1. Ayah tercinta Adenan dan Ibunda tercinta Suhasti dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan perhatian dan kasih sayang serta dukungannya. Do'a dan dorongan moril maupun materil kepada penulis. Dengan do'a restu yang sangat mempengaruhi dalam kehidupan penulis, kiranya ALLAH SWT membalasnya dengan segala berkah-Nya

2. Bapak Dr. Agussani, M.A.P selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E., M.M., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Hj. Dewi Andriany, S.E., M.M. Selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah membimbing , memberikan waktu dan arahan yang banyak sekali membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan pengajaran dan dukungan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Seluruh staff Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu proses

kelancaran urusan administrasi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

11. Kekasih dan teman-teman yang telah mendukung dan memberikan semangat dan motivasi penulis selama menyusun skripsi ini
12. Teman-teman seperjuangan kelas B Manajemen Pagi Stambuk 2015, terimakasih atas do'a, dukungan dan kebersamaan selama masa perkuliahan. Semoga apa yang di cita-citakan selama ini dapat tercapai, Amin.
13. Kakak dan adik saya. Terima kasih karena selalu mendukung, dan memberikan semangat.

Tiada yang dapat penulis persembahkan kepada semua pihak yang bersangkutan, selain doa semoga amal dan jasa-jasanya mendapatkan balasan dari Allah SWT.

Akhir kata, penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan peneliti lainnya khususnya bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Waalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, September 2019

Penulis

TRI SANJAYA

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teoritis.....	7
1. Kinerja	7
a. Pengertian Kinerja	7
b. Tujuan Evaluasi Kinerja	8
c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	10
d. Indikator Kinerja.....	12
2. Pelatihan	13
a. Pengertian Pelatihan	13
b. Tujuan Pelatihan	14
c. Metode-Metode Pelatihan.....	15

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan	16
e. Indikator Pelatihan.....	18
3. Motivasi.....	19
a. Pengertian Motivasi	19
b. Teori-Teori Motivasi.....	19
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	23
d. Indikator Motivasi.....	25
B. Kerangka Konseptual	26
C. Hipotesis.....	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	30
A. Pendekatan Penelitian	30
B. Definisi Operasional.....	30
C. Tempat Dan Waktu Penelitian	31
D. Populasi Dan Sampel Penelitian	32
E. Teknik Pengumpulan Data.....	34
F. Teknik Analisis Data.....	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
A. Hasil Penelitian	45
1. Deskripsi Hasil Penelitian	45
2. Identitas Responden.....	45
a. Jenis Kelamin.....	45
b. Pendidikan Terakhir.....	46
c. Lama Bekerja.....	46

3. Persentase Jawaban Responden	47
4. Model Regresi	51
a. Uji Asumsi Klasik	51
b. Regresi Linier Berganda	54
c. Pengujian Hipotesis.....	56
d. Koefisien Determinasi (R-Square).....	60
B. Pembahasan	61
1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	61
2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	62
3. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	63

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	64
B. Saran	65

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Indikator kinerja.....	30
Tabel III.2 Indikator Pelatihan.....	31
Tabel III.3 Indikator Motivasi.....	31
Tabel III.4 Rincian Waktu Penelitian.....	32
Tabel III.5 Data Karyawan PDAM Tirtanadi	33
Tabel III.6 Skala pengukuran.....	36
Tabel III.7 Hasil Uji Validitas.....	38
Tabel III.8 Hasil Uji Reabilitas	39
Tabel IV.1 Jenis Kelamin.....	45
Tabel IV.2 Pendidikan Terakhir.....	46
Tabel IV.3 Lama Bekerja.....	46
Tabel IV.4 Kriteria Jawaban Responden	47
Tabel IV.5 Persentase Jawaban Responden Kinerja Karyawan.....	48
Tabel IV.6 Persentase Jawaban Responden Pelatihan	49
Tabel IV.7 Persentase Jawaban Responden Motivasi	50
Tabel IV.8 Hasil Uji Multikolinearitas	53
Tabel IV.9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	55
Tabel IV.10 Hasil Uji Statistik (Uji t).....	57
Tabel IV.11 Hasil Uji Simultan (Uji F)	58
Tabel IV.12 Hasil Uji Determinasi	6

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	27
Gambar II.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	28
Gambar II.3 Kerangka Konseptual	28
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Uji t	42
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Uji F	43
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas	52
Gambar IV.2 Hasil Uji Heterokedasitas.....	54

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bagi setiap perusahaan, karyawan merupakan sumber daya yang paling penting dalam operasi perusahaan. Tanpa adanya karyawan maka suatu perusahaan tidak akan pernah berjalan. Oleh sebab itu, perusahaan harus memperhatikan kebutuhan karyawan agar karyawan dapat memberikan apa yang diharapkan perusahaan kepadanya. Salah satu yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah kinerja dari para karyawan.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas atau ujian yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan, dan minat kerja seseorang pekerja, penerimaan dan penjelasan, delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. (Hasibuan, 2011)

Peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dapat direalisasikan dengan baik. Kinerja yang akan dicapai seorang karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup perusahaan.

Kinerja karyawan tergantung dari dalam diri karyawan sendiri, misalnya niat, minat, keterampilan, pendidikan, dan kesehatan kerja serta faktor lainnya yang mendukung terjadinya peningkatan kinerja. Namun demikian pihak perusahaan sendiri perlu melakukan usaha-usaha untuk memotivasi, pemberian program lainnya sehingga kinerja karyawan meningkat sesuai dengan harapan.

Dalam mencapai kinerja karyawan tinggi atau rendah diantaranya pelatihan dan motivasi perusahaan itu sendiri.

Faktor lain yang dapat mendorong dan meningkatkan kinerja karyawan adalah pelatihan. Pelatihan merupakan salah satu usaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Baik untuk karyawan baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan, hal ini disebabkan adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. (Arianty, 2016)

Disamping itu, motivasi yang diberikan oleh perusahaan atau pimpinan kepada karyawannya sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi secara umum didefinisikan sebagai inisiatif dan pengarahannya terhadap perilaku dan pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku. (Hasibuan, 2011)

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi merupakan perusahaan milik Pemerintah Provinsi Sumatera Utara yang khususnya bergerak dalam bidang penyediaan air minum dan pendistribusiannya khusus daerah Kota Medan dan sekitarnya. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi merupakan satu diantara empat Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) diluar Bank Pembangunan Sumatera Utara dibawah Pemerintah Daerah Tingkat I Sumatera Utara. Dengan adanya kinerja karyawan yang rendah tentu akan menghambat segala proses pekerjaan yang ada dalam perusahaan. Agar pekerjaan karyawan tersebut mendapatkan hasil kinerja yang baik, perusahaan perlu melakukan program pelatihan untuk mempengaruhi pelaksanaan aktifitas di dalam suatu perusahaan. Program pelatihan ditunjukkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang.

Pelatihan adalah serangkaian aktivitas untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan agar karyawan mampu dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan guna memenuhi persyaratan dalam bekerja. Kondisi yang berkaitan dengan pelatihan adalah masih ada karyawan yang sudah mengikuti pelatihan tetapi belum mampu sepenuhnya menerapkan hasil pelatihan tersebut sesuai apa yang didapat karyawan tersebut terlihat dari masih kurangnya kemampuan sebagian karyawan tersebut terlihat dari masih kurangnya kemampuan sebagian karyawan dalam menjalankan pekerjaan seperti hasil atau rekapitulasi data laporan pekerjaan yang masih terdapat beberapa kesalahan sehingga harus diperbaiki kembali sampai benar-benar sesuai yang diprosedurkan perusahaan.

Selain pelatihan, faktor yang perlu dilaksanakan dalam suatu perusahaan adalah motivasi. Motivasi merupakan keinginan untuk melakukan suatu kegiatan guna mencapai tujuan perusahaan. Motivasi sangat diperlukan bagi seorang karyawan. Dengan adanya motivasi yang diberikan. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kondisi yang berkaitan dengan motivasi adalah sistem pemberian motivasi masih belum dilaksanakan secara optimal. Sepertinya halnya para karyawannya agar lebih bersemangat dan giat dalam bekerja. Pelatihan dan motivasi sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama. Maka sudah seharusnya setiap perusahaan

melakukan pelatihan secara sempurna. Pelatihan akan lebih bermanfaat jika para karyawan mendapat motivasi dari perusahaan.

Seperti yang dilakukan oleh perusahaan ini yang menganggap pelatihan dan motivasi itu sangat penting demi memenuhi tujuan dari pada perusahaan yaitu untuk meningkatkan sumber daya manusia yang efektif. Setiap perusahaan harus memperhatikan pelatihan dan pemberian motivasi dengan semaksimal mungkin, agar perusahaan tersebut menghasilkan kinerja sumber daya manusia yang baik.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti menemukan fenomena-fenomena masalah dalam perusahaan ini. Hasil pelatihan kurang memberi peningkatan kemampuan dalam bekerja. Kemudian para atasannya masih kurang memberikan motivasi yang seharusnya diberikan pihak pimpinan kepada karyawannya secara langsung.

Oleh Karena itu betapa pentingnya pelatihan dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka penulis berminat untuk mengadakan penelitian pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara yang berjudul :

“Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan kunjungan pendahuluan ke PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara yang dilakukan penulis, maka identifikasi masalah penelitian adalah :

1. Masih adanya karyawan yang belum mampu menerapkan hasil perubahan perilaku dari para peserta kegiatan pelatihan.

2. Sistem pemberian motivasi masih belum dilaksanakan secara tepat kepada para karyawan.
3. Rendahnya kinerja karyawan dan kurangnya tanggung jawab karyawan dalam bekerja.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Guna menghindari terjadinya kesimpangsiuran dalam pembahasan dan penganalisaan, maka luas penelitian yang dilakukan hanya meliputi masalah pelatihan dan motivasi serta kinerja pada karyawan tetap di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

2. Rumusan Masalah

Adapun masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara?
- b. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera utara?
- c. Apakah ada pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

2. Manfaat penelitian

- a. Bagi penulis, dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis dengan mencoba mengetahui sejauh mana ilmu pengetahuan yang penulis pelajari diperkuliahan dan praktek dilapangan.
- b. Bagi perusahaan, sebagai bahan masukan guna mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan.
- c. Sebagai bahan acuan bagi peneliti lain untuk masalah yang sama maupun yang berkaitan dengan masalah penelitian ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Urain Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi. Sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Arianty, 2014).

(Rismawati & Mattalata, 2018) menyatakan bahwa

”Kinerja adalah suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan dampak negatif dari suatu kebijakan operasional”.

(Kaswan, 2012) menyatakan bahwa

“kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode waktu tertentu, misalnya standar, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Fahmi, 2014).

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah

gabungan daritiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Jufrizen, Muis & Fahmi, 2018)

b. Tujuan Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja dilakukan untuk memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan manajer sumber daya manusia. Namun ada beberapahal yang menyebabkan pimpinan tidak melakukan evaluasi kinerja.

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja perusahaan melalui peningkatan kinerja dari SDM perusahaan melalui peningkatan kinerja dari SDM perusahaan. Sebagaimana dikemukakan oleh Sunyoto dalam (Rismawati & Mattalata, 2018) tujuan evaluasi kinerja yaitu:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara pegawai.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang pegawai.
- 3) Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginannya.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan untuk pelatihan.

Sedangkan menurut (Kaswan, 2012) organisasi biasanya melakukan penilaian kinerja untuk berbagai tujuan diantaranya:

- 1) Pengambilan keputusan pekerjaan
- 2) Kriteria dalam validasi tes
- 3) Umpan balik
- 4) Mengidentifikasi kebutuhan pegawai
- 5) Mendiagnosis masalah-masalah organisasi
- 6) Motivasi
- 7) Wahana komunikasi
- 8) Dasar untuk perencanaan
- 9) Dasar penelitian MSDM

Adapun pengertian dari kutipan di atas adalah:

1) Pengambilan Keputusan Pekerjaan

Yaitu mempromosikan pegawai yang memiliki kinerja yang baik, membina pegawai yang bekerja kurang baik, melatih, memindahkan atau mendisiplinkan yang lain, dan sebagai landasan mengurangi jumlah tenaga kerja.

2) Kriteria Dalam Validasi Tes

Yaitu hasil tes dikorelasikan dengan hasil penilaian untuk menilai hipotesis bahwa skor tes memprediksi kinerja.

3) Umpan Balik

Berfungsi sebagai sarana untuk pengembangan pribadi dan karir pegawai.

4) Mengidentifikasi Kebutuhan Pegawai

Yaitu untuk pengembangan pegawai dan juga untuk meneguhkan tujuan-tujuan program pelatihan pegawai.

5) Mendiagnosis Masalah-Masalah Organisasi

Yaitu dengan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan karakteristik-karakteristik pribadi untuk dipertimbangkan dalam mempekerjakan, dan penilaian juga menyediakan landasan untuk membedakan antara pegawai yang berkinerja efektif dengan yang berkinerja tidak efektif.

6) Motivasi

Yaitu mendorong inisiatif, mengembangkan rasa tanggung jawab, dan merangsang usaha-usaha untuk berkinerja lebih baik.

7) Wahana Komunikasi

Sebagai dasar diskusi tentang hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan antara atasan dan bawahan.

8) Dasar untuk Perencanaan

Yaitu memberikan input yang berharga untuk inventarisasi keterampilan dan perencanaan SDM.

9) Dasar penelitian MSDM

Yaitu untuk menentukan apakah program MSDM yang ada (seperti seleksi, pelatihan, kompensasi, dan lainnya) efektif.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Masalah kinerja dalam organisasi disebabkan oleh banyak faktor. Faktor-faktor kinerja dikelompokkan ke dalam empat faktor (Marwansyah, 2016), yaitu:

- 1) Pengetahuan atau Keterampilan
- 2) Lingkungan
- 3) Sumber daya
- 4) Motivasi

Adapun penjelasan dari faktor-faktor di atas adalah:

1) Pengetahuan atau Keterampilan

Pegawai tidak tahu bagaimana menjalankan tugas-tugas secara benar. Kurangnya keterampilan, pengetahuan dan kemampuan juga menjadi penghambat bagi pegawai untuk melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan perusahaan/organisasi.

2) Lingkungan

Lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai di perusahaan disebabkan oleh kondisi kerja, proses yang buruk dan lain lain.

3) Sumber Daya

Kurangnya sumber daya atau teknologi di dalam perusahaan/organisasi juga menghambat kinerja pegawai.

4) Motivasi

Dalam bekerja pegawai tidak hanya membutuhkan kompensasi besar, tetapi pegawai juga membutuhkan motivasi-motivasi yang positif dari pimpinan maupun rekan-rekan kerja.

Sedangkan (Nofriansyah, 2012) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- 1) Efektifitas dan Efisiensi
- 2) Otoritas dan Tanggung Jawab
- 3) Disiplin
- 4) Inisiatif

Adapun penjelasan dari faktor-faktor di atas adalah:

1) Efektifitas dan Efisiensi

Efektif adalah apabila mencapai tujuan tepat dengan waktu yang ditentukan dan efisien itu adalah apabila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Otoritas adalah wewenang yang dimiliki oleh seseorang untuk memerintah orang lain untuk melaksanakan tugas dalam suatu organisasi, sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang tidak bisa dipisahkan dari wewenang.

3) Disiplin

Disiplin adalah sikap tingkah laku yang sesuai dengan peraturan baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang (pegawai atau atasan) berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan perusahaan.

d. Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur kinerja pegawai secara individu. Adapun indikator kinerja (Mangkunegara, 2011), yaitu:

1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4) Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Pelatihan tidak hanya berlaku bagi karyawan baru tetapi bagi karyawan lama yang sudah berpengalaman juga perlu belajar menyesuaikan diri dengan organisasi, kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedurnya. Mereka juga mungkin memerlukan pelatihan lebih lanjut untuk mengajarkan tugas-tugasnya secara sukses.

Pelatihan merupakan suatu wahana yang dilakukan oleh perusahaan untuk membangun sumber daya manusia yang handal menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan dan persaingan. (Siswadi, 2016)

Pelatihan didefinisikan sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya. (Sutrisno, 2009)

Pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan prosedur-prosedurnya. Mereka juga memungkinkan memerlukan pelatihan lebih lanjut untuk mengerjakan tugas-tugasnya secara sukses. (Mangkunegara, 2011)

Pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pelatihan. (Hasibuan, 2011)

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan proses pendidikan yang diberikan kepada seorang karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian seseorang karyawan dalam mencapai tujuan organisasi sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan.

b. Tujuan Pelatihan

Ada tiga jenis tujuan dari pelatihan (Mathis dan Jackson, 2009), yaitu sebagai berikut :

- 1) Pengetahuan : Menanamkan informasi kognitif dan perincian untuk peserta pelatihan
- 2) Keterampilan : Mengembangkan perubahan perilaku dalam menjalankan kewajiban-kewajiban pekerjaan dan tugas.
- 3) Sikap : Menciptakan ketertarikan dan kesadaran akan pentingnya pelatihan.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2011) tujuan pelatihan antara lain, yaitu :

- 1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja.
- 3) Meningkatkan kualitas kerja.
- 4) Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.

- 5) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
- 6) Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
- 7) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
- 8) Menghindari keusangan

c. Metode-metode Pelatihan

Menurut Sikula dalam (Mangkunegara, 2011) mengemukakan metode pelatihan adalah *on the job; vestibule; demonstrasi and examples; simulation; apprenticeship; classroom methods*. Berikut ini penjelasannya :

1) *On the Job*

Prosedur metode ini adalah informal. Metode *On the Job training* dapat pula menggunakan peta-peta, gambar-gambar, sampel masalah, dan mendemonstrasikan pekerjaan agar pegawai baru dapat memahaminya dengan jelas. Manfaat dari metode *on the job training* adalah peserta belajar dengan perlengkapan yang nyata dan dalam lingkungan pekerjaan yang jelas.

2) *Vestibule* atau Balai

Vestibule adalah suatu ruangan isolasi atau terpisah yang digunakan untuk tempat pelatihan bagi pegawai baru yang akan menduduki suatu job. Pelaksanaan metode *vestibule* biasanya dilakukan dalam waktu beberapa hari sampai beberapa bulan dengan pengawasan instruktur.

3) *Demonstrasi and examples*

Suatu demonstrasi menunjukkan dan merencanakan bagaimana suatu pekerjaan atau bagaiman sesuatu itu dikerjakan. Metode *demonstrasi*

melibatkan pengurain dan memperagakan sesuatu melalui contoh-contoh.

4) *Simulation* atau simulasi

Simulasi adalah suatu situasi atau peristiwa menciptakan bentuk realitas atau imitasi dari realitas. *Simulasi* ini merupakan pelengkap, sebagai teknik duplikat yang mendekati kondisi nyata pada pekerjaan.

5) *Apprenticeship*

Metode *training apprenticeship* adalah suatu cara mengembangkan keterampilan (*skill*) perajin atau pertukangan. Metode ini didasarkan pula pada *on the job training* dengan memberikan petunjuk-petunjuk mengerjakannya.

6) *Classrooms method* atau metode kelas

Metode ruang kelas merupakan training yang dilakukan didalam kelas, walaupun dapat pula dilakukan di area pekerjaan. Aspek-aspek tertentu dari semua pekerjaan lebih mudah dipelajari dalam ruangan kelas dari pada *on the job*.

d. Faktor-faktor Mempengaruhi Pelatihan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan, (Marwansyah, 2016) antara lain :

- 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

Berikut ini penjelasan dari faktor-faktor diatas :

1) Dukungan Manajemen Puncak

Program pelatihan harus mendapatkan dukungan penuh dari manajemen puncak dalam sebuah organisasi. Dukungan ini harus bersifat konkret dan perlu dikomunikasikan kepada seluruh bagian organisasi. Selanjutnya dukungan ini harus diwujudkan dalam bentuk sumber daya yang memadai untuk melaksanakan pelatihan dan pengembangan SDM.

2) Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan SDM

Dibutuhkan komitmen yang kuat dan keterlibatan para manajer generalis dalam pengelolaan SDM, dan terutama para manajer spesialis pelatihan dan pengembangan SDM.

3) Perkembangan teknologi

Kemajuan teknologi tidak saja memberikan dampak pada identifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan tetapi juga terhadap pemilihan metode pelatihan dan pengembangan.

4) Kompleksitas organisasi

Kompleksitas organisasi, seorang pekerja yang sukses harus secara berkesinambungan meningkatkan atau memperbaharui kompetensi mereka dan membangunsikap yang memungkinkan mereka untuk tidak hanya beradaptasi dengan perubahan tetapi juga menerima dan bahkan mencari perubahan.

5) Gaya belajar

Keberhasilan program pengembangan dan pelatihan SDM dipengaruhi oleh gaya belajar. Ketika mengatakan seseorang telah belajar, kita tidak menunjuk kepada perubahan perilaku yang bersifat sementara atau temporer. Seseorang disebut telah belajar jika pada dirinya terjadi perubahan perilaku yang bersifat menetap atau permanen.

6) Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM yakni

Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM yakni, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, manajemen kinerja, perencanaan dan pengembangan karir, hubungan karyawan, manajemen PHK, dan administrasi personalia, serta sistem informasi SDM.

e. Indikator pelatihan

Indikator untuk mengukur pelatihan terdiri dari 4 dimensi, (Rivai, 2014), yaitu sebagai berikut:

- 1) Reaksi dari para peserta pelatihan terhadap proses dan isi kegiatan dari pelatihan tersebut.
- 2) Pengetahuan atau proses belajar yang diperoleh melalui pengalaman pelatihan.
- 3) Perubahan perilaku yang disebabkan karena kegiatan pelatihan.
- 4) Hasil atau perbaikan yang dapat diukur baik secara individu maupun organisasi, seperti makin rendahnya *turnover* berhenti bekerja), makin sedikit kecelakaan, makin kecilnya ketidakhadiran, makin menurunnya kesalahan kerja, makin efisiennya penggunaan waktu dan biaya, serta makin produktifnya karyawan.

3. Motivasi

a. Pengertian motivasi

Motivasi kerja merupakan hal atau sesuatu yang mendorong seseorang berbuat sesuatu, motivasi individu dapat timbul dari dalam diri individu (motivasi internal) dan dapat timbul pula dari luar individu (motivasi eksternal) dan keduanya mempunyai pengaruh terhadap perilaku dari para pegawai untuk terus mengembangkan dan meningkatkan kompetensi diri (Mujiatun, 2015)

Motivasi yaitu serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu. (Rivai, 2014)

Motivasi artinya keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis (Astuti, 2018).

Motivasi adalah keinginan dari diri seorang untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan yang menyebabkan orang tersebut bertindak. (Mathis & Jackson, 2009)

Berdasarkan pendapat dari beberapa para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan sebuah dorongan dari dalam diri karyawan agar mau bekerja keras untuk mencapai tujuan perusahaan.

b. Teori-teori motivasi

Ada beberapa teori motivasi yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2011) antar lain :

- 1) Teori motivasi klasik
- 2) Maslow's need hierarchy theory

- 3) Herzberg's two factors motivation theory
- 4) Douglas mc. Gregor dengan teori x dan y
- 5) Mc.clelland dengan teori kebutuhan yang dipelajari
- 6) Teori motivasi claude s,george

Berikut penjelasannya :

1) Teori motivasi klasik

Federict winslow taylor mengemukakan teori klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal. teori berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk memenuhi kebutuhan fisik/biologis, berbentuk uang/barang dari hasil pekerjaannya. Konsep dasar teori ini adalah orang yang akan bekerja giat, bila mana dia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya. Manajer menentukan bagaimana tugas dikerjakan dengan menggunakan sistem intensif untuk memotivasi para pekerja.

2) Maslow's need hierarchy theory

Maslow (1943) mengemukakan teori motivasi yang dinamakan maslow's need hierarchy teory / a theory of human motivation atau teori hierarki kebutuhan dari maslow. Hierarki kebutuhan dari maslow ini di alami oleh human science theory dari theory dari Elton mayo. Hierarki kebutuhan ini mengikuti teori jamak yakni seseorang berperilaku/bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan maka kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang utama. Hirarki kebutuhan manusia menurut Abraham h.maslow yaitu :

- a) *Physiological needs* (kebutuhan fisik dan biologis badaniah) yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perumahan, udara dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan bekerja giat.
 - b) *Safety and security needs* (kebutuhan keselamatan dan keamanan) yaitu kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.
 - c) *Affiliation or acceptance needs or belongingness* (kebutuhan social) yaitu kebutuhan social, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.
 - d) *Self actualization needs* (kebutuhan perwujudan diri) yaitu kebutuhan akan penghargaan dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.
 - e) *Self actualization needs* (kebutuhan perwujudan diri) yaitu kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal, untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luar biasa.
- 3) Herzberg's two factors motivation theory
- Frederick Herzberg (1950) mengemukakan teori motivasi I dua faktor atau Herzberg's two factors motivation theory atau sering disebut juga teori motivasi kesehatan (faktor higienis).
- a) Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan atau maintenance factors. Maintenance factors (faktor pemeliharaan) ini

kebutuhan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman dan kesehatan badaniah.

b) Faktor pemeliharaan ini menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi interistik, kepuasan pekerjaan (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik.

4) Douglas Mc. Gregor dengan teori X dan Y

Douglas Mc. Gregor adalah seseorang psikologis sosial Amerika yang memimpin suatu varietas proyek riset dalam hal motivasi dan tingkah laku umum dari pada anggota organisasi. Mc. Gregor terkenal dengan teori X dan teori Y nya, dalam bukunya "*the human side of enterprise*" (sisi manusiawi perusahaan). Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia secara jelas dan tegas dapat dibedakan atas manusia penganut teori X (teori tradisional) dan manusia penganut teori Y (teori demokrasi).

5) Mc. Clelland dengan teori kebutuhan yang dipelajari

Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi ini dilepaskan dan digunakan tergantung pada dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi ini akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh :

a) Kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terkait

b) Harapan keberhasilan

c) Nilai insentif yang terlekat pada tujuan

Hal-hal yang memotivasi seseorang adalah :

- a) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*)
- b) Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*)
- c) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*)

6) Teori motivasi *claudes, George*

Teori ini mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana dilingkungan dia kerja, yaitu :

- a) Upah yang adil dan layak
- b) Kesempatan untuk maju/promosi
- c) Pengakuan sebagai individu
- d) Keamanan kerja
- e) Tempat kerja yang baik
- f) Penerimaan oleh kelompok
- g) Perlakuan yang wajar
- h) Pengakuan atas prestasi

Berdasarkan atas beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari motivasi adalah : adanya kedisiplinan karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, perilaku, tingkat usaha, tingkat kegigihan, keinginan, kebutuhan, rasa aman.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. motivasi memiliki banyak faktor yang mempengaruhinya, dengan faktor-faktor tersebut maka setiap karyawan memiliki dorongan tersendiri pada diri mereka dalam melakukan pekerjaan.

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, (Hasibuan, 2011), yaitu sebagai berikut:

1) Keinginan untuk hidup

Keinginan untuk hidup merupakan kegiatan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan untuk dapat makan dan untuk dapat melanjutkan hidupnya.

2) Keinginan untuk suatu posisi

Keinginan untuk suatu posisi dengan memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.

3) Keinginan akan kekuasaan

Keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, yang mendorong orang mau bekerja.

4) Keinginan akan pengakuan

Keinginan akan pengakuan, penghormatan, dan status social, merupakan jenis terakhir dari kebutuhan yang mendorong orang untuk bekerja. Dengan demikian, setiap pekerja mempunyai motif keinginan dan kebutuhan tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil kerjanya.

Sedangkan faktor motivasi yang bersifat positif menurut (Rivai, 2014) adalah :

1) Penghargaan terhadap pekerjaan

Cara ini diabaikan alat motivasi yang sangat berguna. Kebanyakan manusia senang menerima pengakuan terhadap pekerjaan yang diselesaikannya dengan baik.

2) Komunikasi dan informasi

Adanya komunikasi dan pemberian informasi yang jelas akan sangat berguna untuk menghindari adanya gosip-gosip, desus-desus dan sebagainya.

3) Persaingan

Pimpinan memberikan rangsangan atau motivasi persaingan yang sehat dalam menjalankan tugas.

4) Partisipasi

Dengan dijalankannya partisipasi dapat diperoleh beberapa manfaat, seperti bisa dibuatnya keputusan yang lebih baik.

5) Kebanggaan

Memberikan tantangan yang wajar serta keberhasilan mengalahkan tantangan tersebut akan memberikan kebanggaan terhadap para karyawan.

d. Indikator Motivasi

Ada 4 indikator motivasi yang dikemukakan oleh (Sutrisno, 2014), yaitu sebagai berikut :

- 1) Kondisi lingkungan kerja
- 2) Kompensasi yang memadai
- 3) Supervisi yang baik
- 4) Adanya jaminan pekerjaan

Berikut penjelasannya :

1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

3) Supervisi yang baik

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan penghargaan, bimbingan kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

4) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

B. Kerangka Konseptual

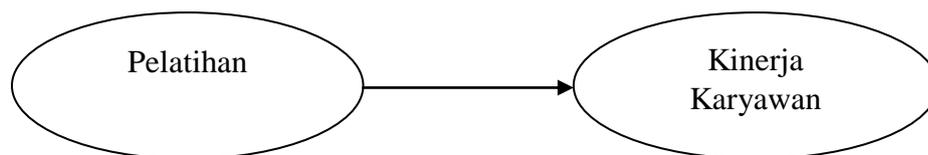
Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran mengenai:

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan yang diberikan perusahaan kepada para karyawan baik karyawan baru maupun karyawan lama akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut, hal ini merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan yang didasari pada tingkat kemampuan, pengetahuan dan kreatifitas karyawan tersebut dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya.

Hasil penelitian (Triasmoko, Mukzam & Nurtjahjono, 2014), (Dahmiri, 2014) dan (Siswadi, 2016) menyimpulkan bahwa “pelatihan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

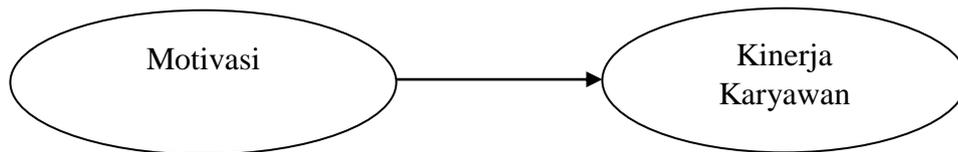


Gambar II.1
Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi yang dilakukan pimpinan terhadap karyawan dengan memberikan suatu bentuk dukungan baik materil maupun non materil pada suatu bidang pekerjaan yang dilakukan karyawan, akan menimbulkan semangat dan dorongan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Muslih, 2010), (Gultom, 2014) dan (Jufrizen, 2017) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

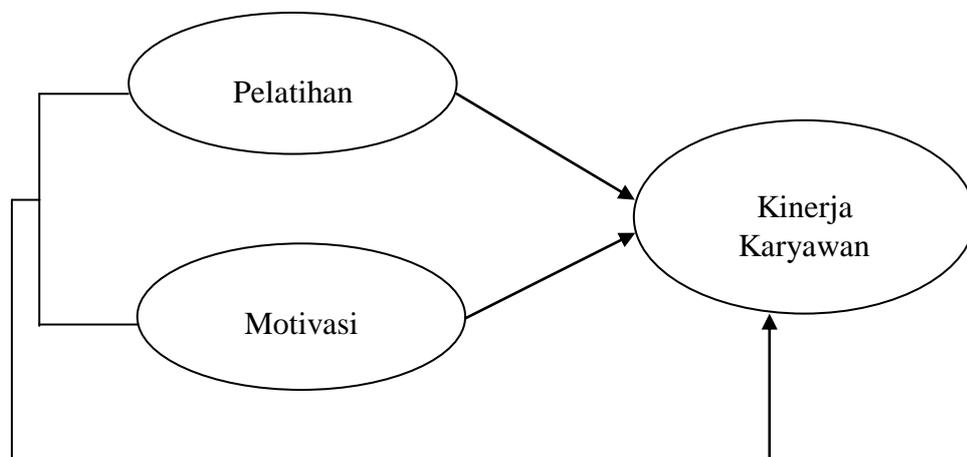


Gambar II.2
Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Dengan adanya pelatihan dan motivasi kerja yang baik terhadap kinerja karyawan diharapkan dapat meningkatkan kemampuan dan semangat kerja karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dalam kerangka berfikir sebagai berikut :



Gambar II.3
Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Berdasarkan rumusan dan batasan masalah, maka dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Ada pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
3. Ada pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif. Asosiatif yaitu metode yang menggunakan dua variable atau lebih guna mengetahui pengaruh antara satu variabel dengan yang lainnya. (Sugiyono, 2016)

B. Definisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk mengetahui bagaimana suatu variable diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Adapun definisi dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Tabel III.1
Indikator kinerja karyawan

No	Indikator
1.	Kualitas
2.	Kuantitas
3.	Pelaksanaan tugas
4.	Tanggung jawab

(Mangkunegara, 2009)

2. Pelatihan (X¹)

Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pelatihan. Adapun indikator pelatihan yaitu :

Tabel III.2
Indikator Pelatihan

No	Indikator
1.	Reaksi dari para peserta pelatihan
2.	Pengetahuan atau proses belajar
3.	Perubahan perilaku
4.	Hasil atau perbaikan

(Rivai, 2014)

3. Motivasi (X^2)

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Tabel III.3
Indikator Motivasi

No	Indikator
1.	Kondisi lingkungan kerja
2.	Kompensasi yang memadai
3.	Supervise yang baik
4.	Adanya jaminan pekerjaan

(Sutrisno, 2009)

C. Tempat dan waktu penelitian

1. Tempat penelitian

Adapun tempat penelitian yang dipilih peneliti adalah PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Medan dengan alamat, Jl. Sisingamangaraja XII No.1 Medan.

2. Waktu penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada bulan Juni 2019 sampai dengan Oktober 2019. Berikut ini gambaran dari jadwal penelitian.

Tabel III. 4
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan																				
		Juni 2019				Juli 2019				Agt 2019				Sept 2019				Oktober 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul			■																	
2	Pra Riset				■																
3	Penulisan Proposal					■	■														
4	Bimbingan Proposal							■	■												
5	Seminar Proposal									■	■										
6	Pengolahan Data												■	■							
7	Bimbingan Skripsi													■	■	■	■				
8	Sidang Meja Hijau																	■	■	■	■

D. Populasi dan sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016). Berdasarkan definisi diatas maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini diambil dari seluruh karyawan tetap PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 265 karyawan.

Tabel III.5
Data Karyawan PDAM Tirtanadi

N0	Unit Kerja	Jumlah
1	Direksi	4
2	Satuan pengawas Intern	18
3	Divisi perencanaan	14
4	Divisi Keuangan	8
5	Divisi Sistem Informasi Manajemen	18
6	Divisi umum	13
7	Divisi sumber Daya Manusia	18
8	Divisi Transaksi Distribusi	31
9	Divisi Peralatan Teknik	7
10	Bengkel	8
11	Public Relations	13
12	Litbang	4
13	Laboraturium	7
14	Koperasi	9
15	Pengawasan kualitas barang	7
16	Unit layanan Pengadaan	12
17	Peg. Diperbantukan	6
18	Tim Pengembangan Jaringan Air Madan	14
19	Staf ahli Direksi	9
20	Proyek penambahan Produksi Air	7
21	Divisi operasional Peralatan Air Limbah	6
22	Divisi pengembangan & Produksi Air Limbah	5
23	Divisi Perencanaan Air Limbah	13
24	Divisi Aset Manajemen	5
25	Divisi Hublang	6
26	Divisi Sistem Manajemen	3
JUMLAH		265

Sumber : Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

2. Sampel

sampel merupakan wakil dari populasi dan sampel penelitian boleh berupa benda maupun bukan benda (Juliandi, 2014). Umumnya penelitian-penelitian ilmu-ilmu perilaku populasi dan sampelnya adalah kumpulan manusia (karyawan, konsumen).

Teknik penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan rumus Slovin menurut Umar dalam (Juliandi, 2014) sebagai berikut ini :

Rumus Slovin

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Jumlah Populasi

e = Persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan (dalam penelitian ini digunakan 10% atau 0,1).

Dengan rumus tersebut maka diperoleh jumlah sampel yang akan diteliti sebagai berikut :

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\ &= \frac{265}{1 + (265 \times 0,10^2)} \\ &= 73 \text{ orang} \end{aligned}$$

Hasil dari perhitungan rumus Slovin didapatkan jumlah 73 Setelah hasil pembulatan maka didapatkan jumlah sampel sebanyak 73 orang karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

1. Wawancara (*interview*)

Yaitu melakukan Tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu Tanya jawab secara langsung kepada karyawan mengenai hal – hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak struktur.

2. Studi dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan struktur organisasi, data – data jumlah karyawan yang ada di perusahaan. Dokumen ini diperlakukan untuk menyempurnakan/mendukung pembahasan didalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

3. Angket (*Questioner*)

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Angket/kuesioner, yaitu pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditujukan kepada karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut.

Tabel III.6
Skala Pengukuran

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

Skala pengukuran tersebut menggunakan skala likert, untuk mengukur orang tentang fenomena sosial.

Untuk menguji apakah instrumen yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas.

a. Uji validitas

Validitas berkenaan dengan tingkat kecermatan suatu instrumen penelitian. Untuk mengukur validitas setiap butir pernyataan maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N\sum X^2 - (\sum X)^2)(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

(Sugiyono, 2016)

Dimana :

- r_{xy} = Besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y
- 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
- $\sum xy$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Adapun langkah-langkah pengujian validitas dengan korelasi adalah sebagai berikut :

- 1) Korelasikan skor-skor suatu nomor angket dengan skor total variabelnya.
- 2) Jika nilai koefisien korelasi (r) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut adalah valid.
- 3) Walaupun positif perlu pula nilai korelasi (r) tersebut diuji signifikan atau tidaknya. Jika korelasi signifikan maka item instrument adalah valid. Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :
 - a) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung $<$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $<$ α 0,05).
 - b) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung $>$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $>$ α 0,05).

Tabel III.7
Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.577	0.000 < 0,05	Valid
	Y2	0.550	0.000 < 0,05	Valid
	Y3	0.606	0.000 < 0,05	Valid
	Y4	0.714	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0.580	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0.582	0.000 < 0,05	Valid
	Y7	0.549	0.000 < 0,05	Valid
	Y8	0.553	0.000 < 0,05	Valid
Pelatihan (X₁)	X1	0.426	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.495	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.536	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.430	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.563	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.536	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.445	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.557	0.000 < 0,05	Valid
Motivasi (X₂)	X1	0.511	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.455	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.614	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.676	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.527	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.598	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.448	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.444	0.000 < 0,05	Valid
	X9	0.458	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0.487	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS 24.00

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

b. Uji Reliabilitas

Realibilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Sehingga pengukuran yang dimiliki realibilitas tinggi berarti mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya atau dapat diandalkan. Pengujian realibilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma i^2} \right]$$

(Sugiyono, 2016)

Dimana

r = Reliabilitas Instrumen
k = Banyaknya butir pernyataan
 $\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir
 σi^2 = Varians total

Nilai kritik dari reliabilitas ini di dapat dengan membandingkan nilai koefisien realibilitas dengan r – tabel. Jika nilai koefisien realibilitas lebih besar dari nilai r-tabel maka suatu instrumen adalah sebagai berikut:

Dengan kriteria :

- 1) Jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,6$ maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya).
- 2) Jika nilai *Cronbach Alpha* $\leq 0,6$ maka instrumen variabel adalah tidak reliabel (tidak terpercaya).

Tabel III.8
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0.701	0,60	Reliabel
pelatihan (X ₁)	0.660		Reliabel
Motivasi (X ₂)	0.776		Reliabel

Sumber : SPSS 24.00

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel mendekati 1 > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang

variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

F. Teknik Analisis Data

1. Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian model yang terbaik (Sugiyono, 2016). Jika model adalah yang baik, maka data yang dianalisis layak untuk dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis.

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak mengarah ke kiri atau mengarah ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila tidak mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independent. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi variance (Variance Inflasi Faktor / VIF) tidak melebihi 4 atau 5.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residul suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residulnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain :Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y , maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

2. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2$$

(Sugiyono, 2016)

Dimana :

Y	= Kinerja
α	= Konstanta
b_1 dan b_2	= Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel
X_1	= Pengaruh pelatihan
X_2	= Pengaruh motivasi

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (uji parsial)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing – masing variabel pelatihan dan variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan digunakan uji t dengan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

(Sugiyono, 2016)

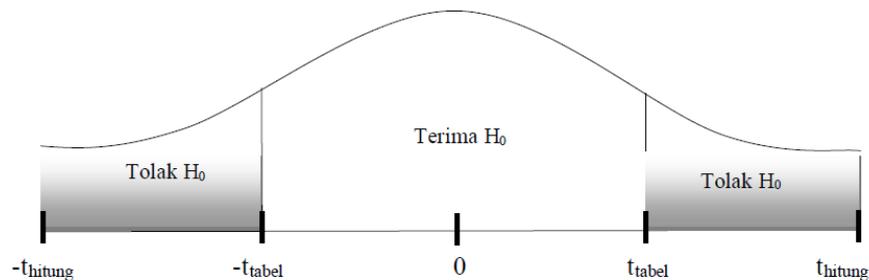
Dimana :

- r = Besarnya Korelasi antara kedua variabel X dan Y
- n = Jumlah sampel
- t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}

Adapun rumus diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$. Maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel X dan Y.
- 2) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$. Maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel X dan Y.

Signifikan (α) > 0,05 maka H_0 diterima, sehingga tidak ada korelasi signifikan antara variabel x dan y. Sedangkan jika nilai korelasi yaitu signifikan (α) < 0,05 maka H_0 ditolak, sehingga ada korelasi signifikan antara variabel x dan y.



Gambar III.1
Kriteria Pengujian Uji t

b. Uji F (Simultan)

Untuk mengetahui signifikan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama – sama digunakan uji F dengan rumus :

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

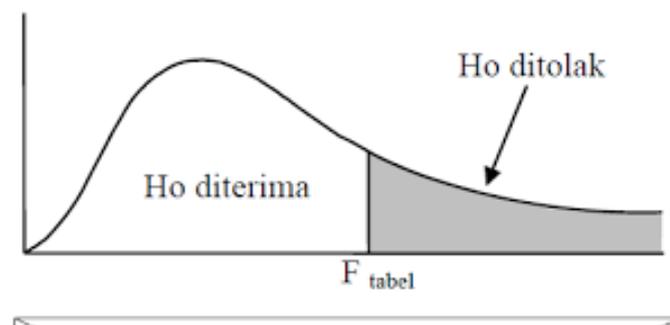
(Sugiyono, 2016)

Dimana :

- R^2 = Koefisien Korelasi ganda
- n = Jumlah Sampel
- k = Variabel Independen
- Fh = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

Ketentuan :

- 1) Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $-F_{hitung} < -F_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y
- 2) Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan $-F_{hitung} > -F_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y . Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan $dk = n-k-1$.



Gambar III.2
Kriteria Pengujian Uji F

4. Koefisien Determinasi

Guna menguji koefisien determinasi (D) yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan X dan variabel Y .

$$\mathbf{D = R^2 \times 100\%}$$

(Sugiyono, 2016)

Dimana :

D = Koefisien determinasi
R = Nilai Korelasi Berganda
100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel pelatihan (X1), 10 pernyataan untuk variabel motivasi (X2) dan 8 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 73 karyawan tetap PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

2. Identitas Responden

a. Jenis Kelamin

Tabel IV.1
Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	38	52,1	52,1	52,1
	PEREMPUAN	35	47,9	47,9	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Sumber : SPSS 24.00

Dari tabel IV.1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 38 (52.1%) orang pria dan wanita sebanyak 35 (47.9%) orang. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pria.

b. Pendidikan Terakhir

Tabel IV.2
Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	16	21,9	21,9	21,9
	S1	35	47,9	47,9	69,9
	S2	15	20,5	20,5	90,4
	S3	7	9,6	9,6	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Sumber : SPSS 24.00

Dari tabel IV.2 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 16 (21,9%) orang karyawan berlatar belakang pendidikan SMA, 35 (47,9%) orang karyawan berlatar belakang pendidikan S1, 15 (20,5%) orang karyawan berlatar belakang pendidikan S2, dan 7 (9,6%) orang karyawan berlatar belakang pendidikan S3. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berlatar belakang pendidikan S1.

c. Lama Bekerja

Tabel IV.3
Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Tahun	8	11,0	11,0	11,0
	2-3 Tahun	7	9,6	9,6	20,5
	4-5 Tahun	29	39,7	39,7	60,3
	6-7 Tahun	22	30,1	30,1	90,4
	Lebih Dari 8 Tahun	7	9,6	9,6	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Sumber : SPSS 24.00

Dari tabel IV.3 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 8 (11%) orang karyawan yang sudah bekerja selama 1 tahun, 7 (9,6%) orang karyawan yang sudah bekerja selama 2-3 tahun, 29 (39,7%) orang karyawan yang sudah bekerja selama 4-5 tahun, 22 (30,1%) orang karyawan yang sudah bekerja selama 6-7 tahun, dan 7 (9,6%) orang karyawan yang sudah bekerja selama lebih

dari 8 tahun. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang sudah bekerja selama 4-5 tahun.

3. Persentase Jawaban Responden

Tabel IV.4
Kriteria Jawaban Responden

Kriteria	Keterangan
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yg telah disebarkan kepada responden.

Tabel IV.5
Persentase Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kuantitas					
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan	23,3%	52,1%	21,9%	2,7%	0%
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti	27,4%	46,6%	21,9%	4,1%	0%
	Kuantitas					
3	Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan	8,2%	65,8%	26%	0%	0%
4	Saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan	8,2%	46,6%	31,5%	13,7%	0%
	Pelaksanaan Tugas					
5	Keterampilan dan pengetahuan kerja saya dapat membantu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	5,5%	58,9%	27,4%	8,2%	0%
6	Saya mampu mengaplikasikan pengetahuan kerja saya kedalam pekerjaan yang saya lakukan sehari-hari	9,6%	49,3%	35,6%	5,5%	0%
	Tanggung Jawab					
7	Saya selalu mengerjakan tugas dengan tepat waktu	41,1%	21,9%	30,1%	0%	6,8%
8	Saya selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim)	32,9%	19,2%	23,3%	24,7%	0%

Sumber : SPSS 24.00

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel kinerja karyawan dimana mayoritas jawaban dari responden setuju hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Tabel IV.6
Persentase Jawaban Responden Pelatihan (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Reaksi Dari Para Peserta Pelatihan					
1	Karyawan mengikuti pelatihan tanpa ada paksaan dan atas kemauan saya sendiri	23,3%	35,6%	31,5%	4,1%	5,5%
2	Karyawan merasa pelatihan sangat berguna bagi diri saya untuk menambah pengetahuan dan keahlian dalam melaksanakan pekerjaan	19,2%	32,9%	34,2%	13,7%	0%
	Pengetahuan atau Proses Belajar					
3	Jenis pelatihan yang saya ikuti sudah sesuai dengan kebutuhan kompetensi jabatan saya	28,8%	34,2%	30,1%	0%	6,8%
4	Fasilitas yang disediakan sudah memadai sehingga pelatihan berjalan dengan efektif	37,7%	23,3%	26%	12,3%	1,4%
	Perubahan Perilaku					
5	Karyawan menjadi lebih mengerti dan paham mengenai pekerjaan yang sedang di emban	27,4%	34,2%	27,4%	11%	0%
6	Karyawan menjadi lebih berinisiatif dalam menyelesaikan masalah pekerjaannya	28,8%	28,8%	31,5%	11%	0%
	Hasil atau Perbaikan					
7	Pelatihan yang diberikan perusahaan mampu meningkatkan kompetensi karyawan	26,8%	41,1%	26%	1,4%	2,7%
8	Ilmu yang saya dapat dari pelatihan dapat saya aplikasikan untuk membantu menyelesaikan pekerjaan	12,3%	38,4%	38,4%	11%	0%

Sumber : SPSS 24.00

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel pelatihan dimana mayoritas jawaban dari responden setuju hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Tabel IV.7
Persentase Jawaban Responden Motivasi (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kondisi Lingkungan Kerja					
1	Rasa peduli dan saling mendukung antar karyawan menjadikan suasana kerja menjadi nyaman dan harmonis	23,3%	52,1%	21,9%	2,7%	0%
2	Saya merasakan suasana kekeluargaan di perusahaan	27,4%	46,6%	21,9%	4,1%	0%
3	Pimpinan selalu menjaga lingkungan kerja agar terjalin rasa persaudaraan diantara setiap karyawan	8,2%	65,8%	26%	0%	0%
	Kompensasi yang Memadai					
4	Karyawan mendapatkan upah lembur sesuai dengan jam kerjanya	8,2%	46,6%	31,5%	13,7%	0%
5	Karyawan mendapatkan bonus dari perusahaan	5,5%	58,9%	27,4%	8,2%	0%
	Supervise yang Baik					
6	Pimpinan memberikan pengawasan yang baik dan mampu memberikan dukungan kepada karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan	9,6%	49,3%	35,6%	5,5%	0%
7	Pimpinan selalu memberikan arahan yang jelas dalam pencapaian target kerja yang ditetapkan	41,1%	21,9%	30,1%	0%	6,8%
8	Pimpinan memberikan arahan yang baik dan mencontohkan sesuatu yang benar ketika karyawan melakukan kesalahan	32,9%	19,2%	23,3%	24,7%	0%
	Adanya Jaminan Pekerjaan					
9	Adanya tunjangan kesehatan yang di berikan perusahaan kepada seluruh karyawan	21,9%	45,2%	21,9%	0%	11%
10	Perusahaan memberikan jaminan keselamatan kerja kepada karyawan	49,3%	17,8%	21,9%	0%	11%

Sumber : SPSS 24.00

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel motivasi dimana mayoritas jawaban dari responden setuju hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

4. Model Regresi

a. Uji asumsi klasik

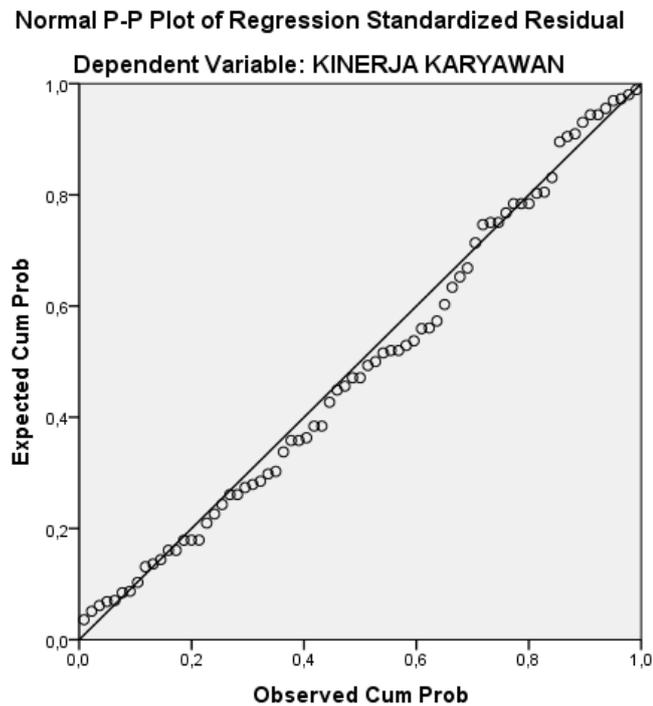
Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni :

- 1) Normalitas
- 2) Multikolinearitas
- 3) Heterokedastistas

1) Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar IV.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber : SPSS 24.00

Berdasarkan gambar IV.1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

2) Multikolineritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- a) Bila *Tolerance* $< 0,1$ atau sama dengan $VIF > 10$ maka terdapat masalah multikolineritas yang serius.
- b) Bila *Tolerance* $> 0,1$ atau sama dengan $VIF < 10$ maka tidak terdapat masalah multikolineritas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji multikolinearitas sebagai berikut :

Tabel IV.8
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan	,653	1,530
	Motivasi	,653	1,530
A. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber : SPSS 24.00

Berdasarkan tabel IV.8 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel pelatihan (X_1) sebesar 1.530 dan variabel motivasi (X_2) sebesar 1.530. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel pelatihan (X_1) sebesar 0,653 dan motivasi (X_2) sebesar 0.653. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

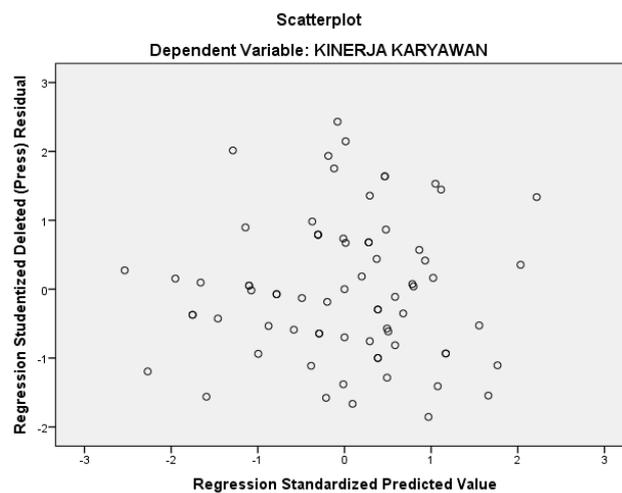
3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian heterokedastisitas yakni metode grafik dan metode *Scatterplot*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :

Gambar IV.2
Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : SPSS 24.00

Bentuk gambar IV.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

b. Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan pelatihan dan motivasi sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 24.00.

Tabel IV.9
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,936	1,755		4,523	,000
	Pelatihan	,344	,053	,343	6,488	,000
	Motivasi	,736	,056	,690	13,050	,000

A. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS 24.00

Dari tabel IV.9 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 7.936
- 2) Pelatihan = 0,344
- 3) Motivasi = 0,736

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 7.936 + 0,344_1 + 0,736_2$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar 7.936 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara akan meningkat.
- 2) β_1 sebesar 0,344 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila pelatihan mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,344 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 3) β_2 sebesar 0,736 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila motivasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,736 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

c. Pengujian Hipotesis

1) Uji t (Uji Parsial)

Untuk uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$t = r \frac{n - 2}{1 - r^2}$$

(Sugiyono, 2016)

Dimana :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya pasangan rank

Bentuk pengujian :

- a) $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).
- b) $H_a : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

- a) H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$. Df = n - 2
- b) H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 24.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

Tabel IV.10
Hasil Uji Statistik t (parsial)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,936	1,755		4,523	,000
	Pelatihan	,344	,053	,343	6,488	,000
	Motivasi	,736	,056	,690	13,050	,000

A. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS 24.00

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Pengaruh Pelatihan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Bedasarkan tabel IV.10 diatas diperoleh t hitung untuk variable pelatihan sebesar 6.488 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($73-2=71$), di peroleh t tabel 1.993. Jika t hitung $>$ t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X_1 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X_1 dan Y, didalam hal ini t hitung = 6.488 $>$ t tabel = 1.993. Ini berarti terdapat pengaruh antara pelatihan dengan kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 \leq 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan dengan kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

b) Pengaruh Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Bedasarkan tabel IV.10 diatas diperoleh t hitung untuk variable motivasi sebesar 13.050 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($73-2=71$), di peroleh

t tabel 1.993. Jika t hitung > t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X_2 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X_2 dan Y, didalam hal ini t hitung = 13.050 > t tabel = 1.993. Ini berarti terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 < 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

2) Uji Simultan (Uji-F)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu pelatihan dan motivasi untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV.11
Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Anova^a						
Model		Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	983,803	2	491,901	238,792	,000 ^b
	Residual	144,197	70	2,060		
	Total	1128,000	72			
A. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
B. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan						

Sumber : SPSS 24.00

Dari tabel IV.11 diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 238.792, kemudian nilai sig nya adalah 0,000

Ho: $\beta = 0$, artinya pelatihan dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Ho : $\beta \neq 0$, artinya pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka Ho diterima, artinya pelatihan dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
- 2) Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka Ho ditolak, artinya pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

Bedasarkan tabel IV.11 diatas diperoleh f hitung untuk variable pelatihan dan motivasi sebesar 238.792 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-k-1 (73-2-1 = 70), di peroleh F tabel 3,13. Jika F hitung > F tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X_1 dan X_2 terhadap Y, demikian juga sebaliknya jika F hitung < F tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X_1 dan X_2 terhadap Y, didalam hal ini F hitung = 238.792 > F tabel = 3,13. Ini berarti pengaruh positif antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas F yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 < 0,05, sehingga H0 di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara

pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

d. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

Tabel IV.12
Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,934 ^a	,872	,869	1,43526
A. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan				
B. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : SPSS 24.00

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,934 atau 93.4% yang berarti bahwa hubungan antara kinerja karyawan dengan variabel bebasnya, pelatihan dan motivasi adalah erat. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,872 yang berarti 87.2% variasi dari kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel bebas yaitu pelatihan dan motivasi. Sedangkan sisanya 12.8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai *R-Square* (R^2) atau koefisien determinasi dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,869 yang berarti 86.9% kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara dijelaskan oleh

pelatihan dan motivasi. Sedangkan 13,1% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar deviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 1.43526 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja karyawan.

B. Pembahasan

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya. Berikut ini adalah yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara t_{hitung} sebesar 6.488 sedangkan t_{tabel} sebesar 1.993 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

Pelatihan merupakan suatu wahana yang dilakukan oleh perusahaan untuk membangun sumber daya manusia yang handal menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan dan persaingan. (Siswadi, 2016).

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Triasmoko, Mukzam & Nurtjahjono, 2014), (Dahmiri, 2014) dan (Siswadi, 2016)

yang menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut mengemukakan bahwa apabila pemberian pelatihan diberikan secara rutin kepada karyawan, maka akan meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Demikian hasil penelitian di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara bahwa pelatihan yang diterima karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara sesuai dengan jabatan dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya otomatis kemampuan dan keahlian karyawan akan meningkat dan secara langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara diperoleh t_{hitung} sebesar -13.050 sedangkan t_{tabel} sebesar 1.993 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Motivasi kerja merupakan hal atau sesuatu yang mendorong seseorang berbuat sesuatu, motivasi individu dapat timbul dari dalam diri individu (motivasi internal) dan dapat timbul pula dari luar individu (motivasi eksternal) dan keduanya mempunyai pengaruh terhadap perilaku dari para karyawan untuk terus mengembangkan dan meningkatkan kompetensi diri (Mujiatun, 2015)

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan (Muslih, 2010), (Gultom, 2014) dan (Jufrizen, 2017) yang menyimpulkan

terdapatnya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa apabila motivasi tidak berjalan dengan baik maka kinerja karyawan tidak maksimal sesuai dengan harapan, sebaliknya apabila motivasi berjalan dengan maksimal maka kinerja karyawanpun akan baik sesuai dengan semestinya. Demikian hasil penelitian di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara bahwa ketika adanya dorongan motivasi yang diberikan kepada para karyawan baik itu dari atasan maupun rekan kerja baik itu dari internal maupun dari external, secara langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan karena karyawan akan merasa terdorong untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik demi mencapai tujuan perusahaan.

3. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapat F_{hitung} sebesar 238,792 sedangkan F_{tabel} diketahui sebesar 3,13. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan (Oktawati, 2016) yang menyimpulkan terdapatnya pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan dan motivasi secara bersama-sama dengan kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut dijelaskan ketika pelatihan dan motivasi diberikan kepada karyawan dengan baik dan sesuai dengan jabatan yang didudukinya maka

akan meningkatkan kinerja karyawan. Demikian hasil penelitian di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara bahwa pelatihan dan motivasi yang diberikan kepada karyawan secara langsung akan meningkatkan kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

1. Secara parsial diketahui bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara dimana diperoleh ($t_{hitung} 6.488$) > ($t_{tabel} 1.993$) dan angka sig $0,000 < 0.05$.
2. Secara parsial diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara dimana diperoleh ($t_{hitung} 13.050$) > ($t_{tabel} 1.993$) dan angka sig $0.000 < 0.05$
3. Secara simultan diketahui pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara dimana diperoleh ($F_{hitung} 238.792$) > ($F_{tabel} 3.13$) dan angka sig $0.000 < 0.05$

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Mengenai pelatihan yang dilaksanakan seharusnya menggunakan metode yang mengedepankan pada tujuan utama yaitu meningkatkan keterampilan demi terjalin karyawan yang lebih baik lagi secara teknis dan mendapatkan hasil yang diharapkan perusahaan.
2. Hendaknya para atasan memberikan dorongan ataupun motivasi seperti merencanakan waktu *Family Gathering, Outbound* dan *Refreshing* bersama para karyawan dan keluarga sehingga karyawan merasa di perhatikan dan akan menjadi lebih semangat lagi dalam bekerja.
3. Masih rendahnya tingkat kinerja karyawan seharusnya menjadi bahan pertimbangan para atasan untuk mengadakan seleksi jabatan (*Assessment*) sebelum karyawan menempati jabatan tertentu atau karyawan yang sudah menjabat agar diketahui masih bisa bertahan di posisinya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

1. Secara parsial diketahui bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara dimana diperoleh ($t_{hitung} 6.488$) > ($t_{tabel} 1.993$) dan angka sig $0,000 < 0.05$.
2. Secara parsial diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara dimana diperoleh ($t_{hitung} 13.050$) > ($t_{tabel} 1.993$) dan angka sig $0.000 < 0.05$
3. Secara simultan diketahui pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara dimana diperoleh ($F_{hitung} 238.792$) > ($F_{tabel} 3.13$) dan angka sig $0.000 < 0.05$

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Mengenai pelatihan yang dilaksanakan seharusnya menggunakan metode yang mengedepankan pada tujuan utama yaitu meningkatkan keterampilan demi terjalin karyawan yang lebih baik lagi secara teknis dan mendapatkan hasil yang diharapkan perusahaan.
2. Hendaknya para atasan memberikan dorongan ataupun motivasi seperti merencanakan waktu *Family Gathering, Outbound* dan *Refreshing* bersama para karyawan dan keluarga sehingga karyawan merasa di perhatikan dan akan menjadi lebih semangat lagi dalam bekerja.
3. Masih rendahnya tingkat kinerja karyawan seharusnya menjadi bahan pertimbangan para atasan untuk mengadakan seleksi jabatan (*Assessment*) sebelum karyawan menempati jabatan tertentu atau karyawan yang sudah menjabat agar diketahui masih bisa bertahan di posisinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, L. (2013). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya. *Agora*, 1(3), 1399-1408.
- Andrew, E. sikula. (2011). manajemen sumber daya manusia. *Erlangga. Bandung*.
- Arifin, R. D., & Amirullab, K. (2017). Budaya dan perilaku organisasi. *Penerbit Salemba Empat Dua Kelompok Yustrous Publishing Malang*.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2018). Perilaku organisasi. *Kumpulan Buku Dosen*, 1(1).
- Gultom, D. K. (2015). Pengaruh budaya organisasi perusahaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2).
- Hasibuan, M. S. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.Jakarta.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27-34.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. The National Conference on Management and Business (NCMAB) 2018.
- Juliandi, A., & Manurung, I. (2013). Metode Penelitian Bisnis. *Cetakan pertama. Medan: Umsupress*.
- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kecana Prenada Media Group.
- Marwansyah, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi II*. Bandung: Alfabeta
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2009). Human resource management: Manajemen sumber daya manusia. *Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat*.

- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2009). Manajemen sumber daya manusia. *Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.*
- Mangkunegara, A. P. (2012). Evaluasi Kinerja SDM, cetakan keenam. *Bandung: Refika Aditama.*
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.*, cetakan kesepuluh. *Bandung: PT. Remaja Rosdakarya*
- Mujiatun, S. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 15(1).*
- Pabundu, T. (2010). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, cetakan ke-3. *Jakarta: PT. Bumi Aksara.*
- Penyusun, T. (2009). Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Rachmawati, R. W. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa, 9(1), 1-16.*
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *KUMPULAN JURNAL DOSEN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA, 8(10).*
- Siagian, S. P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua puluh tiga. *Jakarta: Bumi Aksara.*
- Siswadi, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Padapt. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 17(1).*
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian pendidikan:(pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D).* Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. *Jakarta: Kencana Prenada Media Group.*
- Sutrisno, E. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. *Jakarta: Kencana Prenada Media Group.*
- Tika, Moh. Prabu. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan.* Cetakan Ketiga. *Jakarta : PT. Remaja Rosdakarya.*

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Tri Sanjaya
NPM : 1505160088
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 12 Maret 1997
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Alamat : Jl. Kapten Muslim Gg. Jawa Lr. Balai Desa no. 15
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia

Identitas Orang Tua

Nama Ayah : Adenan
Nama Ibu : Suhasti

Latar Belakang Pendidikan

1. Tamatan SD Muhammadiyah-12 Medan (2003-2009)
2. Tamatan SMP Kartika 1-2 Medan (2009-2012)
3. Tamatan SMA NEGERI-12 Medan (2012-2015)
4. Tercatat sebagai Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (2015-Sekarang)

Demikian Daftar Riwayat Hidup ini saya perbuat dengan sebenarnya

Medan,

2019

Tri sanjaya

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Tri Sanjaya (1505160088) memohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara”**.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

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

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

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

B. Identitas Responden

No. Responden :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA S1 S2 S2

Lama Bekerja : 1 Tahun 2-3 tahun
 4-5 Tahun 6-7 tahun
 Lebih dari 8 Tahun

Pelatihan (X₁)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Reaksi Dari Para Peserta Pelatihan					
1	Karyawan mengikuti pelatihan tanpa ada paksaan dan atas kemauan saya sendiri					
2	Karyawan merasa pelatihan sangat berguna bagi diri saya untuk menambah pengetahuan dan keahlian dalam melaksanakan pekerjaan					
	Pengetahuan atau Proses Belajar					
3	Jenis pelatihan yang saya ikuti sudah sesuai dengan kebutuhan kompetensi jabatan saya					
4	Fasilitas yang disediakan sudah memadai sehingga pelatihan berjalan dengan efektif					
	Perubahan Perilaku					
5	Karyawan menjadi lebih mengerti dan paham mengenai pekerjaan yang sedang di emban					
6	Karyawan menjadi lebih berinisiatif dalam menyelesaikan masalah pekerjaannya					
	Hasil atau Perbaikan					
7	Pelatihan yang diberikan perusahaan mampu meningkatkan kompetensi karyawan					
8	Ilmu yang saya dapat dari pelatihan dapat saya aplikasikan untuk membantu menyelesaikan pekerjaan					

Motivasi (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kondisi Lingkungan Kerja					
1	Rasa peduli dan saling mendukung antar pegawai menjadikan suasana kerja menjadi nyaman dan harmonis					
2	Saya merasakan suasana kekeluargaan di perusahaan					
3	Pimpinan selalu menjaga lingkungan kerja agar terjalin rasa persaudaraan diantara setiap karyawan					
	Kompensasi yang Memadai					
4	Karyawan mendapatkan upah lembur sesuai dengan jam kerjanya					
5	Karyawan mendapatkan bonus dari perusahaan					
	Supervise yang Baik					
6	Pimpinan memberikan pengawasan yang baik dan mampu memberikan dukungan kepada karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan					
7	Pimpinan selalu memberikan arahan yang jelas dalam pencapaian target kerja yang ditetapkan					
8	Pimpinan memberikan arahan yang baik dan mencontohkan sesuatu yang benar ketika karyawan melakukan kesalahan					
	Adanya Jaminan Pekerjaan					
9	Adanya tunjangan kesehatan yang di berikan perusahaan kepada seluruh karyawan					
10	Perusahaan memberikan jaminan keselamatan kerja kepada karyawan					

Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kualitas					
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti					
	Kuantitas					
3	Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan					
4	Saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan					
	Pelaksanaan Tugas					
5	Keterampilan dan pengetahuan kerja saya dapat membantu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat					
6	Saya mampu mengaplikasikan pengetahuan kerja saya kedalam pekerjaan yang saya lakukan sehari-hari					
	Tanggung Jawab					
7	Saya selalu mengerjakan tugas dengan tepat waktu					
8	Saya selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim)					

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
KINERJA KARYAWAN	30,0000	3,95811	73
PELATIHAN	29,8219	3,94878	73
MOTIVASI	37,6164	3,71046	73

Correlations				
		KINERJA KARYAWAN	PELATIHAN	MOTIVASI
Pearson Correlation	KINERJA KARYAWAN	1,000	,749	,892
	PELATIHAN	,749	1,000	,589
	MOTIVASI	,892	,589	1,000
Sig. (1-tailed)	KINERJA KARYAWAN	.	,000	,000
	PELATIHAN	,000	.	,000
	MOTIVASI	,000	,000	.
N	KINERJA KARYAWAN	73	73	73
	PELATIHAN	73	73	73
	MOTIVASI	73	73	73

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MOTIVASI, PELATIHAN ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN			
b. All requested variables entered.			

Model Summary ^b											
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change		
1	,934 ^a	,872	,869	1,43526	,872	238,792	2	70	,000	1,373	
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, PELATIHAN											
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN											

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	983,803	2	491,901	238,792	,000 ^b
	Residual	144,197	70	2,060		
	Total	1128,000	72			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, PELATIHAN						

Coefficients ^a													
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,936	1,755		4,523	,000	11,435	4,436					
	PELATIHAN	,344	,053	,343	6,488	,000	,238	,449	,749	,613	,277	,653	1,530
	MOTIVASI	,736	,056	,690	13,050	,000	,623	,848	,892	,842	,558	,653	1,530

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Collinearity Diagnostics ^a						
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	PELATIHAN	MOTIVASI
1	1	2,987	1,000	,00	,00	,00
	2	,009	18,624	,45	,73	,01
	3	,004	26,980	,55	,26	,99

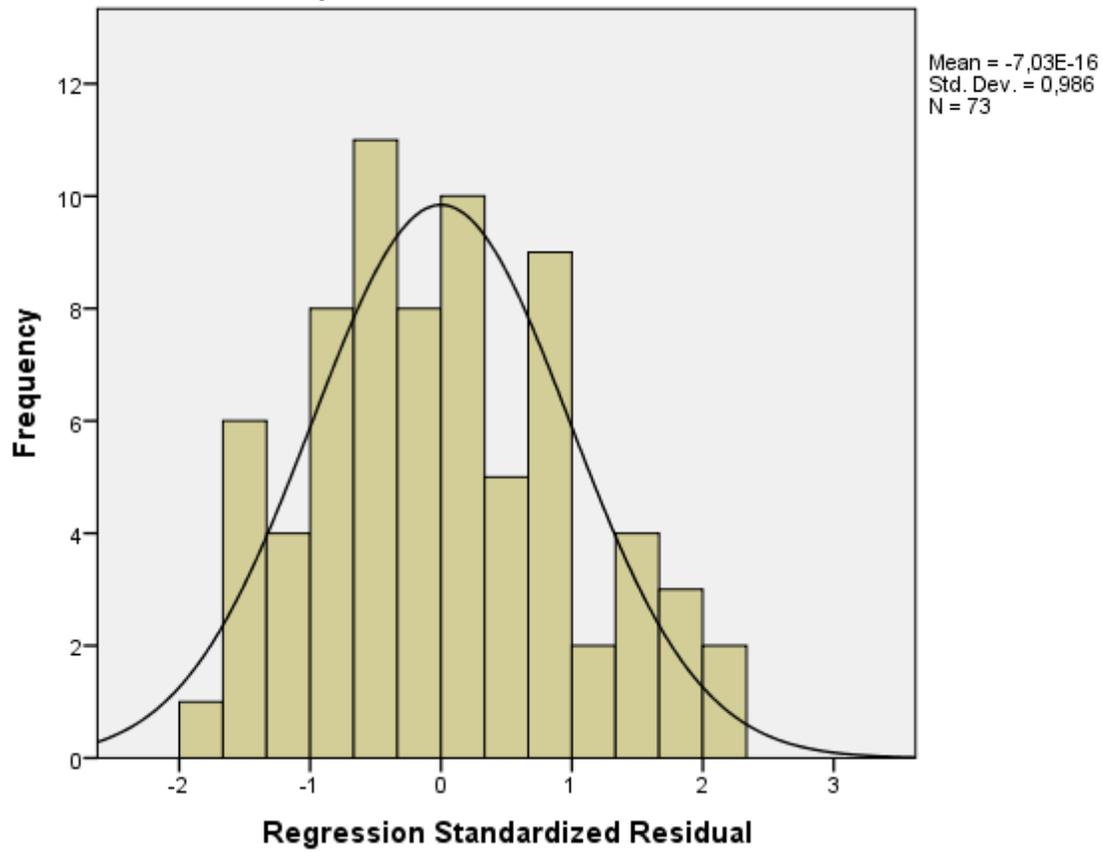
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	20,6260	38,1971	30,0000	3,69648	73
Std. Predicted Value	-2,536	2,218	,000	1,000	73
Standard Error of Predicted Value	,169	,585	,274	,100	73
Adjusted Predicted Value	20,5823	37,9814	29,9922	3,68282	73
Residual	-2,58268	3,29577	,00000	1,41518	73
Std. Residual	-1,799	2,296	,000	,986	73
Stud. Residual	-1,824	2,351	,003	1,008	73
Deleted Residual	-2,65373	3,45323	,00775	1,47902	73
Stud. Deleted Residual	-1,856	2,432	,005	1,019	73
Mahal. Distance	,011	10,964	1,973	2,367	73
Cook's Distance	,000	,136	,015	,025	73
Centered Leverage Value	,000	,152	,027	,033	73

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

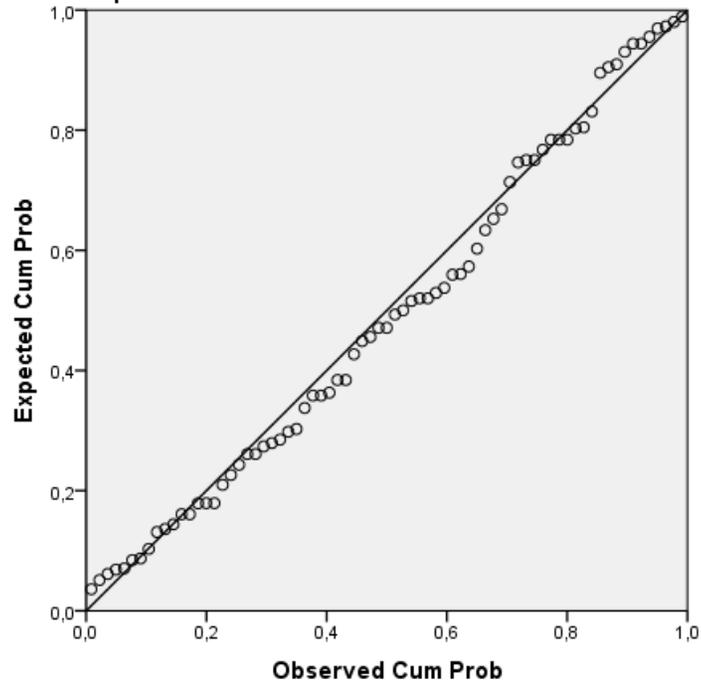
Histogram

Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN



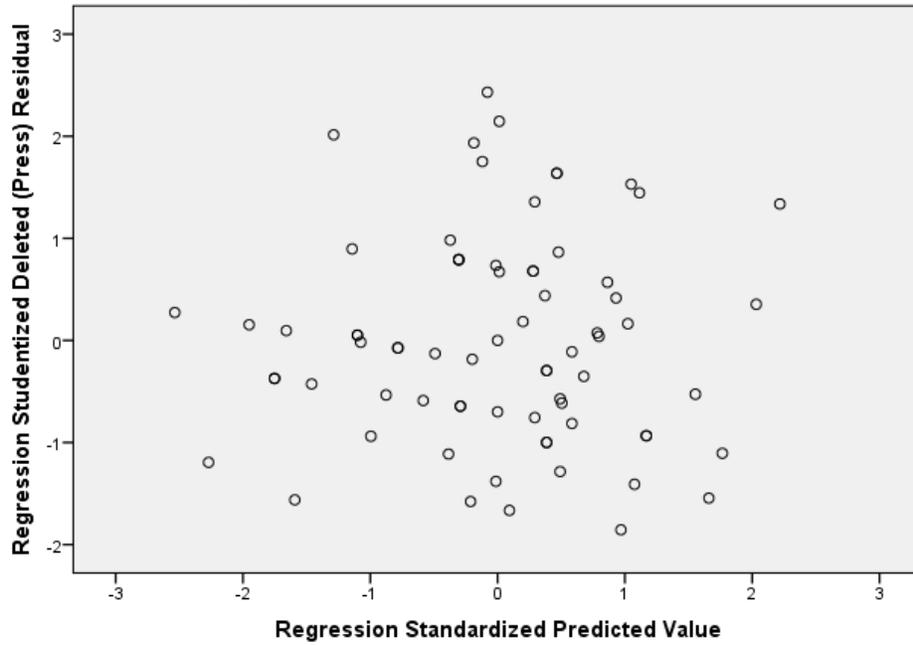
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN



Scatterplot

Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN



Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	PELATIHAN
X1	Pearson Correlation	1	,617**	,009	-,051	-,031	-,025	-,014	,178	,426*
	Sig. (2-tailed)		,000	,940	,670	,798	,832	,907	,133	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X2	Pearson Correlation	,617**	1	-,064	-,033	-,012	-,039	,086	,497**	,495**
	Sig. (2-tailed)	,000		,589	,782	,921	,746	,471	,000	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X3	Pearson Correlation	,009	-,064	1	,498**	,191	,194	,037	,140	,536**
	Sig. (2-tailed)	,940	,589		,000	,106	,101	,754	,236	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X4	Pearson Correlation	-,051	-,033	,498**	1	,028	-,003	,040	,085	,430**
	Sig. (2-tailed)	,670	,782	,000		,817	,983	,739	,476	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X5	Pearson Correlation	-,031	-,012	,191	,028	1	,629**	,288	,189	,563**
	Sig. (2-tailed)	,798	,921	,106	,817		,000	,014	,108	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X6	Pearson Correlation	-,025	-,039	,194	-,003	,629**	1	,279	,121	,536**
	Sig. (2-tailed)	,832	,746	,101	,983	,000		,017	,310	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X7	Pearson Correlation	-,014	,086	,037	,040	,288	,279	1	,143	,445**
	Sig. (2-tailed)	,907	,471	,754	,739	,014	,017		,226	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X8	Pearson Correlation	,178	,497**	,140	,085	,189	,121	,143	1	,557**
	Sig. (2-tailed)	,133	,000	,236	,476	,108	,310	,226		,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
PELATIHAN	Pearson Correlation	,426*	,495**	,536**	,430**	,563**	,536**	,445**	,557**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	73	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	73	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,660	8

Correlations												
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	MOTIV ASI
X1	Pearson Correlation	1	,857	,409	,430	,432	,072	-,005	-,096	-,207	-,115	,511
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,543	,969	,418	,079	,334	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X2	Pearson Correlation	,857**	1	,292	,346**	,502**	,122	-,062	-,097	-,231*	-,170	,455*
	Sig. (2-tailed)	,000		,012	,003	,000	,305	,604	,412	,050	,150	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X3	Pearson Correlation	,409**	,292	1	,693**	,276	,477**	,080	,059	-,070	-,032	,614**
	Sig. (2-tailed)	,000	,012		,000	,018	,000	,499	,619	,556	,786	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X4	Pearson Correlation	,430**	,346**	,693**	1	,273	,549**	,150	,186	-,146	-,114	,676**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000		,019	,000	,205	,115	,217	,335	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X5	Pearson Correlation	,432**	,502**	,276	,273	1	,568**	,005	,031	-,187	-,096	,527**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,018	,019		,000	,965	,798	,113	,418	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X6	Pearson Correlation	,072	,122	,477**	,549**	,568**	1	,072	,163	-,063	-,007	,598*
	Sig. (2-tailed)	,543	,305	,000	,000	,000		,545	,167	,595	,954	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X7	Pearson Correlation	-,005	-,062	,080	,150	,005	,072	1	,710**	-,024	-,370**	,448**
	Sig. (2-tailed)	,969	,604	,499	,205	,965	,545		,000	,841	,001	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X8	Pearson Correlation	-,096	-,097	,059	,186	,031	,163	,710**	1	-,259	-,184	,444**
	Sig. (2-tailed)	,418	,412	,619	,115	,798	,167	,000		,027	,120	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X9	Pearson Correlation	-,207	-,231*	-,070	-,146	-,187	-,063	-,024	-,259*	1	,061	,058
	Sig. (2-tailed)	,079	,050	,556	,217	,113	,595	,841	,027		,606	,628

X7	Pearson Correlation	-,005	-,062	,080	,150	,005	,072	1	,710**	,549**
	Sig. (2-tailed)	,969	,604	,499	,205	,965	,545		,000	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X8	Pearson Correlation	-,096	-,097	,059	,186	,031	,163	,710	1	,553
	Sig. (2-tailed)	,418	,412	,619	,115	,798	,167	,000		,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	,577**	,550**	,606**	,714**	,580**	,582**	,549**	,553**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	73	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	73	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,701	8

DATA KUESIONER VARIABEL PELATIHAN

Statistics									
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
N	Valid	73	73	73	73	73	73	73	73
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	4	5,5	5,5	5,5
	TIDAK SETUJU	3	4,1	4,1	9,6
	KURANG SETUJU	23	31,5	31,5	41,1
	SETUJU	26	35,6	35,6	76,7
	SANGAT SETUJU	17	23,3	23,3	100,0
Total		73	100,0	100,0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	10	13,7	13,7	13,7
	KURANG SETUJU	25	34,2	34,2	47,9
	SETUJU	24	32,9	32,9	80,8
	SANGAT SETUJU	14	19,2	19,2	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

X3	
----	--

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	5	6,8	6,8	6,8
	KURANG SETUJU	22	30,1	30,1	37,0
	SETUJU	25	34,2	34,2	71,2
	SANGAT SETUJU	21	28,8	28,8	100,0
Total		73	100,0	100,0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	1,4	1,4	1,4
	TIDAK SETUJU	9	12,3	12,3	13,7
	KURANG SETUJU	19	26,0	26,0	39,7
	SETUJU	17	23,3	23,3	63,0
	SANGAT SETUJU	27	37,0	37,0	100,0
Total		73	100,0	100,0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	8	11,0	11,0	11,0
	KURANG SETUJU	20	27,4	27,4	38,4
	SETUJU	25	34,2	34,2	72,6
	SANGAT SETUJU	20	27,4	27,4	100,0
Total		73	100,0	100,0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	8	11,0	11,0	11,0
	KURANG SETUJU	23	31,5	31,5	42,5
	SETUJU	21	28,8	28,8	71,2
	SANGAT SETUJU	21	28,8	28,8	100,0
Total		73	100,0	100,0	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	2	2,7	2,7	2,7
	TIDAK SETUJU	1	1,4	1,4	4,1
	KURANG SETUJU	19	26,0	26,0	30,1
	SETUJU	30	41,1	41,1	71,2
	SANGAT SETUJU	21	28,8	28,8	100,0
Total		73	100,0	100,0	

X8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	8	11,0	11,0	11,0
	KURANG SETUJU	28	38,4	38,4	49,3
	SETUJU	28	38,4	38,4	87,7
	SANGAT SETUJU	9	12,3	12,3	100,0
Total		73	100,0	100,0	

DATA KUESIONER VARIABEL MOTIVASI

Statistics											
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
N	Valid	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	2,7	2,7	2,7
	KURANG SETUJU	16	21,9	21,9	24,7
	SETUJU	38	52,1	52,1	76,7
	SANGAT SETUJU	17	23,3	23,3	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	3	4,1	4,1	4,1
	KURANG SETUJU	16	21,9	21,9	26,0
	SETUJU	34	46,6	46,6	72,6
	SANGAT SETUJU	20	27,4	27,4	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	19	26,0	26,0	26,0
	SETUJU	48	65,8	65,8	91,8
	SANGAT SETUJU	6	8,2	8,2	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	10	13,7	13,7	13,7
	KURANG SETUJU	23	31,5	31,5	45,2
	SETUJU	34	46,6	46,6	91,8
	SANGAT SETUJU	6	8,2	8,2	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	6	8,2	8,2	8,2
	KURANG SETUJU	20	27,4	27,4	35,6
	SETUJU	43	58,9	58,9	94,5
	SANGAT SETUJU	4	5,5	5,5	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	2,7	2,7	2,7
	KURANG SETUJU	16	21,9	21,9	24,7
	SETUJU	38	52,1	52,1	76,7
	SANGAT SETUJU	17	23,3	23,3	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	3	4,1	4,1	4,1
	KURANG SETUJU	16	21,9	21,9	26,0
	SETUJU	34	46,6	46,6	72,6
	SANGAT SETUJU	20	27,4	27,4	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	19	26,0	26,0	26,0
	SETUJU	48	65,8	65,8	91,8
	SANGAT SETUJU	6	8,2	8,2	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	10	13,7	13,7	13,7
	KURANG SETUJU	23	31,5	31,5	45,2
	SETUJU	34	46,6	46,6	91,8
	SANGAT SETUJU	6	8,2	8,2	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	6	8,2	8,2	8,2
	KURANG SETUJU	20	27,4	27,4	35,6
	SETUJU	43	58,9	58,9	94,5
	SANGAT SETUJU	4	5,5	5,5	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	4	5,5	5,5	5,5
	KURANG SETUJU	26	35,6	35,6	41,1
	SETUJU	36	49,3	49,3	90,4
	SANGAT SETUJU	7	9,6	9,6	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	5	6,8	6,8	6,8
	KURANG SETUJU	22	30,1	30,1	37,0
	SETUJU	16	21,9	21,9	58,9
	SANGAT SETUJU	30	41,1	41,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

X8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	18	24,7	24,7	24,7
	KURANG SETUJU	17	23,3	23,3	47,9
	SETUJU	14	19,2	19,2	67,1
	SANGAT SETUJU	24	32,9	32,9	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Statistics		
JENIS KELAMIN		
N	Valid	73
	Missing	0

JENIS KELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	38	52,1	52,1	52,1
	PEREMPUAN	35	47,9	47,9	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

PENDIDIKAN TERAKHIR					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	16	21,9	21,9	21,9
	S1	35	47,9	47,9	69,9
	S2	15	20,5	20,5	90,4
	S3	7	9,6	9,6	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

LAMA BEKERJA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 TAHUN	8	11,0	11,0	11,0
	2-3 TAHUN	7	9,6	9,6	20,5
	4-5 TAHUN	29	39,7	39,7	60,3
	6-7 TAHUN	22	30,1	30,1	90,4
	LEBIH DARI 8 TAHUN	7	9,6	9,6	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

PELATIHAN									
NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	JUMLAH
1	5	3	4	3	3	2	5	4	29
2	4	4	4	4	4	5	4	4	33
3	5	4	4	5	4	5	3	4	34
4	3	2	4	3	5	5	5	3	30
5	1	2	4	4	4	4	5	4	28
6	3	2	3	5	2	3	5	3	26
7	4	5	3	3	5	3	3	3	29
8	5	5	1	3	5	3	5	3	30
9	5	3	5	5	3	3	4	3	31
10	3	3	3	5	3	3	3	3	26
11	3	3	4	5	3	2	1	4	25
12	4	4	4	4	3	5	4	4	32
13	5	4	3	3	4	2	3	4	28
14	3	3	4	5	5	5	5	2	32
15	1	3	4	4	5	4	5	4	30
16	3	5	4	5	2	3	5	4	31
17	4	5	3	3	3	4	4	5	31
18	5	5	3	3	2	3	5	3	29
19	5	3	5	4	3	3	4	3	30
20	5	5	5	5	5	5	5	5	40
21	5	5	3	5	3	2	4	3	30
22	4	4	4	4	4	5	4	4	33
23	5	4	3	5	4	2	3	5	31
24	3	2	4	5	5	5	5	2	31
25	1	2	4	4	5	4	5	4	29
26	3	2	3	3	2	3	2	3	21
27	4	5	3	3	2	3	3	5	28
28	5	5	1	3	2	3	5	3	27
29	5	3	5	1	3	3	4	3	27
30	5	5	5	5	5	4	5	5	39
31	3	3	4	5	3	4	1	4	27
32	4	4	4	4	4	5	4	4	33
33	5	4	4	5	4	2	3	4	31
34	3	2	4	5	5	5	5	2	31
35	1	2	4	4	5	4	5	4	29
36	3	2	3	5	2	3	5	3	26
37	4	4	5	5	4	4	4	4	34
38	5	5	5	3	5	5	5	5	38
39	2	4	5	5	4	2	4	4	30
40	4	4	3	3	4	4	4	4	30
41	3	3	4	4	3	3	3	3	26
42	3	3	5	4	3	3	3	2	26
43	4	4	3	2	4	5	3	3	28
44	3	3	1	2	5	5	4	4	27

45	3	3	3	2	3	3	3	3	23
46	4	4	4	5	3	3	4	3	30
47	5	5	5	5	5	5	5	5	40
48	4	4	5	3	4	4	3	3	30
49	4	3	5	5	4	4	4	3	32
50	4	3	3	3	4	4	4	3	28
51	3	3	3	3	3	3	3	2	23
52	4	4	4	4	4	5	3	3	31
53	3	3	5	4	5	5	4	4	33
54	3	3	3	2	3	3	3	3	23
55	4	4	1	2	3	3	4	3	24
56	5	5	3	2	5	5	5	5	35
57	4	4	4	5	4	4	3	3	31
58	4	3	5	5	4	4	4	3	32
59	4	3	5	3	4	4	4	3	30
60	3	3	5	5	3	3	3	2	27
61	4	4	3	3	5	4	4	4	31
62	3	3	4	4	5	5	4	4	32
63	3	3	5	4	3	3	3	3	27
64	3	3	3	2	5	5	4	4	29
65	3	3	1	2	3	3	3	3	21
66	4	4	3	2	4	4	4	2	27
67	4	4	4	5	4	5	4	4	34
68	4	4	5	5	5	5	4	4	36
69	4	4	5	3	4	4	4	4	32
70	4	4	5	5	4	4	4	4	34
71	2	2	3	3	4	4	4	2	24
72	2	5	4	4	2	2	5	5	29
73	4	4	5	4	4	4	4	4	33

MOTIVASI											
NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	JUMLAH
1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	5	30
2	4	5	3	3	4	4	4	5	3	3	38
3	5	5	4	4	3	3	5	5	1	3	38
4	3	3	3	3	3	3	5	3	5	1	32
5	3	3	4	3	4	4	5	5	5	5	41
6	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	45
7	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
8	4	4	4	3	4	3	5	4	4	5	40
9	4	4	4	3	4	3	3	2	4	5	36
10	3	3	3	2	3	3	1	2	4	4	28
11	5	4	4	4	4	4	3	2	3	5	38
12	5	5	4	4	3	3	4	5	3	3	39
13	3	3	3	3	3	3	5	5	1	3	32
14	5	5	4	4	3	3	5	3	5	1	38
15	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	38
16	4	4	4	2	4	4	3	3	4	5	37
17	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
18	5	5	4	4	4	4	3	2	3	5	39
19	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	39
20	4	4	4	4	4	4	5	5	1	3	38
21	4	4	4	2	2	2	5	3	5	1	32
22	2	2	5	5	2	5	5	5	5	5	41
23	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	39
24	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	39
25	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
26	4	4	4	2	4	4	3	2	4	5	36
27	4	5	4	4	4	4	1	2	4	4	36
28	5	5	4	4	4	4	3	2	3	5	39
29	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	39
30	4	4	4	4	4	4	5	5	1	3	38
31	4	4	4	4	4	4	5	3	5	1	38
32	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
33	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	39
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	4	4	4	4	2	2	3	2	3	5	33
36	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	39
37	4	4	4	4	4	4	5	5	1	3	38
38	5	5	5	5	5	5	5	3	5	1	44
39	4	2	4	4	2	4	5	5	5	5	40
40	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	39
41	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	34
42	3	3	3	2	3	3	5	4	4	5	35
43	4	5	3	3	4	4	3	2	4	5	37

44	5	5	4	4	3	3	1	2	4	4	35
45	3	3	3	3	3	3	3	2	3	5	31
46	3	3	4	3	4	4	4	5	3	3	36
47	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	44
48	4	4	3	3	4	4	5	3	5	1	36
49	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	42
50	4	4	4	3	4	3	3	3	4	5	37
51	3	3	3	2	3	3	3	3	4	5	32
52	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	39
53	5	5	4	4	3	3	5	4	4	5	42
54	3	3	3	3	3	3	3	2	4	5	32
55	3	3	4	3	4	4	1	2	4	4	32
56	5	5	5	5	5	5	3	2	3	5	43
57	4	4	3	3	4	4	4	5	3	3	37
58	4	4	4	3	4	3	5	5	1	3	36
59	4	4	4	3	4	3	5	3	5	1	36
60	3	3	3	2	3	3	5	5	5	5	37
61	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	40
62	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	40
63	3	3	3	3	3	3	5	4	4	5	36
64	5	5	4	4	3	3	3	2	4	5	38
65	3	3	3	3	3	3	1	2	4	4	29
66	4	4	4	2	4	4	3	2	3	5	35
67	4	5	4	4	4	4	4	5	3	3	40
68	5	5	4	4	4	4	5	5	1	3	40
69	4	4	4	4	4	4	5	3	5	1	38
70	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
71	4	4	4	2	2	2	3	3	4	5	33
72	2	2	5	5	2	5	4	4	4	4	37
73	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42

KINERJA KARYAWAN									
NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	JUMLAH
1	3	3	3	2	3	3	3	2	22
2	4	5	3	3	4	4	4	5	32
3	5	5	4	4	3	3	5	5	34
4	3	3	3	3	3	3	5	3	26
5	3	3	4	3	4	4	5	5	31
6	5	5	5	5	5	5	3	3	36
7	4	4	3	3	4	4	4	4	30
8	4	4	4	3	4	3	5	4	31
9	4	4	4	3	4	3	3	2	27
10	3	3	3	2	3	3	1	2	20
11	5	4	4	4	4	4	3	2	30
12	5	5	4	4	3	3	4	5	33
13	3	3	3	3	3	3	5	5	28
14	5	5	4	4	3	3	5	3	32
15	3	3	3	3	3	3	5	5	28
16	4	4	4	2	4	4	3	3	28
17	4	5	4	4	4	4	4	4	33
18	5	5	4	4	4	4	3	2	31
19	4	4	4	4	4	4	4	5	33
20	4	4	4	4	4	4	5	5	34
21	4	4	4	2	2	2	5	3	26
22	2	2	5	5	2	5	5	5	31
23	4	4	4	4	4	4	3	3	30
24	5	4	4	4	4	2	4	4	31
25	4	4	4	4	4	4	5	4	33
26	4	4	4	2	4	4	3	2	27
27	4	5	4	4	4	4	1	2	28
28	5	5	4	4	4	4	3	2	31
29	4	4	4	4	4	4	4	5	33
30	4	4	4	4	4	4	5	5	34
31	4	4	4	4	4	4	5	3	32
32	4	4	4	4	4	5	5	5	35
33	4	4	4	4	4	4	3	3	30
34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
35	4	4	4	4	2	2	3	2	25
36	4	4	4	4	4	4	4	5	33
37	4	4	4	4	4	4	5	5	34
38	5	5	5	5	5	5	5	3	38
39	4	2	4	4	2	4	5	5	30
40	4	4	4	4	4	4	3	3	30
41	3	3	3	3	3	3	4	4	26
42	3	3	3	2	3	3	5	4	26
43	4	5	3	3	4	4	3	2	28
44	5	5	4	4	3	3	1	2	27

