

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. JASA MARGA (PERSERO) TBK  
CABANG BELMERA**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk Memenuhi Syarat Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi (S.M) pada  
Program Studi Manajemen**



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**Oleh**

**Nama : Rachmad Rahimin  
Npm : 1605160578  
Program studi : Manajemen**

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



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

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

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 Kamis, tanggal 13 Agustus 2020, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : RACHMAD RAHIMIN  
N P M : 1605160578  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JASA MARGA (PERSERO) TBK CABANG BELMERA

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

**TIM PENGUJI**

Penguji I

ASWIN BANCIN, S.E., M.Pd

Penguji II

EFRI KURNIA, S.E., M.Si.

Pembimbing

HANIFAH JASIN, S.E., M.Si.

Ketua

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

Sekretaris

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



**PENGESAHAN SKRIPSI**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh:

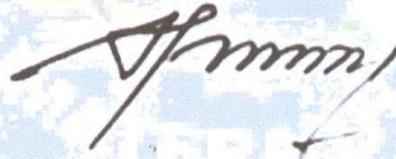
Nama Lengkap : RACHMAD RAHIMIN  
NPM : 1605160578  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. JASA MARGA  
(PERSERO) TBK CABANG BELMERA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian

Mempertahankan Skripsi

Medan, Agustus 2020

Pembimbing

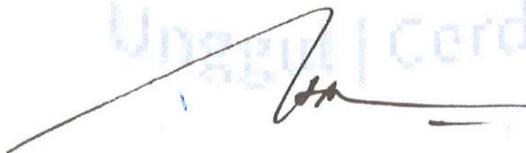


Hanifah Jasin, SE., M.Si

Diketahui/Disetujui  
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



Jasman Sarifudin Hasibuan, S.E, M.Si



H. Januri, S.E, MM, M.Si

### SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : *Rachmad Rahimin*  
NPM : *1608160870*  
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 April* 2020  
Pembuat Pernyataan



NB :

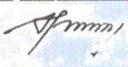
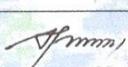
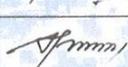
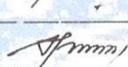
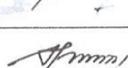
- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh:

**Nama Lengkap : RACHMAD RAHIMIN**  
**NPM : 1605160578**  
**Program Studi : MANAJEMEN**  
**Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JASA MARGA (PERSERO) TBK CABANG BELMERA**

Tanggal	Deskripsi bimbingan skripsi	Paraf	Keterangan
26/07/2020	Abstrak		
27/07/2020	Uji Validitas		
29/07/2020	Tabel Waktu Penelitian		
03/08/2020	Hasil Penelitian Dan Pembahasan		
04/08/2020	Uji Rehabilitas		
05/08/2020	Lampiran-Lampiran		
06/08/2020	Acc Daftar Sidang		

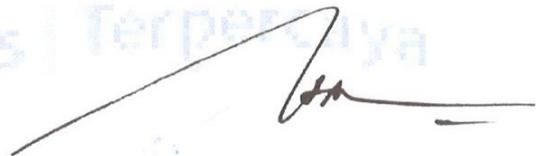
Medan, Agustus 2020

**Pembimbing Skripsi**



**Hanifah Jasin, SE., M.Si**

**Diketahui/Disetujui  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU**



**Jasman Sarifudin Hasibuan, S.E, M.Si**

## ABSTRAK

### PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JASA MARGA (PERSERO) TBK CABANG BELMERA

**Rachmad Rahimin**

**Prgram Studi Manajemen**

**Email: [rachmadrahimin1998@gmail.com](mailto:rachmadrahimin1998@gmail.com)**

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu Apakah ada pengaruh pelatihan dan motivasi baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera?. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan angket serta teknik analisis data dengan menggunakan uji regresi berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa tidak ada pengaruh pelatihan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera, hal ini diketahui harga  $t_{hitung}$  variabel pelatihan kerja sebesar 0,306 yang dibandingkan sebesar 1,68595 maka  $0,306 < 1,68595$  yang berarti variabel pelatihan kerja tidak memiliki hubungan yang nyata (signifikan) dengan variabel kinerja karyawan. Selain itu ada pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera, hal ini diketahui harga  $t_{hitung}$  variabel motivasi kerja sebesar 7,263 yang dibandingkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,68595 maka  $7,263 > 1,68595$  yang berarti variabel motivasi kerja memiliki hubungan yang nyata (signifikan) dengan variabel kinerja karyawan. Selanjutnya ada pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera, hal ini diketahui dari harga  $F_{hitung} = 27,116$  yang dibandingkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,23 maka  $27,116 > 3,23$  yang artinya variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja secara simultan memiliki hubungan yang nyata (signifikan) atau berpengaruh positif dengan variabel kinerja karyawan.

***Kata Kunci : Pelatihan, Motivasi dan Kinerja Karyawan.***

## ABSTRACT

### **The Effect of Training and Motivation on Employee Performance at PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Belmera Branch.**

**Rachmad Rahimin**  
**Prgram Studi Manajemen**  
**Email: [rachmadrahimin1998@gmail.com](mailto:rachmadrahimin1998@gmail.com)**

This research was conducted with the aim to determine the effect of training and motivation either partially or simultaneously on employee performance at PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Belmera Branch. The formulation of the problem in this study is whether there is an effect of training and motivation either partially or simultaneously on employee performance at PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Belmera Branch ?. The data collection techniques in this study were using questionnaires and data analysis techniques using multiple regression tests. The results of the study concluded that there was no partial effect of job training on employee performance at PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Belmera Branch, it is known that the tcount price of job training variable is 0.306 which is compared to 1.68595, then  $0.306 < 1.68595$  which means that the job training variable has no significant (significant) relationship with the employee performance variable. In addition, there is a partial influence of work motivation on employee performance at PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Belmera Branch, it is known that the tcount price of the work motivation variable is 7,263 compared to the t table of 1.68595 then  $7.263 > 1.68595$  which means that the work motivation variable has a significant (significant) relationship with the employee performance variable. Furthermore, there is an effect of job training and work motivation simultaneously on employee performance at PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Belmera Branch, it is known from the price of Fcount = 27,116 compared to Ftable of 3.23 then  $27,116 > 3.23$  which means that the variables of job training and work motivation simultaneously have a significant (significant) or positive effect. with employee performance variables.

Keywords: Training, Motivation and Employee Performance.

## KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan anugerahNya dan segala kenikmatan yang luar biasa banyaknya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera”** yang ditujukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) Manajemen, pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis - Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Shalawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa kita ke zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan masukan dan saran sehingga skripsi dapat terselesaikan. Oleh karena itu sudah selayaknya penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua, Ayahanda tersayang Muhammad Idris dan Ibunda tercinta Nilawati yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada penulis, berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta doa yang tulus terhadap penulis, sehingga penulis termotivasi dalam menyelesaikan pembuatan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M,AP 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. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, S.E, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Bapak Hanifah Jasin, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk membantu dan mengarahkan Penulis dalam penyusunan skripsi ini.
9. Kepada seluruh Bapak/Ibu Dosen, Staf dan Pegawai Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.
10. Bapak Irfansyah selaku Pimpinan dan seluruh Staf PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera yang telah memberikan kesempatan bagi peneliti untuk melakukan penelitian dalam upaya penyelesaian skripsi ini.
11. Abang saya Indriawan, kakak saya Indriasih, Ridah hidayah dan Fitria Rizka Damanik yang selalu memberikan semangat dan doa kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
12. Teman-teman seperjuangan yang selalu memberikan semangat dan dukungan kepada penulis, terkhusus teman saya Fahry Kurniawan Fm, Anggun

Rahmadani, Akhmad Aby Nugraha, May Nanda Hadinata, Afandi Ahmad dan teman-teman lain yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Penulisis menyadari bahawa skripsi ini masih banyak memiliki kekurangan dan kelemahan dalam hal penulisan. Oleh karena itu, penulis sangat membutuhkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Medan, Agustus 2020  
Penulis

**RACHMAD RAHIMIN**  
**NPM: 1605160578**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	5
1.3. Batasan Masalah.....	5
1.4. Rumusan Masalah .....	6
1.5. Tujuan Penelitian .....	6
1.6. Manfaat penelitian.....	6
<b>BAB 2 LANDASAN TEORI.....</b>	<b>8</b>
2.1. Uraian Teori.....	8
2.1.1. Pelatihan Kerja .....	8
2.1.1.1. Pengertian Pelatihan Kerja .....	8
2.1.1.2. Tujuan Pelatihan Kerja .....	11
2.1.1.3. Metode Pelatihan Kerja.....	12
2.1.1.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja.	14
2.1.2. Motivasi Kerja. ....	16
2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja.....	16
2.1.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja..	17

2.1.2.3. Indikator Motivasi Kerja.....	21
2.1.3 Kinerja Karyawan.....	23
2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan .....	23
2.1.3.2. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja .....	24
2.1.3.3. Pengukuran Kinerja Karyawan .....	26
2.1.3.4. Indikator Kinerja Karyawan.....	28
2.2.Kerangka Koseptual .....	30
2.2.1 Pengaruh Pelatihan Kerja Dengan Kinerja Karyawan .....	30
2.2.2. Pengaruh Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan.....	31
2.2.3. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan .....	32
2.3. Hipotesis .....	33
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN .....</b>	<b>35</b>
3.1. Pendekatan Penelitian.....	35
3.2. Definisi Operasional.....	35
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian .....	37
3.3.1. Tempat Penelitian.....	36
3.3.2. Waktu Penelitian.....	37
3.4. Populasi dan Sampel Penelitian .....	37
3.4.1. Populasi .....	37
3.4.2. Sampel .....	37
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.5.1. Uji Validitas.....	39
3.5.2. Uji Reliabilitas .....	42

3.6. Teknik Analisis Data .....	44
3.6.1. Analisis Regresi Linear Berganda.....	44
1. Uji Normalitas .....	45
2. Uji Multikolinieritas.....	45
3. Uji Heterokedastisitas .....	46
3.6.2. Pengujian Hipotesis (Uji t) .....	46
3.6.3. Pengujian Hipotesis (Uji F) .....	48
3.6.4. Pengujian Koefisien Determinan ( $R^2$ ).....	48
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>50</b>
4.1. Hasil Penelitian .....	50
4.1.1 Karakteristik Responden .....	50
4.1.2. Analisa Variabel Bebas – $X_1$ (Pelatihan Kerja) .....	52
4.1.3. Analisa Variabel Bebas – $X_2$ (Motivasi Kerja).....	54
4.1.4. Analisa Variabel Terikat – Y (Kinerja Karyawan) .....	56
4.2. Analisis Data .....	59
4.2.1. Pengujian Asumsi Klasik.....	56
4.2.2. Pengujian Regresi Berganda .....	63
4.2.3. Pengujian Hipotesis (Uji t) .....	65
4.2.4. Pengujian Hipotesis (Uji F) .....	66
4.2.5. Pengujian Koefisien Determinasi.....	66
4.3. Pembahasan .....	67
4.3.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan .....	67
4.3.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	68

4.3.3. Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	69
<b>BAB 5 PENUTUP.....</b>	<b>71</b>
5.1. Kesimpulan .....	71
5.2. Saran .....	72
5.3. Keterbatasan Penelitian .....	72

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 : Definisi Operasional.....	36
Tabel 3.2 : Waktu Penelitian.....	37
Tabel 3.3 : Skala Likert.....	38
Tabel 3.4 : Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja.....	40
Tabel 3.5 : Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja .....	41
Tabel 3.6 : Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan .....	42
Tabel 3.7 : Uji Realibilitas Variabel Pelatihan Kerja .....	43
Tabel 3.8 : Uji Realibilitas Variabel Motivasi Kerja .....	44
Tabel 3.9 : Uji Realibilitas Variabel Pernyataan Kinerja Karyawan.....	44
Tabel 4.1 : Karakteristik Responden Penelitian.....	52
Tabel 4.2 : Skor Angket Untuk Responden Untuk Variabel Pelatihan Kerja..	54
Tabel 4.3 : Skor Angket Untuk Responden Untuk Variabel Motivasi Kerja ..	56
Tabel 4.4 : Skor Angket Untuk Responden Untuk Variabel Kinerja Karyawan	58
Tabel 4.5 : Uji Normalitas Data .....	61
Tabel 4.6 : Uji Multikolinearitas .....	63
Tabel 4.7 : Hasil Output Regresi dan Uji t Variabel $X_1$ , $X_2$ dan Y .....	64
Tabel 4.8 : Hasil Output Uji F Variabel $X_1$ , $X_2$ dan Y .....	66
Tabel 4.9 : Hasil Output Determinasi $X_1$ , $X_2$ dan Y.....	67

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	31
Gambar 2.2 : Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	32
Gambar 2.3 : Paradigma Penelitian .....	33
Gambar 4.1 : Output SPSS Normal P-Plot .....	61
Gambar 4.2 : Output SPSS Grafik Histogram.....	62

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi pemerintahan maupun swasta, salah satu faktor yang harus diperhatikan dan tidak boleh diabaikan adalah sumber daya manusia, bakat dan kreatifitas serta usaha demi kemajuan organisasi yang bersangkutan. Dalam perusahaan tentunya memiliki peran pengembangan sumber daya manusia baik dari sikap, keterampilan, pengetahuan yang dicapai. Oleh karena itu setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk senantiasa memperhatikan aspek tersebut dan bukan hanya aspek teknologi dan ekonomi dalam setiap usaha. Dalam berbagai keadaan, nilai-nilai manusiawi (*human values*) bisa diselaraskan secara baik dengan aspek teknologi. Manusia sebagai kekuatan utama untuk bisa menjadikan suatu organisasi ataupun perusahaan menjadi lebih berkembang. Tanpa orang-orang yang cakap, organisasi akan gagal dalam mencapai tujuannya (Daulay, Pasaribu, Putri, & Astuti, 2017)

PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera dalam operasionalnya berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan segala program yang diterapkan. kinerja juga mempunyai arti penting bagi karyawan, karyawan mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja karyawan karena dengan penilaian kinerja ini mungkin karyawan yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan (Arianty et al., 2016).

Permasalahan yang terjadi di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera berkaitan pula dengan Kinerja Karyawan. Terdapat beberapa karyawan memiliki kinerja kurang maksimal dikarenakan kinerja karyawan tidak begitu diperhatikan atasan atau pimpinan baik secara langsung maupun tidak langsung, hal ini memicu kinerja karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan kurang efisien dan potensi karyawan tidak maksimal.

Berapapun besarnya modal, perlengkapan, peralatan dan rapinya organisasi, tidak akan berarti tanpa adanya pegawai atau karyawan. Dapat pula dikatakan bahwa karyawan merupakan salah satu alat produksi untuk melaksanakan tujuan suatu organisasi atau perusahaan, sebab tanpa adanya karyawan suatu organisasi tidak akan dapat melaksanakan tugasnya dengan sempurna. Kinerja karyawan pada umumnya terdorong dengan adanya pelatihan dan motivasi kerja yang baik (Wibowo, 2014).

Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dengan tujuan terbatas. Program pelatihan diperlukan bagi karyawan lama maupun karyawan baru, hal ini tergantung pada kebutuhan perusahaan itu sendiri. Pendidikan dan pelatihan juga mendorong karyawan lebih produktif dalam bekerja karena karyawan tersebut sudah mengetahui dengan baik tugas dan tanggung jawabnya serta berusaha mencapai tingkatan yang lebih tinggi (Suwatno & Priansa, 2011).

Namun fenomena yang ada pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera menunjukkan bahwa, masih kurangnya penguasaan karyawan dalam mengoperasikan tugas dibidang teknis yang diberikan sehingga belum mampu

menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang belum optimal, Sedangkan dalam melaksanakan pekerjaan diwajibkan kepada karyawan untuk menguasai teknis dan mengoperasikan komputer seperti mengentri data dan mengirim file lewat email, Sehingga karyawan mengalami kesulitan dan kinerja yang dihasilkan tidak optimal. Hal ini mengakibatkan peningkatan hasil kerja karyawan masih belum sesuai harapan pimpinan.

Selain pelatihan kerja, motivasi juga mempunyai arti penting bagi karyawan, motivasi menjadi sumber kualitas dari kinerja karyawan hal ini disebabkan dengan adanya motivasi setiap karyawan akan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Gultom, 2014).

Permasalahan motivasi karyawan yaitu kurangnya motivasi serta arahan yang diberikan oleh pimpinan sehinggakan karyawan kurang antusias ketika bekerja dan kurang menyenangkan pekerjaan yang telah diberikan. Hal ini mempengaruhi motivasi karyawan dan berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Itulah sebabnya, motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Pentingnya motivasi kerja bagi suatu perusahaan yakni sebagai faktor pendorong pegawai. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Kinerja dapat dinilai dari motivasi kerja pegawainya. Salah satu motivasi yang diberikan perusahaan adalah pemberian kompensasi yang sesuai dari kinerja yang dihasilkan dalam menyelesaikan tugas karyawan tersebut.

Salah satu masalah yang sering dihadapi setiap perusahaan di Indonesia adalah kurang tanggap mengenai kualitas sumber daya manusia yang rendah. Persoalan kinerja karyawan dapat terlaksana apabila variabel yang mempengaruhi dapat mendukung. Variabel yang dimaksud adalah pelatihan kerja dan motivasi kerja.

Secara tidak langsung dapat dikatakan bahwa setiap variabel tersebut dapat mempengaruhi kinerja seseorang karyawan dan tujuan setiap perusahaan tercapai secara baik. Sehubungan dengan hal tersebut diharapkan perusahaan selalu memberikan motivasi kepada karyawan melalui gaji maupun fasilitas dan dapat diharapkan kinerja karyawan akan meningkat dikarenakan karyawan merasa dihargai kinerjanya oleh perusahaan.

Berdasarkan permasalahan kinerja karyawan yang sering ditemui dalam suatu perusahaan terkhusus perusahaan milik negara, maka diperlukan kajian yang lebih mendalam mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian yang akan dilakukan adalah pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera yang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa jalan tol.

Berdasarkan fakta yang diperoleh dari hasil pengamatan yang dilakukan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera tentang kurangnya kualitas sumber daya manusia yang terkait dengan masalah-masalah seperti masih adanya karyawan yang tidak dapat menguasai pekerjaannya, serta motivasi yang kurang diberikan pimpinan, sehingga karyawan kurang bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya yang pada akhirnya memberikan pengaruh yang kurang baik pada kinerja karyawan. Jika organisasi dapat menerapkan pelatihan dan motivasi kerja

karyawan yang baik bagi semua karyawannya, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja para karyawannya, maka organisasi akan menjadi lebih efektif dan efisien, Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis terdorong untuk mengambil judul **“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Masih kurangnya penguasaan karyawan dalam mengoperasikan tugas di bidang teknis yang diberikan sehingga belum mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang belum optimal.
2. Kurangnya motivasi dari pimpinan, dapat dilihat masih adanya karyawan tidak semangat dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan menurun.
3. Pencapaian kinerja karyawan masih belum optimal sehingga karyawan belum mengalami peningkatan sesuai harapan pimpinan perusahaan.

## **1.3. Batasan Masalah**

Dalam melakukan penelitian, penulis perlu melakukan pembatasan masalah yang akan dibahas agar hasil yang diperoleh tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Adapun ruang lingkup yang dibatasi dalam masalah ini adalah pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera.

#### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat dirumuskan permasalahannya adalah :

- a. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera?
- b. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera?
- c. Apakah pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera?

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera.
- b. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera.
- c. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera.

#### **1.6. Manfaat Penelitian**

Apabila tujuan penelitian ini tercapai maka penelitian ini diharapkan dapat memiliki manfaat penelitian yaitu antara lain :

- a. Manfaat teoritis :

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera.

b. Manfaat praktis

Penelitian ini dapat dijadikan masukan dalam menyusun dan menetapkan strategi pemasaran agar mendapatkan hasil yang lebih optimal.

## **BAB 2**

### **URAIAN TEORITIS**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Pelatihan Kerja**

###### **2.1.1.1. Pengertian Pelatihan Kerja**

Pada umumnya setiap organisasi sering terjadi kesenjangan antara kebutuhan akan promosi tenaga kerja yang diharapkan oleh organisasi dengan kemampuan tenaga kerja dalam merespon kebutuhan, organisasi perlu melakukan suatu upaya untuk menjembatani kesenjangan ini. Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan/organisasi yaitu dengan pelatihan. Melalui program pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan kebutuhan dan keinginan perusahaan atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Sukar bagi seorang karyawan untuk mengembangkan dirinya tanpa adanya suatu pelatihan khusus. Pengembangan diri dengan hanya melalui banyaknya sumber daya manusia yang dapat berkembang hanya dengan melalui pelatihan. Betapa banyaknya sumberdaya manusia yang dapat berkembang hanya dengan melalui pengalaman saja. Ini membuktikan bahwa pengembangan diri sumber daya manusia akan lebih meningkat melalui pelatihan. Dengan pelatihan diartikan sebagai kegiatan perusahaan yang didesain untuk memperbaiki atau meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga pegawai yang bersangkutan lebih maju dalam melaksanakan tugas tertentu (Manullang, 2009). Pendidikan dan pelatihan tidak saja meningkatkan pengetahuan (*knowledge*) tetapi juga keterampilan (*skill*) dan sikap

(*attitude*), sehingga dapat meningkatkan tugas pokok dan fungsi dalam organisasi. Secara konseptual pendidikan adalah segala sesuatu untuk membina pribadi dan mengembangkan kemampuan untuk pembangunan persatuan dan juga merupakan proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat berdasarkan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Pelatihan merupakan sarana penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang baik. Dengan pelatihan perusahaan memperoleh masukan yang baik menghadapi tantangan-tantangan manajemen yang terus berkembang dengan memiliki karyawan yang dapat memenuhi penyelesaian masalah-masalah yang ada (Suwatno & Priansa, 2011).

Sesuai dengan pengertian tersebut pelatihan merupakan proses jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan terdiri dari program-program yang disusun terencana untuk memperbaiki kinerja di level individual, kelompok dan organisasi. Memperbaiki kinerja yang dapat diukur perubahannya melalui pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku sosial dari karyawan itu.

Pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pembinaan sumber daya manusia aparatur. Pendidikan dan pelatihan tidak saja meningkatkan pengetahuan (*knowledge*) tetapi juga keterampilan (*skill*) dan sikap (*attitude*) aparat, sehingga dapat meningkatkan tugas pokok dan fungsi dalam organisasi. Jika pelatihan merupakan suatu solusi terbaik, maka para pimpinan oleh manajer harus memutuskan program. Pelatihan yang tepat untuk diikuti oleh para aparatur.

Ketepatan teknik dan pelatihan tertentu tergantung pada tujuan yang hendak dicapai, identifikasi mengenai apa yang diinginkan agar para aparatur mengetahui apa yang dilakukan. Pelatihan yang berbeda akan berakibat pada pemakaian metode pelatihan dapat kita gambarkan bahwa tujuan pelatihan dengan orientasi semangat kerja, keterampilan pada pekerjaan membutuhkan keterampilan manusia, keterampilan manajemen dan pendidikan, sedangkan pelatihan yang sesuai juga akan sangat tergantung pada tujuan pelatihan itu sendiri.

Pelatihan lebih bersifat praktis, sedangkan pendidikan lebih bersifat teoritis. Pendidikan dan pelatihan sering disamakan dengan istilah pelatihan dan pengembangan. Pengembangan (*development*) menunjuk kepada kesempatan-kesempatan belajar (*Learning opportunities*) yang di desain guna membantu pengembangan para pekerja. Kesempatan ini tidak terbatas pada upaya perbaikan kinerja pekerja dan pada pekerjaan sekarang (Manullang, 2009).

Pelatihan dari uraian di atas yang dimaksudkan adalah untuk memperbaiki kekurangan-kekurangan untuk meningkatkan usaha belajarnya, para karyawan harus menyadari perlunya perolehan informasi baru untuk mempelajari keterampilan baru melalui pelatihan karyawan. Pengembangan karier karyawan adalah suatu proses pengadaan yang dibuat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu melaksanakan tanggung jawab dan pengadaan yang lebih besar pada masa yang akan datang.

Pelatihan kerja merupakan dua hal yang hampir sama maksud pelaksanaannya, namun ruang lingkupnya yang membedakan karakteristik kedua kegiatan tersebut. Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian, atau sikap individu sumber daya manusia, sehingga dapat lebih

menyesuaikan dengan lingkungan kerja dalam suatu organisasi. Pendidikan berhubungan dengan penambahan ilmu pengetahuan. Sedangkan pelatihan merupakan pendidikan dalam arti yang agak sempit, terutama dengan instruksi, tugas khusus dan disiplin. Jadi, pelatihan merupakan suatu proses aplikasi teori mengenai pekerjaan dalam peningkatan kecakapan.

Secara konseptual pendidikan dan pelatihan adalah segala sesuatu untuk membina pribadi dan mengembangkan kemampuan untuk pembangunan persatuan dan juga merupakan proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat berdasarkan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Jadi pelatihan secara keseluruhan merupakan suatu fungsi yang mengandung pengadaan, pengaturan, pengendalian dan penilaian kegiatan umum dan pelatihan khusus bagi individu sumber daya manusia. Pengaturan meliputi kegiatan formulasi, kebijakan pemberian pelayanan yang memuaskan, bimbingan, perizinan dan penyeliaan.

#### **2.1.1.2. Tujuan Pelatihan Kerja**

Diadakannya pelatihan kerja tentunya mempunyai tujuan-tujuan tertentu, baik bagi peserta itu sendiri maupun bagi kepentingan organisasi, hal ini perlu diperhatikan karena tujuan-tujuan tersebut sesungguhnya merupakan landasan penetapan metode pelatihan kerja mana yang akan dipakai, materi yang akan dibahas, pesertanya dan siapa saja tenaga pengajarnya untuk dapat memberi subjek yang bersangkutan. Tujuan pelatihan kerja dan pengembangan antara lain (A. P. Mangkunegara, 2011).

- 1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.

- 2) Meningkatkan produktivitas kerja.
- 3) Meningkatkan kualitas kerja.
- 4) Meningkatkan ketetapan pengadaan 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) Menghindarkan keusangan (*obsolescence*).
- 9) Meningkatkan perkembangan pegawai.

Sementara itu tahapan-tahapan penyusunan pelatihan kerja dan pengembangan sebagai berikut (A. P. Mangkunegara, 2011).

1. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan atau pengembangan (*job study*)
2. Menetapkan tujuan dan sasaran pelatihan atau pengembangan.
3. Menetapkan kriteria keberhasilan dengan alat ukurannya.
4. Menetapkan metode pelatihan atau pengembangan.
5. Mengadakan percobaan (*try out*) dan revisi.
6. Mengimplementasikan dan mengevaluasi.

Selain tujuan pelatihan kerja dan pengembangan, hal penting juga diterapkannya fungsi pelatihan kerja. Fungsi pelatihan kerja yaitu :

- a. Pelatihan berfungsi memperbaiki perilaku (*performance*) kerja para peserta pelatihan itu.
- b. Pelatihan berfungsi mempersiapkan promosi ketenagaan untuk jabatan yang lebih rumit dan sulit.
- c. Pelatihan berfungsi mempersiapkan tenaga kerja pada jabatan yang lebih tinggi yakni jabatan kepengawasan dan manajemen.

### **2.1.1.3. Metode Pelatihan Kerja**

Metode yang paling penting dalam pengembangan sumber daya manusia diantaranya adalah metode pendidikan (*education*) dan metode pelatihan

(*training*). Metode dalam pendidikan dan pelatihan terdiri atas (Suwatno & Priansa, 2011)

1. Metode Pendidikan (*Education*)

Metode pendidikan antara lain adalah :

a. Metode Kuliah atau Ceramah.

Metode kuliah ini merupakan suatu metode tradisional, karena hanya pelatih yang berperan aktif sedangkan peserta bersikap pasif teknik kuliah ini cenderung diterapkan dengan komunikasi searah saja.

b. Metode Diskusi

Metode ini dilakukan dengan melatih peserta untuk berani memberikan pendapat dan rumusannya serta cara-cara bagaimana meyakinkan orang untuk percaya akan pendapatnya itu. Tujuan metode ini untuk mencari metode yang tepat dan baik dari berbagai pendapat yang dikemukakan oleh para peserta pengembangan tersebut.

c. Metode Studi Kasus

Dalam metode ini, pelatih memberikan suatu kasus kepada peserta pelatihan, kasus ini tidak disertai dengan data yang komplit atau sengaja disembunyikan tujuannya agar peserta terbiasa mencari data atau informasi dari luar dalam mengambil setiap keputusan dalam setiap masalah yang dihadapi.

d. Permainan Bisnis

Permainan bisnis merupakan pelatihan yang dilakukan dengan cara menciptakan kompetisi tertentu (dalam bentuk *game*) untuk bersaing dalam memecahkan suatu masalah atau kasus.

2. Metode Pelatihan (*Training*)

a. *On the Job Training*

Sistem ini merupakan metode pelatihan yang paling banyak digunakan. Sistem ini terutama memberikan tugas kepada atasan langsung dari karyawan yang akan dilatih, untuk melatih mereka. Kebaikan cara ini adalah bahwa para peserta belajar dan terlibat langsung dalam kenyataan pekerjaan operasional sehari-hari sedangkan keburukannya adalah sering tidak teratur dan kurang efektif, jika pengawas yang ada kurang berpengalaman.

b. *Vestibule*

*Vestibule* adalah suatu bentuk pelatihan dimana para pelatihnya bukanlah berasal dari atasan langsung para karyawan yang dilatih melainkan pelatih khusus (*trainer specialist*). Salah satu bentuk *Vestibule* ini ialah simulasi. Simulasi merupakan suatu peniruan dari karakteristik atau perilaku tertentu dari dunia nyata sedemikian rupa, sehingga para peserta pelatihan dapat merealisasikan seperti dalam keadaan sebenarnya.

c. *Apprenticeship*

Sistem magang ini dipergunakan untuk pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (*skill*) yang relative tinggi. Program magang ini bias mengkombinasikan antara *on the job training* dengan pengalaman serta petunjuk-petunjuk di kelas dalam pengetahuan-pengetahuan tertentu sesuai dengan tujuan perusahaan.

d. *Specialist Course*.

Merupakan bentuk pelatihan karyawan yang lebih mirip pendidikan dari pada pelatihan, kursus-kursus ini biasanya diadakan untuk memenuhi minat para karyawan dalam bidang-bidang pengetahuan tertentu atau di luar bidang pekerjaannya.

Selain itu definisi pelatihan sebagai berikut (Suwatno & Priansa, 2011)

Pelatihan merupakan proses sistematis dengan manajemen individu ditingkatkan keahliannya, pengetahuannya atau sikapnya guna memperlancar tugas yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Di dalam pelatihan digunakan pendekatan *on the job training* dan *of the job training*. Pada *on the job training*, peserta pelatihan belajar tugas spesifik dalam suatu lingkungan kerja sesungguhnya. Sedangkan pada *of the job training*, peserta pelatihan tidak dilatih untuk bertindak pada lingkungan kerja sesungguhnya akan tetapi hanya diberi berbagai penjelasan.

Pelatihan kerja sering dipandang sebagai salah satu bentuk investasi perusahaan di bidang pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi yang ingin berkembang selalu memperhatikan pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya. Pendidikan diberikan kepada karyawan manajerial, sedangkan pelatihan diberikan untuk karyawan operasional.

#### **2.1.1.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja**

Pelatihan kerja di rasa penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan dan jabatan sebagai akibat dari perubahan situasi dan kondisi kerja, kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan dalam organisasi. Setiap pelatihan kerja harus terlebih dahulu ditetapkan secara jelas sasaran yang ingin dicapai agar

pelaksanaan program pelatihan kerja dapat diarahkan ke pencapaian tujuan organisasi.

Dasar pikiran mengenai latihan/pendidikan seyogianya mencakup tujuh pokok hal sebagai berikut (Manullang, 2009)

1. Tujuan pelatihan/pendidikan harus disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan.
2. Materi pelatihan/pendidikan harus relevan dengan realisasi tujuan latihan.
3. Jadwal disusun sehingga kondusif bagi pelatih maupun bagi pengikut pelatihan/pendidikan.
4. Lokasi pelatihan/pendidikan dipilih yang memberi kegairahan dalam proses pelatihan/pendidikan.
5. Kuantitas dan kualitas peserta harus tidak mengganggu kepada jalannya pelaksanaan pelatihan/pendidikan.
6. Pelatih dalam latihan kerja harus dipilih yang memiliki kualifikasi yang diperlukan.
7. Metode pelatihan harus disesuaikan dengan pengikut pelatihan dan materi yang diberikan.

Sedangkan faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam pelatihan kerja dan pengembangan yaitu (A. P. Mangkunegara, 2011)

1. Perbedaan individu pegawai.
2. Hubungan dengan jabatan analisis
3. Motivasi
4. Partisipasi aktif.
5. Seleksi peserta penataran
6. Metode pelatihan dan pengembangan

Berbagai jenis pelatihan kerja yang dapat dilakukan suatu organisasi, tergantung pada kebutuhannya, misalnya pelatihan tentang kebijakan atau prosedur perusahaan, pelatihan tentang keterampilan khusus, pelatihan *human relations* pelatihan memecahkan masalah pelatihan pengambilan keputusan dan lain-lain.

## **2.1.2. Motivasi Kerja**

### **2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan sikap mental atau kondisi seseorang dimana orang tersebut merasa tergerak untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat berpengaruh terhadap kemampuan dan kesanggupan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Motivasi juga merupakan salah satu faktor penting dalam memberikan kontribusi terhadap usaha mendorong seseorang untuk dapat bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri karyawan diharapkan mereka akan lebih mencintai pekerjaannya (J. S. Hasibuan & Handayani, 2017).

Motivasi merupakan elemen terpenting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM), hal ini dibuktikan dengan kualitas SDM pada perusahaan yang baik akan sangat membantu dalam kegiatan perusahaan. Jika motivasi sudah dilaksanakan dengan maksimal maka kegiatan perusahaan akan dengan mudah dilakukan, maka para pengusaha atau kepala organisasi harus benar-benar memperhatikan elemen ini (Bukhari & Pasaribu, 2019).

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan seseorang yang menimbulkan tingkat dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik) (Bismala, Arianty, Farida, & Mutholib, 2020).

Kebutuhan tersebut timbul akibat adanya berbagai hubungan. Kebutuhan dapat berwujud fisik biologis serta sosial ekonomis.

Perlu adanya motivasi yang diberikan kepada karyawan sehingga mereka menyadari bahwa pekerjaan yang mereka lakukan sangat berpengaruh terhadap

capaian kinerja perusahaan. Setiap karyawan harus mengetahui prinsip dasar dari apa yang dikerjakan sehingga dapat memahami apa yang dihasilkan dari apa yang dikerjakan (Ainanur & Tirtayasa, 2018).

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan motivasi kerja merupakan dorongan yang diberikan untuk menciptakan kegairahan seseorang agar mau bekerja dengan efektif yang perlu dipenuhi untuk menggerakkan seseorang agar mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

#### 2.1.2.2. **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Untuk penerapan motivasi yang baik di perusahaan, harus diketahui berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi. Faktor yang mempengaruhi motivasi dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern (Sutrisno, 2012).

##### 1). Faktor intern.

Faktor intern dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

##### a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

- 1) Memperoleh kompensasi yang memadai
- 2) Pekerjaan yang tepat walaupun penghasilan tidak begitu memadai
- 3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

##### b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rejeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja dan sebagainya.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal :

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kelompok
- 3) Pemimpin yang adil dan bijaksana
- 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pemimpin itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-

benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi.

2). Faktor ekstern.

Faktor-faktor ekstern itu adalah :

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, keberhasilan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Oleh karena itu pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

b) Kompensasi yang memadai.

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, jadi besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

c) Supervisi yang baik.

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan

baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervise sangat dengan dengan para karyawan dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

d) Adanya jaminan pekerjaan.

Karyawan bekerja bukan hanya untuk satu hari saja, tetapi karyawan berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

e) Status dan tanggung jawab.

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan kedudukan jabatan, karyawan merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan. Jadi status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

f) Peraturan yang fleksibel.

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi,

mutasi dan sebagainya. Oleh karena itu, peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

### 2.1.2.3. Indikator Motivasi Kerja

Pemberian motivasi kepada para karyawan merupakan kewajiban para pemimpin, agar para karyawan dapat lebih meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Untuk itu, seorang pemimpin perlu memperhatikan hal-hal yang menjadi tolak ukur agar pemberian motivasi dapat berhasil yaitu (Sutrisno, 2012)

- 1) Memahami perilaku bawahan  
Pimpinan harus dapat memahami perilaku bawahan, artinya seorang pimpinan dalam tugas keseluruhan hendaknya dapat memperhatikan, mengamati perilaku para bawahan masing-masing. Dengan memahami perilaku karyawan, akan lebih memudahkan tugasnya memberi motivasi kerja.
- 2) Harus berbuat dan berperilaku realistis.  
Seorang pimpinan mengetahui bahwa kemampuan para bawahan tidak sama, sehingga dapat memberikan tugas yang kira-kira sama dengan kemampuan karyawan. Dalam memberi motivasi, bawahan harus menggunakan pertimbangan-pertimbangan yang logis dan dapat dilakukan oleh bawahan.
- 3) Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda.  
Tingkat kebutuhan setiap orang tidak sama disebabkan karena adanya kecenderungan, keinginan, perasaan dan harapan yang berbeda antara satu orang dengan orang lain pada waktu yang sama.
- 4) Mampu menggunakan keahlian.  
Seorang pimpinan yang dikehendaki dapat menjadi pelopor dalam setiap hal. Diharapkan lebih menguasai seluk beluk pekerjaan mempunyai kiat sendiri dalam menyelesaikan masalah, apalagi masalah yang dihadapi bawahan dalam melaksanakan tugas.
- 5) Pemberian motivasi harus mengacu pada orang.  
Pemberian motivasi adalah untuk orang atau bawahan secara pribadi dan bukan pimpinan sendiri. Seorang pimpinan harus memperlakukan seorang bawahan sebagai bawahan, bukan sebagai diri sendiri yang sedang mempunyai kesadaran tinggi untuk melakukan pekerjaan dengan baik.
- 6) Harus dapat memberi keteladanan.  
Keteladanan merupakan contoh nyata yang dapat dilihat, disaksikan oleh seorang bawahan. Dengan keteladanan seorang pimpinan,

bawahan akan dapat termotivasi bagaimana cara bekerja dengan baik, berkata, dan berbuat yang baik. Jangan diharap bawahan akan termotivasi bila pimpinan selalu mengatakan hal-hal yang bertentangan dengan ucapan yang selalu disampaikannya.

Selain itu indikator motivasi meliputi (A. A. A. P. Mangkunegara, 2014):

1) Kerja keras

Yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.

2) Orientasi masa depan

Yaitu menafsirkan yang akan terjadi ke depan dan rencana akan hal tersebut.

3) Usaha untuk maju

Yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.

4) Rekan kerja yang dipilih

Yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.

5) Tingkat cita-cita yang tinggi

Yaitu apa yang diinginkan yang mungkin dapat dicapai dengan usaha atau perjuangan.

6) Orientasi tugas/sasaran

Yaitu kepemimpinan yang ditunjukkan dengan focus kepada pekerjaan-pekerjaan serta tanggungjawab.

7) Ketekunan

Yaitu upaya berkesinambungan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan.

8) Pemanfaatan waktu

Yaitu keadaan dimana pekerja bisa melakukan segala hal yang diinginkan tanpa adanya paksaan.

Timbulnya motivasi dikarenakan seorang merasakan suatu kebutuhan tertentu dan karenanya perbuatan tersebut terarah pada pencapaian tujuan tertentu. Apabila tujuan telah dicapai, maka akan merasa puas. Tingkah laku yang telah memberikan kepuasan terhadap suatu kebutuhan cenderung untuk berulang kembali, sehingga menjadi lebih kuat dan lebih mantap.

### **2.1.3. Kinerja Karyawan**

#### **2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan suatu kegiatan atau proses kerja yang berdasarkan kemampuan untuk memperoleh hasil yang diharapkan. Kinerja mencerminkan keberhasilan yang diinginkan dan perilaku individu/karyawan dalam mencapai tujuan organisasi (J. S. Hasibuan & Handayani, 2017).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (A. A. A. P. Mangkunegara, 2014). Menurut pengertian di atas, kinerja disamakan dengan hasil kerja dari seorang karyawan. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia. Walaupun pengadaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka pengadaan yang disusun tersebut akan sia-sia.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Yasa, 2017)

Dalam melaksanakan kinerjanya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut dengan prestasi. Kinerja disebut juga dengan prestasi kerja dan untuk kerja. Prestasi kerja merupakan proses dimana organisasi-organisasi mengevaluasi sejauh mana kualitas seseorang karyawan yang telah menghasilkan pekerjaan selama periode tertentu (J. S. Hasibuan, 2011).

Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dari batasan tersebut diketahui bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan (Kaswan, 2017). Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

### **2.1.3.2. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja**

Tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi para karyawan dibagi menjadi dua, yaitu (Wibowo, 2014) “Tujuan evaluasi dan Tujuan pengembangan”.

Berikut penjelasannya.

#### **1. Tujuan evaluasi**

Seorang manajer menilai kinerja dari masa lalu seorang karyawan dengan menggunakan *rating* deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi dan kompensasi.

## 2. Tujuan pengembangan

Seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan dimasa yang akan datang. Sedangkan tujuan pokok dari sistem penilaian kinerja karyawan adalah sesuatu yang menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi atau perusahaan.

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian ini merupakan bagian penting dari seluruh proses kekerjaan karyawan yang bersangkutan. Hal ini penting juga bagi perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Bagi karyawan, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir.

Bagi organisasi atau perusahaan sendiri, hasil penilaian tersebut sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari proses dari manajemen sumber daya manusia secara efektif.

### 2.1.3.3. Pengukuran Kinerja Karyawan

Secara teoretikal berbagai metode dan teknik mempunyai sasaran yang sama, yaitu menilai prestasi kerja para karyawan secara obyektif untuk suatu kurun waktu tertentu dimasa lalu yang hasilnya bermanfaat bagi organisasi atau perusahaan, seperti untuk kepentingan mutasi pegawai maupun bagi pegawai yang bersangkutan sendiri dalam rangka pengembangan karirnya. Untuk mencapai kedua sasaran tersebut maka digunakanlah berbagai metode pengukuran kinerja karyawan yang dewasa ini dikenal dan digunakan adalah (Wibowo, 2014).

1. *Ranking*, adalah dengan cara membandingkan karyawan yang satu dengan karyawan yang lain untuk menentukan siapa yang lebih baik.
2. Perbandingan karyawan dengan karyawan, adalah suatu cara untuk memisahkan penilaian seseorang ke dalam berbagai faktor.
3. *Grading*, adalah suatu cara pengukuran kinerja karyawan dari tiap karyawan yang kemudian diperbandingkan dengan definisi masing-masing kategori untuk dimasukkan kedalam salah satu kategori yang telah ditentukan.
4. Skala grafis, adalah metode yang menilai baik tidaknya pekerjaan seorang karyawan berdasarkan faktor-faktor yang dianggap penting bagi pelaksanaan pekerjaan tersebut. Masing-masing faktor tersebut, seperti misalnya kualitas dan kuantitas kerja, keterampilan kerja, tanggung jawab kerja, kerja sama dan sebagainya.
5. *Checklists*, adalah metode penilaian yang bukan sebagai penilai karyawan tetapi hanya sekedar melaporkan tingkah laku karyawan.

Dalam melakukan penelitian terhadap kinerja yang berdasarkan perilaku yang spesifik (*Judgement Performance Evaluation*) ini maka ada delapan dimensi yang perlu mendapatkan perhatian, antara lain (Kaswan, 2017)

1. *Quality of Work* (kualitas kerja). Kualitas ini akan dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan.
2. *Quantity of Work* (kuantitas kerja). Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
3. *Job Knowledge* (pengetahuan pekerjaan). Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilan.

4. *Creativeness* (kreatifitas). Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan yang timbul.
5. *Cooperative* (kerjasama). Kesadaran untuk bekerja sama dengan orang lain.
6. *Initiative* (inisiatif). Keaslian ide-ide yang disampaikan sebagai program organisasi dimasa yang mendatang.
7. *Dependerability* (ketergantungan). Kesadaran dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penjelasan kerja.
8. *Personal Quality* (kualitas personil). Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, kemampuan dan integritas pribadi.

Terdapat enam kriteria yang digunakan untuk mengukur kinerja secara individu yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, komitmen kerja (Manullang, 2009). Berikut penjelasannya:

1. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyelesaikan beberapa cara ideal dan penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi yang dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menghasilkan keuntungan dan mengurangi kerugian setiap penggunaan sumber daya.

#### 5. Kemandirian

Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan, bimbingan dan pengawasan atau meminta turut campurnya pengawas atau meminta turut campurnya pengawas.

#### 6. Komitmen kerja

Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab kerja terhadap perusahaan. Ada beberapa aspek yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu: prestasi kerja, rasa tanggung terhadap perusahaan

Ada beberapa aspek yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu: prestasi kerja, rasa tanggung jawab, kesetiaan dan pengabdian, kejujuran, kedisiplinan, kerja sama dan kepemimpinan.

#### **2.1.3.4. Indikator Kinerja Karyawan**

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam menilai kinerja para karyawannya. Terdapat tujuh indikator kinerja, yaitu (Wibowo, 2014)

##### 1) Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

##### 2) Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

- 3) Umpan balik  
Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.
- 4) Alat atau sarana  
Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan factor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat dan sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.
- 5) Kompetensi  
Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.
- 6) Motif  
Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disinsentif.
- 7) Peluang  
Peluang perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Dengan diketahuinya indikator atau alat ukur dalam penilaian kinerja karyawan, maka perusahaan akan dapat mengambil keputusan dalam menentukan kinerja karyawan yang bagaimana yang ingin dicapai dengan mengupayakan ketujuh indikator tersebut agar menjadi lebih baik.

## **2.2. Kerangka Konseptual**

Berdasarkan uraian teoritis yang dikemukakan sebelumnya maka dapat diberikan gambar kerangka konseptual penelitian ini yaitu:

### **2.2.1. Pengaruh Pelatihan Kerja dengan Kinerja Karyawan**

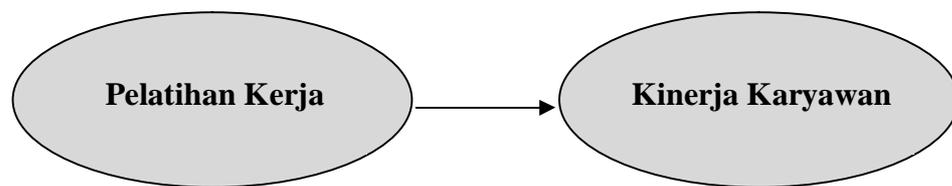
Hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh penulis sebelumnya sebagaimana yang ditemukan oleh (Putra & Subudi, 2014) menunjukkan bahwa keeratan hubungan sangat kuat, kinerja dipengaruhi oleh pelatihan kerja karyawan, sedangkan sisanya dapat disebabkan oleh pengaruh faktor-faktor lain seperti kepemimpinan dan disiplin. Sehingga menunjukkan pengaruh yang signifikan, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. menyimpulkan bahwa ada pengaruh

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Marjaya & Pasaribu, 2019) yang kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Juga penelitian yang dilakukan oleh (Prayogi & Nursidin, 2018); (Mutholib, 2019); (Elizar & Tanjung, 2018); (Yusnandar, Nefri, & Siregar, 2020); yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan merupakan modal utama yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Pelatihan merupakan sarana penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang baik. Dengan pelatihan perusahaan memperoleh masukan yang baik menghadapi tantangan-tantangan manajemen yang terus berkembang dengan memiliki karyawan yang dapat memenuhi penyelesaian masalah-masalah yang ada (Suwatno & Priansa, 2011)

Sebagaimana diketahui, bahwa pelatihan kerja ditujukan untuk meningkatkan kinerja karyawan pimpinan perusahaan harus berusaha agar setiap bawahan dapat bekerja sama dengan segala kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan kepadanya.

Dari uraian di atas tampak jelas bahwa pelatihan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka pelatihan kerja yang baik akan semakin meningkat kinerja karyawan.



**Gambar 2.1**  
**Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

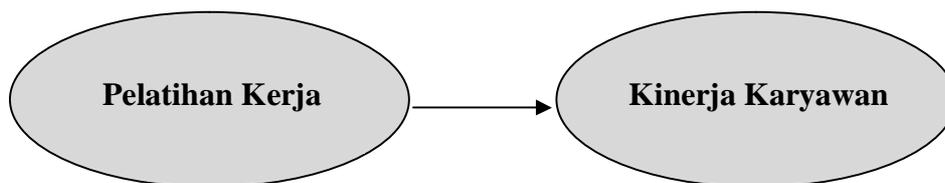
### **2.2.2. Pengaruh MOTIVASI DENGAN KINERJA KARYAWAN**

Menurut (Noor, 2013) motivasi adalah keinginan dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Karena motivasi sangatlah penting, dan motivasi dapat mempengaruhi bagi kinerja karyawan.

Hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh penulis sebelumnya sebagaimana yang ditemukan oleh (Putra & Subudi, 2014). menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara parsial, faktor terbesar terletak pada indikator sentralisasi wewenang, produktivitas kerja, hubungan dengan karyawan, penghargaan karyawan dan pendelegasian wewenang, maka disimpulkan terdapat pengaruh secara parsial gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (J Jufrizen, 2017); (Jufrizen Jufrizen, 2018); (Jufrizen Jufrizen, Farisi, Azhar, & Daulay, 2020); (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020); (S. M. Hasibuan & Bahri, 2018); (J. S. Hasibuan & Silvy, 2019); (J. S. Hasibuan & Handayani, 2017); (Jufrizen Jufrizen & Pulungan, 2017); (Gultom, 2014) yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja. Begitu juga beberapa penelitian lain yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Marjaya & Pasaribu, 2019); (Astuti & Lesmana, 2018); (Mujiatun, 2015); (Prayogi & Nursidin, 2018); (Wahyudi & Tupti, 2019); (Astuti & Suhendri, 2019); (Rosmaini & Tanjung, 2019) dan (Tanjung, 2015).

Menurut (Putra & Subudi, 2014) menyatakan bahwa “Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, dimana motivasi adalah suatu sikap atau dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu”. Dari uraian di atas tampak jelas bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka motivasi kerja yang efektif akan semakin meningkat kinerja karyawan.



**Gambar 2.2**  
**Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

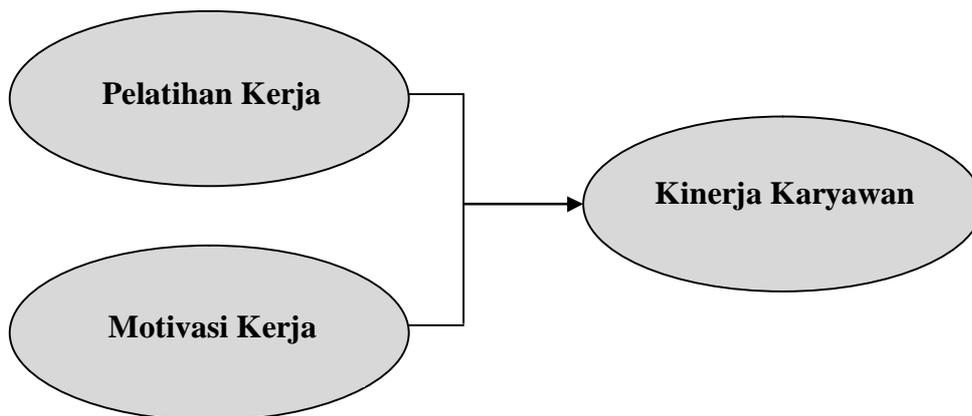
### **2.2.3. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh penulis sebelumnya sebagaimana yang ditemukan oleh (Putra & Subudi, 2014) menunjukkan bahwa antara pelatihan dan motivasi kerja karyawan terdapat korelasi atau hubungan

yang sedang terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Prayogi & Nursidin, 2018) yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut (M. Hasibuan, 2016) bahwa dengan adanya pelaksanaan program pelatihan, akan bisa membentuk dan meningkatkan kemampuan serta pengetahuan karyawan, bahkan kemampuan dan pengetahuan yang karyawan dapatkan harus menjadikan mereka ahli dalam melakukan tugasnya, karena keahlian sifatnya spesifik dan fokus.

Keterkaitan pelatihan dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan dapat dilihat dalam kerangka konseptual berikut :



**Gambar 2.3**  
**Paradigma Penelitian**

### **2.3. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015). Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan belum didasarkan pada fakta empiris yang

diperoleh melalui pengumpulan data. Untuk menguji hipotesis tersebut tidaklah cukup hanya dengan mengajukan teori-teori saja tetapi harus didukung dengan fakta-fakta yang diperoleh dari hasil pengumpulan data yang dapat dipertanggungjawabkan.

Sehubungan dengan pendapat tersebut di atas maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera.
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera.
3. Pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera.

## BAB 3

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan penelitian yaitu pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkatan yang tertinggi bila dibandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif (Sugiyono, 2012). Dengan penelitian ini maka dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala berkaitan dengan pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

#### 3.2. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur atau untuk mengetahui baik buruknya suatu penelitian dan untuk mempermudah pemahaman dalam membahas penelitian. Penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas yaitu pelatihan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ).

Adapun definisi operasional penelitian ini secara ringkas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional**

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Variabel Bebas Pelatihan ( $X_1$ )	Pelatihan merupakan program peningkatan kemampuan kerja yang	1. Perbedaan individu pegawai. 2. Hubungan dengan	Likert

		menjadi sarana penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang baik.	jabatan analisis 3. Motivasi 4. Seleksi peserta penataran 5. Metode pelatihan dan pengembangan	
2	Variabel Bebas Motivasi Kerja ( $X_2$ )	Motivasi adalah suatu sikap atau dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu.	1. Kerja keras 2. Orientasi masa depan 3. Usaha untuk maju 4. Rekan kerja yang dipilih 5. Tingkat cita-cita yang tinggi 6. Orientasi tugas/sasaran 7. Ketekunan 8. Pemanfaatan waktu	Likert
3	Variabel Terikat : Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu	1. <i>Quality and Quantity of Work</i> (kualitas dan kuantitas kerja). 2. <i>Job Knowledge</i> (pengetahuan pekerjaan). 3. <i>Cooperative</i> (kerjasama). 4. <i>Initiative</i> (inisiatif). 5. <i>Personal Quality</i> (kualitas personil).	Likert

### 3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 3.3.1. Tempat Penelitian

Suatu penelitian sudah tentu memiliki objek, agar penelitian dapat terlaksana. Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian itu dilakukan (Juliandi et al., 2015). Sesuai dengan hal tersebut, maka menetapkan objek pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa jalan tol kepada masyarakat.

### 3.3.2. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian direncanakan pada bulan Januari 2020 sampai dengan April 2020. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.2**  
**Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Tahun 2020																											
		Januari				Februari				Maret				April				Mei				Jun-Jul				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	1	2	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul				■																								
2	Penyusunan proposal					■	■	■	■																				
3	Perbaikan proposal							■	■	■	■	■	■																
4	Seminar Proposal											■																	
5	Pengumpulan data											■	■	■	■	■	■												
6	Penyusunan Skripsi															■	■	■	■	■	■								
7	Bimbingan Skripsi																			■	■	■	■	■	■				
8	Sidang Meja Hijau																											■	

### 3.4. Populasi Dan Sampel

#### 3.4.1. Populasi

Populasi yaitu totalitas dari seluruh unsur yang ada di dalam sebuah wilayah penelitian (Juliandi et al., 2015). Penelitian ini menetapkan target populasi yaitu seluruh karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera berjumlah 40 orang.

#### 3.4.2. Sampel

Sampel adalah sebagian yang diambil dari suatu populasi. Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu, jelas, dan lengkap dianggap bisa mewakili populasi (Nisfiannoor, 2009). Penentuan jumlah sampel dihitung berdasarkan pendapat bahwa apabila subjeknya kurang dari 100 orang

maka lebih baik diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi (Juliandi et al., 2015). Dengan demikian maka subjek penelitian ini menggunakan metode *total sampling* yaitu seluruh karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera yang berjumlah 40 orang untuk dijadikan responden.

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner atau angket yaitu dengan memberikan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari karyawan perusahaan. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab”.

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala *Likert*. Skala *Likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu (Sujarweni, 2014). Dalam penelitian ini skala angket yang digunakan untuk mengukur respon subjek kedalam 5 poin.

**Tabel 3.3**  
**Skala *Likert***

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
1. Sangat Setuju	5
2. Setuju	4
3. Kurang setuju	3
4. Tidak Setuju	2
5. Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Sugiyono, 2012)

Selanjutnya untuk mengetahui hasil angket yang disebar layak atau tidak, akan digunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

### 3.5.1. Uji Validitas

Salah satu instrumen pengumpulan data di dalam penelitian adalah angket/kuisoner (Juliandi et al., 2015). Untuk menguji apakah instrument angket yang dipakai cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukuran maka dilakukan uji validitas konstruksi. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi product moment sebagai berikut (Sugiyono, 2012).

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

Dimana:

n	= Banyaknya pasangan pengamatan
$\sum x_i$	= Jumlah pengamatan variabel x
$\sum y_i$	= Jumlah pengamatan variabel y
$(\sum x_i^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
$(\sum y_i^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
$(\sum x_i)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
$(\sum y_i)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
$(\sum x_i y_i)$	= Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Dengan dilihat dari *Sig (2 tailed)* dan membandingkan dengan taraf ( $\alpha$ ) yang ditentukan peneliti. Bila nilai *Sig (2 tailed)*  $\leq 0,05$ , maka butir instrumen valid, jika nilai *Sig (2 tailed)*  $\geq 0,05$ , maka nilai instrument valid (Sugiyono, 2012).

Berdasarkan perhitungan uji validitas dengan bantuan program SPSS maka diperoleh hasil sebagai berikut :

### a. Pelatihan Kerja

Berikut ini tabel hasil perhitungan validitas untuk variabel pelatihan kerja yaitu sebagai berikut :

**Tabel 3.4**  
**Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja**

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan 1	32.9750	9.051	.573	.207	.622
Pernyataan 2	33.2000	8.831	.716	.372	.608
Pernyataan 3	33.1500	8.849	.412	.265	.575
Pernyataan 4	33.0000	8.923	.505	.155	.598
Pernyataan 5	33.0500	8.767	.633	.404	.565
Pernyataan 6	33.2250	8.333	.564	.469	.536
Pernyataan 7	33.1000	7.323	.718	.573	.482
Pernyataan 8	32.9750	8.846	.402	.454	.572
Pernyataan 9	33.1000	7.785	.531	.617	.505
Pernyataan 10	33.2000	8.626	.628	.429	.562

Sumber : Data Diolah, 2020.

Dengan jumlah angket yang dijadikan bahan penelitian sebanyak 40 angket dari 40 orang responden dan dengan nilai alpha 0,05 serta  $df = N - 2 = 40 - 2 = 38$  maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,2638. Dari hasil probabilitas di atas dapat dilihat bahwa item pernyataan item 1 sampai item 10 dari pelatihan kerja dinyatakan valid karena nilai *Total Correlation* > 0,2638.

### b. Motivasi Kerja

Berikut ini tabel hasil perhitungan validitas untuk variabel motivasi kerja yaitu sebagai berikut :

**Tabel 3.5**  
**Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja**

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted

Pernyataan 1	32.0000	5.128	.505	.150	.302
Pernyataan 2	32.1750	5.430	.727	.281	.312
Pernyataan 3	32.1750	5.635	.416	.150	.321
Pernyataan 4	32.0000	5.128	.496	.098	.280
Pernyataan 5	32.0250	5.051	.538	.475	.234
Pernyataan 6	32.2250	5.051	.436	.345	.227
Pernyataan 7	32.1750	4.404	.472	.399	.122
Pernyataan 8	32.0000	5.282	.575	.307	.282
Pernyataan 9	32.1000	4.810	.495	.229	.206
Pernyataan 10	32.2000	5.805	.643	.311	.334

Sumber : Data Diolah, 2020.

Dengan jumlah sampel 40 dan dengan nilai alpha 0,05 serta  $df = N - 2 = 40 - 2 = 38$  maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,2638. Dari hasil probabilitas di atas dapat dilihat bahwa item pernyataan item 1 sampai item 10 dari variabel motivasi kerja dinyatakan valid karena nilai *Total Correlation* > 0,2638

### c. Kinerja Karyawan

Berikut ini tabel hasil perhitungan validitas untuk variabel kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

**Tabel 3.6**  
**Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan 1	31.6500	4.900	.539	.216	.308
Pernyataan 2	31.8250	4.763	.526	.658	.243
Pernyataan 3	31.8250	5.687	.573	.514	.366
Pernyataan 4	31.6500	5.823	.676	.168	.417
Pernyataan 5	31.6750	4.430	.598	.339	.158
Pernyataan 6	31.8750	5.240	.539	.352	.301
Pernyataan 7	31.8250	4.917	.541	.353	.271
Pernyataan 8	31.9750	5.769	.548	.622	.352
Pernyataan 9	31.8250	5.533	.619	.488	.345
Pernyataan 10	31.8000	5.703	.635	.121	.378

Sumber : Data Diolah, 2020.

Dengan jumlah sampel 40 dan dengan nilai alpha 0,05 serta  $df = N - 2 = 40 - 2 = 38$  maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,2638. Dari hasil probabilitas di

atas dapat dilihat bahwa item pernyataan item 1 sampai item 10 dari variabel kinerja karyawan dinyatakan valid karena nilai *Total Correlation* > 0,2638.

### 3.5.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menguji apakah angket yang disusun adalah alat ukur yang bisa dipercaya atau tidak. Teknik yang digunakan adalah Cronbach Alpha (Sugiyono, 2012).

$$r = \left\{ \frac{k}{(k-1)} \right\} + b_n \left\{ \frac{\sum ab^2}{s_1^2} \right\}$$

Dimana:

- r = Reliabilitas Instrumen
- k = Banyaknya butir pertanyaan
- $\sum sb^1$  = Total varians butir
- $s_1^2$  = Varians total

Kriteria reliabilitas instrument adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2012):

1. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni  $\geq 0,60$  maka instrument memiliki reliabilitas yang baik.
2. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni  $\leq 0,60$  maka instrument memiliki reliabilitas yang kurang baik.

Berdasarkan perhitungan uji reliabilitas dengan bantuan program SPSS maka diperoleh hasil sebagai berikut :

#### a. Pelatihan Kerja

**Tabel 3.7**  
**Uji Realibilitas Variabel Pelatihan Kerja**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.857	.860	10

Nilai koefisien realibilitas (*Cronbach's Alpha*) di atas adalah 0,857 > 0,60 maka kesimpulannya instrumen yang diuji adalah reliable atau terpercaya.

**b. Motivasi Kerja**

**Tabel 3.8**  
**Uji Realibilitas Variabel Motivasi Kerja**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.837	.838	10

Nilai koefisien realibilitas (*Cronbach's Alpha*) di atas adalah 0,837 > 0,60 maka kesimpulannya instrumen yang diuji tersebut adalah reliable atau terpercaya.

**c. Kinerja Karyawan**

**Tabel 3.9**  
**Uji Realibilitas Variabel Pernyataan Kinerja Karyawan**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.861	.868	10

Nilai koefisien realibilitas (*Cronbach's Alpha*) di atas adalah 0,861 > 0,60 maka kesimpulannya instrumen yang diuji tersebut adalah reliable atau terpercaya.

### 3.6. Teknik Analisis Data

Dalam melakukan analisis data digunakan metode deskriptif kuantitatif, yaitu dengan mengumpulkan, mengolah dan menginterpretasikan hasil yang diperoleh. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis.

#### 3.6.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. persamaan regresi penelitian ini adalah (Sugiyono, 2012)

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$b_1 b_2$  = Besaran koefisien dari masing-masing variabel

$x_1$  = Pelatihan Kerja

$x_2$  = Motivasi Kerja

Untuk mengetahui kelayakan data yang digunakan dalam penelitian ini maka dilalukan uji kelayakan data yaitu dengan menggunakan pengujian asumsi klasik. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

### **1. Uji Normalitas**

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik (Ghozali, 2009) Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng kekiri atau menceng kekanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

### **2. Uji Multikoleniaritas**

Uji Multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikoleneritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2009). Uji multikolonieritas dengan SPSS (*Statistic Package For Social Science*) versi 23 dilakukan dengan uji regresi, dengan nilai patokan VIF (*Variance Inflation Factor*) dan koefisien korelasi antara variabel bebas. Kriteria yang digunakan:

- 1) Jika nilai VIF disekitar angka 1 atau memiliki toleransi mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolonieritas.

- 2) Jika koefisiensi antara variabel bebas kurang dari 0,10 maka menunjukkan adanya multikolonieritas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Hetrokedastisitas adalah varian yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi hetrokedastisitas (Purnomo, 2016).

Heteroskedastisitas terjadi karena perubahan situasi yang tidak tergambarakan dalam spesifikasi model regresi. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik *scatterplot* antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya (Pratisto, 2009) Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

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

#### 3.6.2. Pengujian Hipotesis (Uji t).

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y)

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

Keterangan:

$t$  = Nilai  $t_{hitung}$

$r_{xy}$  = Korelasi  $xy$  yang ditemukan

$n$  = Jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:

1.  $H_0: r_i = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
2.  $H_0: r \neq 0$ , artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan  $\alpha = 5\%$   $df = n - ks$

$H_0$  diterima jika :  $t_{table} < t_{hitung}$

$H_a$  diterima jika :  $t_{hitung} > t_{tabel}$

1. Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Kriteria pengujian:

- a. Tolak  $H_0$  apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  artinya bahwa ada peranan variabel bebas (Pelatihan dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).
- b. Tolak  $H_0$  apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  artinya bahwa tidak ada peranan variabel bebas (Pelatihan dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan)

### 3.6.3. Pengujian Hipotesis (Uji F).

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significance level* taraf nyata 0,05 ( $\alpha=5\%$ ).

Adapun pengujiannya sebagai berikut :

$H_0:\beta =0$ , artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

$H_0:\beta \neq 0$ , artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dasar pengujian keputusan dalam pengujian ini adalah :

1. Tidak signifikan jika  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan  $-F_{hitung} > F_{tabel}$ , yang artinya ada pengaruh pelatihan dan motivasi kerja secara serentak terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera.
2. Signifikan jika  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan  $-F_{hitung} > -F_{tabel}$  yang artinya tidak ada pengaruh pelatihan dan motivasi kerja secara serentak terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera.

### 3.6.4. Pengujian Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan besarnya presentase peranan semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Peranan variabel bebas didalam model regresi terhadap nilai variabel terikat dapat diketahui dengan analisis

varians. Alat statistik yang dapat digunakan adalah *Analysis of Variance* (ANOVA). Hasil perhitungan  $R^2$  yaitu diantara nol dan satu dengan ketentuan. Nilai  $R^2$  yang semakin kecil (mendekati nol) berarti semakin kecil peranan variabel bebas terhadap nilai variabel terikat atau semakin kecil kemampuan model dalam menjelaskan perubahan nilai variabel terikat.

Sebaliknya, nilai  $R^2$  yang semakin besar (mendekati satu) berarti semakin besar peranan variabel bebas terhadap nilai variabel terikat atau semakin besar kemampuan model dalam menjelaskan perubahan nilai variabel terikat. Uji Determinasi untuk melihat besarnya kontribusi pengaruh variabel bebas dan variabel terikat dapat dihitung dengan rumus :

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

Dimana :

D = Nilai determinasi

$R^2$  = Koefisien korelasi

## **BAB 4**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan untuk  $Y$ , dimana yang menjadi variabel  $X_1$  adalah pelatihan kerja, variabel  $X_2$  adalah motivasi kerja dan yang menjadi variabel  $Y$  adalah kinerja karyawan. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 40 orang sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating (LSR)*.

Berdasarkan ketentuan berlaku baik didalam menghitung variabel  $X_1$  (pelatihan kerja), variabel  $X_2$  (motivasi kerja) maupun variabel  $Y$  (kinerja karyawan). Dalam penelitian ini disebarakan 40 eksemplar angket yang diberikan kepada 40 orang responden dan ternyata seluruh angket memenuhi syarat untuk dijadikan bahan penelitian.

##### **4.1.1 Karakteristik Responden**

Dari kuesioner yang disebarakan diperoleh data tentang karakteristik responden, yakni jenis kelamin, usia dan lama bekerja yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.1  
Karakteristik Responden Penelitian

No	Karakteristik Responden		Frekuensi	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	1. Perempuan	18	45
		2. Laki-laki	22	55
		<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100</b>
2	Usia	1. > 20 tahun	1	2,5
		2. 20 – 23 tahun	2	5
		3. 23 – 26 tahun	4	10
		4. 26 tahun keatas	32	80
			<b>Jumlah</b>	<b>40</b>
3	Lama Bekerja	1. Kurang dari 2 tahun	2	5
		2. Antara 2 – 5 Tahun	4	10
		3. Antara 5 – 8 Tahun	11	27,5
		4. Lebih dari 8 Tahun	23	57,5
			<b>Jumlah</b>	<b>40</b>

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah, 2020)

Tabel 4.2 di atas memperlihatkan bahwa mayoritas responden yang ada dalam penelitian adalah laki-laki yaitu sebanyak 22 orang atau sebesar 55 % dan sisanya adalah perempuan yakni sebanyak 18 orang atau sebesar 45 %. Dengan demikian hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera lebih didominasi oleh karyawan dengan jenis kelamin laki-laki.

Selanjutnya dilihat dari segi usia, responden yang ada dalam penelitian ini paling besar dengan usia yang berasal dari kelompok usia 26 tahun keatas yakni sebanyak 32 orang atau sebesar 80 %, selanjutnya urutan kedua berasal dari usia kurang dari antara 23 – 26 tahun yakni sebanyak 4 orang atau sebesar 10 %. Sedangkan sisanya yaitu berasal dari usia 20 – 23 tahun yakni sebanyak 2 orang atau sebesar 5 % serta berasal dari usia lebih dari usia kurang dari 20 tahun yakni sebanyak 1 orang atau sebesar 2,5%. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian

besar responden dari kelompok dewasa, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera adalah dari kalangan orang dewasa dan usia produktif.

Selanjutnya dilihat dari segi lama bekerja, responden yang ada dalam penelitian ini paling besar dengan lama bekerja selama lebih dari 8 tahun yakni sebanyak 23 orang atau sebesar 57,5%, selanjutnya urutan kedua berasal dari lama bekerja antara 5 – 8 tahun yakni sebanyak 11 orang atau sebesar 27,5%. Sedangkan sisanya yaitu berasal dari kelompok dengan lama bekerja antara 2 – 5 tahun yakni sebanyak 4 orang atau sebesar 10 % serta berasal dari kelompok lama bekerja kurang dari 2 tahun yakni sebanyak 2 orang atau sebesar 5%.

Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden sudah bekerja lebih dari 8 tahun, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera sudah sangat memahami dan menjalani perkembangan usaha perusahaan lebih dari 8 tahun.

#### **4.1.2. Analisa Variabel Bebas – $X_1$ (Pelatihan Kerja)**

Pada bagian analisa variabel bebas ini penulis mencoba menganalisa jawaban-jawaban dari responden yang menyangkut pertanyaan tentang pelatihan kerja. Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan untuk variabel pelatihan kerja. Dari sepuluh pertanyaan yang diajukan dan dijawab oleh para responden dirangkum dalam tabel tabulasi berikut ini.

Tabel 4.2  
Skor Angket Untuk Responden Untuk Variabel Pelatihan Kerja

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	22.5	15	37.5	15	37.5	1	2.5%	0	0%	40	100%
2	5	12.5	15	37.5	19	47.5	0	0%	1	2.5%	40	100%
3	2	5	20	50	18	45	0	0%	0	0%	40	100%
4	7	17.5	17	42.5	16	40	0	0%	0	0%	40	100%
5	3	7.5	23	57.5	14	35	0	0%	0	0%	40	100%
6	2	5	18	45	20	50	0	0%	0	0%	40	100%
7	6	15	15	37.5	19	47.5	0	0%	0	0%	40	100%
8	4	10	24	60	12	30	0	0%	0	0%	40	100%
9	4	10	19	47.5	17	37.5	0	0%	0	0%	40	100%
10	3	7.5	17	37.5	20	50	0	0%	0	0%	40	100%

Sumber : Data Diolah

Dari tabel sebelumnya dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Jawaban responden tentang Responden selalu giat bekerja dengan kondisi lingkungan kerja yang nyaman, mayoritas responden menjawab setuju dan kurang setuju sebanyak 15 orang atau 37.5 %.
- b. Jawaban responden tentang Responden selalu membangun kerja baik dengan pimpinan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 19 orang atau 47.5 %.
- c. Jawaban responden tentang Responden selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang atau 50%.
- d. Jawaban responden tentang dengan adanya pelatihan, keterampilan, dan keahlian juga meningkat sehingga responden dapat menyelesaikan pekerjaan

dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang atau 42.5 %.

- e. Jawaban responden tentang metode kerja yang diberikan mudah dipahami, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 57.5%.
- f. Jawaban responden tentang karyawan bekerja hanya untuk mencari upah (uang yang layak), mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 20 orang atau 50%.
- g. Jawaban responden tentang fasilitas yang lengkap telah diberikan instansi pemerintah untuk setiap karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang atau 47.5%.
- h. Jawaban responden tentang instansi pemerintah telah memberikan perlengkapan kerja demi kenyamanan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 60%.
- i. Jawaban responden tentang waktu yang digunakan pada saat pelatihan terlalu lama sehingga membuat bosan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang atau 47.5%.
- j. Jawaban responden tentang Responden selalu hadir tepat waktu mengikuti pelatihan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang atau 50%.

#### **4.1.3. Analisa Variabel Bebas – X<sub>2</sub> (Motivasi Kerja)**

Pada bagian analisa variabel bebas ini penulis mencoba menganalisa jawaban-jawaban dari responden yang menyangkut pertanyaan tentang motivasi kerja. Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan untuk variabel motivasi kerja. Dari

kepujuh pertanyaan yang diajukan dan dijawab oleh para responden dirangkum dalam tabel tabulasi berikut ini.

Tabel 4.3  
Skor Angket Untuk Responden Untuk Variabel Motivasi Kerja

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	20	11	27.5	21	52.5	0	0%	0	0%	40	100%
2	4	10	12	30	24	60	0	0%	0	0%	40	100%
3	2	5	16	40	22	55	0	0%	0	0%	40	100%
4	6	15	15	37.5	19	47.5	0	0%	0	0%	40	100%
5	3	7.5	20	50	17	42.5	0	0%	0	0%	40	100%
6	1	2.5	15	37.5	24	60	0	0%	0	0%	40	100%
7	3	7.5	13	32.5	24	60	0	0%	0	0%	40	100%
8	4	10	19	47.5	17	42.5	0	0%	0	0%	40	100%
9	4	10	15	37.5	21	52.5	0	0%	0	0%	40	100%
10	1	2.5	17	42.5	22	55	0	0%	0	0%	40	100%

Sumber : Data Diolah

Dari tabel sebelumnya dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Jawaban responden tentang karyawan memiliki konsentrasi kerja yang tinggi, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 21 orang atau 52.5 %.
- b. Jawaban responden tentang karyawan memiliki hasrat untuk maju yang tinggi, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 24 orang atau 60 %.
- c. Jawaban responden tentang karyawan selalu merasa kebanggaan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 22 orang atau 55 %.
- d. Jawaban responden tentang karyawan selalu merasa memiliki kepuasan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 19 orang atau 47.5%.

- e. Jawaban responden tentang *labour turn over* / tingkat absensi yang minim, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 20 orang atau 50%.
- f. Jawaban responden tentang karyawan memiliki rasa kekeluargaan di perusahaan yang selalu dijaga, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 24 orang atau 60 %.
- g. Jawaban responden tentang karyawan selalu merasa perlakuan yang baik dari atasan dan rekan kerja, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 24 orang atau 60%.
- h. Jawaban responden tentang karyawan memiliki tanggung Jawab kerja yang tinggi, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 19 orang atau 47.5%.
- i. Jawaban responden tentang karyawan selalu merasa dapat melaksanakan aktivitas kerja yang lancar, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 21 orang atau 52.5%.
- j. Jawaban responden tentang karyawan selalu menyelesaikan target pekerjaan sesuai target yang ditetapkan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 22 orang atau 55%.

#### **4.1.4. Analisa Variabel Terikat – Y (Kinerja Karyawan)**

Pada bagian analisa variabel bebas ini penulis mencoba menganalisa jawaban-jawaban dari responden yang menyangkut pertanyaan tentang kinerja karyawan. Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarkan untuk variabel kinerja karyawan. Dari kesepuluh pertanyaan yang diajukan dan dijawab oleh para responden dalam penelitian ini maka dapat dirangkum dalam tabulasi berikut.

Tabel 4.4  
Skor Angket Untuk Responden Untuk Variabel Kinerja Karyawan

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	20	11	27,5	21	52,5	0	0%	0	0%	40	100%
2	4	10	12	30	24	60	0	0%	0	0%	40	100%
3	2	5	16	40	22	55	0	0%	0	0%	40	100%
4	6	15	15	37,5	19	47,5	0	0%	0	0%	40	100%
5	3	7,5	20	50	17	42,5	0	0%	0	0%	40	100%
6	2	5	16	55	24	60	0	0%	0	0%	40	100%
7	3	7,5	13	32,5	24	60	0	0%	0	0%	40	100%
8	0	0%	14	35	26	65	0	0%	0	0%	40	100%
9	2	5	11	27,5	27	67,5	0	0%	0	0%	40	100%
10	3	7,5	15	37,5	22	55	0	0%	0	0%	40	100%

Sumber : Data Diolah

Dari tabel sebelumnya dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Jawaban responden tentang setiap hari Responden selalu melakukan pekerjaan dengan baik, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 21 orang atau 52,5%.
- b. Jawaban responden tentang responden bertanggungjawab terhadap seluruh tugas yang diberikan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 24 orang atau 60%.
- c. Jawaban responden tentang sikap kerja yang baik akan meminimalkan terjadinya kesalahan kerja, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 22 orang atau 55%.
- d. Jawaban responden tentang tingkat kesibukan yang tinggi, tidak akan mempengaruhi kualitas kerja, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 19 orang atau 47,5%.

- e. Jawaban responden tentang responden harus mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang atau 50%.
- f. Jawaban responden tentang responden selalu berusaha untuk memaksimalkan hasil pekerjaan yang dilakukan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 24 orang atau 60%.
- g. Jawaban responden tentang kinerja karyawan yang baik dapat mendukung efisiensi biaya perusahaan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 24 orang atau 60%.
- h. Jawaban responden tentang responden memiliki rencana kerja yang harus diselesaikan tepat waktu, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 26 orang atau 65%.
- i. Jawaban responden tentang responden berusaha mencapai target yang ditetapkan yaitu memberikan keuntungan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 27 orang atau 67,5%.
- j. Jawaban responden tentang kecekatan karyawan sangat penting dalam peningkatan kinerja untuk mencapai tujuan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 22 orang atau 55 %.

Interprestasi data keseluruhan untuk masing-masing variabel penelitian dapat dilakukan setelah terlebih dahulu dilakukan klasifikasi yang berdasarkan nilai-nilai dari jawaban responden. Dimana jawaban responden tersebut terdiri kategori jawaban yaitu sangat setuju dengan poin 5, setuju dengan poin 4, kurang setuju dengan poin 3, tidak setuju dengan poin 2 dan sangat tidak setuju dengan

poin 1. Adapun kategori yang digunakan untuk pengklasifikasian tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Jawaban “Sangat Setuju”, diberi nilai 5.
- b. Jawaban “Setuju”, diberi nilai 4.
- c. Jawaban “Kurang Setuju”, diberi nilai 3.
- d. Jawaban “Tidak Setuju”, diberi nilai 2.
- e. Jawaban “Sangat Tidak Setuju”, diberi nilai 1.

Adapun hasil jawaban responden terhadap angket yang telah disebarakan dimasukkan dalam bentuk tabulasi data dari jawaban angket yang diisi responden, yang secara ringkas dapat dilihat pada lampiran.

## **4.2. Analisis Data**

### **4.2.1. Pengujian Asumsi Klasik**

Pengujian asumsi klasik diperlukan sebelum dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian ini merupakan secara sederhana bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi dalam penelitian ini model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik yang dilakukan yakni uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

#### **a. Uji Normalitas Data**

Regresi yang baik mensyaratkan adanya normalitas pada data penelitian atau pada nilai residualnya bukan pada masing-masing variabelnya. Uji normalitas model regresi dalam penelitian ini menggunakan analisis grafik dengan melihat histogram dan normal *probability plot*. Apabila *ploting* data membentuk satu garis

lurus diagonal maka distribusi data adalah normal berikut adalah hasil uji normalitas dengan menggunakan diagram.

Tabel 4.5  
Uji Normalitas Data  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

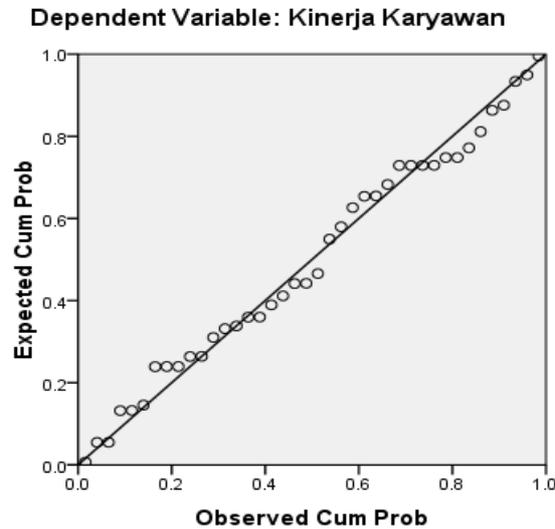
		Pelatihan Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
N		40	40	40
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	36.7750	35.6750	35.3250
	Std. Deviation	3.17432	2.43255	2.46397
Most Extreme Differences	Absolute	.112	.109	.127
	Positive	.112	.109	.127
	Negative	-.100	-.080	-.098
Kolmogorov-Smirnov Z		.708	.691	.805
Asymp. Sig. (2-tailed)		.698	.726	.536
a. Test distribution is Normal.				

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel Kolmogorov-Smirnov Test dapat diketahui apakah data penelitian telah terdistribusi normal atau tidak, dan hasil test distribution ternyata menunjukkan normal. Untuk lebih lanjut dapat dilihat pada gambar Normal P-Plot berikut ini :

Gambar 4.1  
Output SPSS Normal P-Plot

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



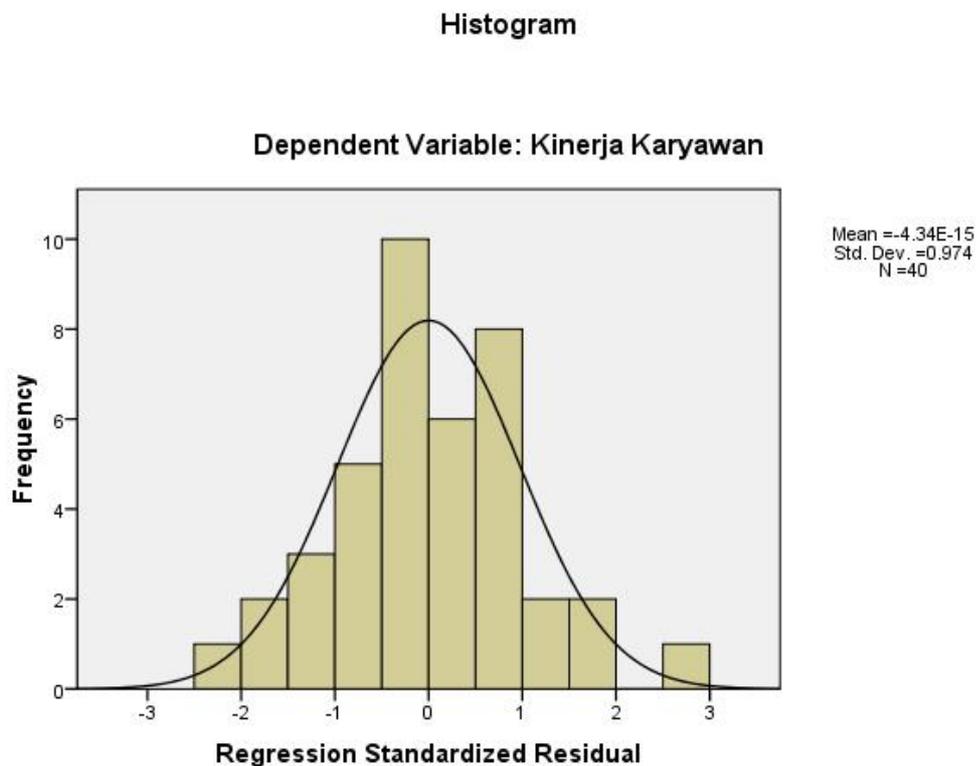
*Sumber data yang telah diolah*

Pada gambar 4.1 Normal P-Plot menunjukkan bahwa distribusi data cenderung mendekati garis distribusi normal, distribusi data tersebut tidak tersebar ke kiri atau tidak tersebar ke kanan, berarti data tersebut mempunyai pola seperti distribusi normal, artinya data tersebut sudah layak untuk dijadikan bahan dalam penelitian.

**b. Uji Heteroskedastisitas**

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Gambar 4.2  
Output SPSS Grafik Histogram



*Sumber data yang telah diolah*

Dari grafik Histogram di atas diketahui bahwa titik-titik yang dihasilkan membentuk suatu pola grafik tertentu, sebaran data membentuk suatu grafik yang memiliki titik tertinggi pada garis vertikal nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastis.

### c Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dalam penelitian ini adalah dengan melihat koefisien *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance*. Menurut Imam Ghazali (2009: 96) bahwa : “Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai  $Tolerance \leq 0.10$  atau sama

dengan nilai  $VIF \leq 10$ ". Dengan kata lain data yang baik dapat dilihat apabila memiliki nilai Tolerance lebih kecil dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 dan apabila nilai Tolerance dan VIF tidak sesuai dengan ketentuan tersebut maka data penelitian mengandung multikolinearitas yang berarti tidak layak digunakan sebagai data penelitian. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas dari output SPSS Versi 22 yang dilakukan.

Tabel 4.6  
Uji Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Colinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pelatihan Kerja	.972	1.028
Motivasi Kerja	.972	1.028

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (data diolah)

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai *tolerance*  $> 0,10$  dan nilai  $VIF < 10$  untuk variabel penelitian pelatihan serta motivasi kerja, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model regresi sehingga data dikatakan baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

#### 4.2.2. Pengujian Regresi Berganda

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pelatihan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dapat diketahui seperti tabel berikut ini :

Tabel 4.7  
Hasil Output Regresi dan Uji t Variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y$

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.478	4.484		1.668	.104	-1.607	16.563					
Pelatihan kerja	4.746	.082	.6114	.306	.020	.167	.167	.128	.000	.000	.972	1.028
Motivasi kerja	.781	.108	.771	7.263	.000	.563	.999	.771	.767	.760	.972	1.028

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data Diolah

Hubungan positif antara pelatihan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) ini juga dapat dilihat dari besarnya intersep yang diperoleh dari hasil perhitungan yang digunakan alat bantu SPSS 22.0 besarnya konstanta  $\alpha = 7,478$  dan  $bx_1 = 4,746$  dan  $bx_2 = 0,781$ . Dari besarnya nilai  $\alpha$  dan  $bx_1$  tersebut selanjutnya dimasukkan ke dalam persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 7,478 + 4,746 X_1 + 0,781X_2$$

Dari persamaan regresi ini menunjukkan nilai  $\alpha$  atau konstan sebesar 7,478 yang artinya apabila pelatihan kerja dan motivasi kerja tidak ada maka kinerja karyawan sebesar 7,478 satuan.

Dari persamaan regresi ini menunjukkan bahwa bilamana pelatihan kerja ( $X_1$ ) meningkat 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 4,746 dari setiap tingkatan 1 satuan pelatihan kerja.

Dari persamaan regresi ini menunjukkan bahwa bilamana motivasi kerja ( $X_2$ ) meningkat 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,781 dari setiap tingkatan 1 satuan motivasi kerja.

#### 4.2.3. Pengujian Hipotesis (Uji t)

##### a. Uji t ( $X_1$ dan $Y$ )

Selanjutnya untuk mengetahui keeratan hubungan signifikan perlu dilakukan pengujian nilai koefisien korelasi. Berdasarkan Tabel 4.8 juga diketahui harga  $t_{hitung}$  variabel pelatihan kerja sebesar 0,306. Harga  $t_{hitung}$  tersebut dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  dimana jumlah  $n = 40$  berdasarkan tingkat kesalahan  $\alpha 0,05$  dan  $dk = n - 2$  diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,68595. Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa  $0,306 < 1,68595$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, maka variabel pelatihan kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel kinerja karyawan.

##### b. Uji t ( $X_2$ dan $Y$ )

Selanjutnya untuk mengetahui keeratan hubungan signifikan perlu dilakukan pengujian nilai koefisien korelasi. Berdasarkan Tabel 4.8 juga diketahui harga  $t_{hitung}$  variabel motivasi kerja sebesar 7,263. Harga  $t_{hitung}$  tersebut selanjutnya dibandingkan  $t_{tabel}$  dengan jumlah  $n = 40$  berdasarkan tingkat kesalahan  $\alpha 0,05$  dan  $dk = n - 2$  diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,68595. Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa  $7,263 > 1,68595$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka variabel motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel kinerja karyawan.

#### 4.2.4. Pengujian Hipotesis (Uji F)

Selanjutnya untuk mengetahui keeratan hubungan signifikan secara serentak perlu dilakukan pengujian nilai F hitung yang dapat dilihat pada tabel Anova berikut :

Tabel 4.8  
Hasil Output Uji F Variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan Y

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	140.748	2	70.374	27.116	.000 <sup>a</sup>
	Residual	96.027	37	2.595		
	Total	236.775	39			

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Pelatihan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan Tabel 4.9 diketahui harga  $F_{hitung} = 27,116$ . Harga  $F_{hitung}$  tersebut selanjutnya dibandingkan  $F_{tabel}$  dengan jumlah  $n = 40$  berdasarkan tingkat kesalahan  $\alpha 0,05$  diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 3,23. Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa  $27,116 > 3,23$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja secara simultan memiliki hubungan yang signifikan atau berpengaruh positif dengan variabel kinerja karyawan.

#### 4.2.5. Pengujian Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui kebenaran hipotesis adanya hubungan variabel X<sub>1</sub> pelatihan kerja dan variabel X<sub>2</sub> motivasi kerja terhadap variabel Y kinerja

karyawan dihitung dengan menggunakan alat bantu SPSS 22.0 seperti tabel di bawah ini:

Tabel 4.9  
Hasil Output Determinasi  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y$   
Model Summary<sup>b</sup>

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	.771 <sup>a</sup>	.594	.573	1.61100	.594	27.116	2	37	.000	2.665

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Pelatihan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data Diolah

Cara melihat determinasi adalah dengan melihat kolom R Square dimana nilai R Square pada tabel diatas bernilai 0,594 atau senilai 59,4% besaran nilai presentase yang mempengaruhi variabel bebas (pelatihan dan motivasi ) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) sedangkan sisanya 40,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### 4.3. Pembahasan.

Dari hasil pengujian terlihat bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai sementara variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Penjelasan lebih rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 4.3.1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa nilai  $t_{hitung}$   $0,306 > t_{tabel}$  1, 68595. sehingga  $H_0$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan tidak

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu (Safitri, 2013) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan merupakan modal utama yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Pelatihan merupakan sarana penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang baik. Dengan pelatihan perusahaan memperoleh masukan yang baik menghadapi tantangan-tantangan manajemen yang terus berkembang dengan memiliki karyawan yang dapat memenuhi penyelesaian masalah-masalah yang ada (Suwatno & Priansa, 2011)

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Mutholib, 2019) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Prayogi & Nursidin, 2018) juga menunjukkan hasil yang relevan yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.3.2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan (Y) yang menyatakan bahwa nilai  $t_{hitung} 7,263 > t_{tabel} 1,68595$ . sehingga  $H_0$  ditolak. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kinerja kinerja PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera.

Menurut (Noor, 2013) motivasi adalah keinginan dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena suatu

alasan untuk mencapai tujuan. Karena motivasi sangatlah penting, dan motivasi dapat mempengaruhi bagi kinerja karyawan.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Andayani & Tirtayasa, 2019) dan (Jufrizen et al., 2020) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Marjaya & Pasaribu, 2019) mengemukakan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan jalan memberikan motivasi kepada karyawan baik. Namun ada juga hasil yang berbeda yang dilakukan oleh Penelitian (Rosmaini & Tanjung, 2019);(J Jufrizen, 2017) mengemukakan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **4.3.3. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dari Uji ANOVA (*Analysis Of Varian*) didapat F hitung sebesar 27,116 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,23 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat sig  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan sig terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. Kemudian bisa dilihat dari hasil uji determinasi dimana nilai R square bernilai 0,594 atau senilai 59,4% besaran nilai presentase yang mempengaruhi variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan sisanya 40,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian ini di dukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Prayogi & Nursidin, 2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

## **BAB 5**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Setelah menganalisis teori dan menguji data maka diperoleh hasil penelitian yang akan diuraikan dalam kesimpulan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian ini, membuktikan bahwa tidak ada pengaruh pelatihan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera, yang artinya variabel pelatihan kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel kinerja karyawan.
2. Penelitian ini, membuktikan bahwa, ada pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera, yang artinya variabel motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel kinerja karyawan.
3. Penelitian ini, membuktikan bahwa, ada pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera, yang artinya variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja secara simultan memiliki hubungan yang signifikan atau berpengaruh positif dengan variabel kinerja karyawan.

#### **5.2. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis, pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka pelatihan kerja di perusahaan hendaknya dapat ditingkatkan agar memberikan pengaruh bagi peningkatan kinerja karyawan.
2. Mengingat motivasi kerja sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hendaknya perusahaan menjadikan motivasi kerja karyawan sebagai program yang sangat membantu untuk mendapatkan karyawan yang berkompeten dan berdedikasi tinggi sehingga kinerja karyawan dapat terus meningkat.
3. Mengingat masih ada faktor lain selain pelatihan kerja dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka perlu kiranya dilakukan penelitian lanjutan terhadap faktor lainnya yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### **5.3.Keterbatasan Penelitian**

1. Dalam penelitian ini tentunya memiliki beberapa keterbatasan dan kelemahan, karena dilihat dari hasil penelitian masih ditemukan kekurangan dikarenakan hasil pengolahan data masih belum sempurna. Penulis merekomendasikan untuk peneliti selanjutnya agar dapat lebih baik lagi dalam pengolahan data sehingga hasil penelitian baik dan sempurna.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.
3. Waktu pada saat pembagian kuesioner membutuhkan waktu yang tidak sebentar dikarenakan bertabrakan dengan jam kerja di perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 42–50.
- Astuti, R., & Suhendri, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya*: *Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10.
- Bismala, L., Arianty, N., Farida, T., & Mutholib, M. (2020). *Perilaku Organisasi*: *Sebuah Pengantar* (Revisi). Medan: CV Symphony Baru.
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, lingkungan kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Daulay, R. (2014). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Bagi Hasil Terhadap Keputusan Menabung Nasabah Pada Bank Mandiri Syariah Di Kota Medan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 12(1), 1–12.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*: *Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420>
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan dengan Program SPSS*. Semarang: Undip.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184.

<https://doi.org/10.30596/jimb.v14i2.194>

- Hasibuan, J. S. (2011). Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, (8).
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 418–428.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu* (pp. 134–147).
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 405–424).
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4159>
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. In *Proceedings of AICS-Social Sciences* (pp. 441–446).
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press.
- Kaswan, K. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi* (Cetakan 1). Bandung: Alfabeta.

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM* (7th ed.). Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2009). *Dasar Dasar Manajemen* (Cetakan 21). Yogyakarta: Gadjah Mada University Preess.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Rajawali Nusindo Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 16(2).
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. *Liabilities*: *Jurnal Pendidikan Akutansi*, 2(3), 222–236.
- Nisfiannoor, M. (2009). *Pendekatan Statistik Modern untuk Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Pratisto, A. (2009). *Statistik Menjadi Mudah Dengan SPSS 17* (Edisi 1). Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018* (pp. 216–222).
- Purnomo, R. A. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS (P. C. Ambarwati)*. Ponorogo: CV. Wade Group Bekerjasama dengan UNMUH Ponorogo Press.
- Putra, G. P. U., & Subudi, M. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Benoa-Nusa Dua. *Jurnal Ekonomi*.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Safitri, E. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(4).
- Sugiyono, S. (2012). *Metode Penelitian Kuantatif Kualitatif dan R & D* (Cetakan

10). Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, V. W. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 2). Jakarta: Erlangga.

Suwatno, S., & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Cetakan Ke). Bandung: Alfabeta.

Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27–34.

Wahyudi, W. R., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3363>

Wibowo, W. (2014). *Manajemen Kinerja* (Edisi Keem). Jakarta: Jakarta: Rajawali Pers.

Yasa, I. W. M. (2017). Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Pegawai melalui Mediasi Stres Kerja pada Dinas Kesehatan Kota. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(1), 38–57.

Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora* □: *Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.433>

# **LAMPIRAN**

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### 1. Data Pribadi

Nama : Rachmad Rahimin  
Npm : 1605160578  
Tempat Dan Tanggal Lahir : Tanjung Pinang, 6 Maret 1998  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Anak Ke : 5 (lima) dari 5 (lima) Bersaudara  
Alamat : Jl. Utama Gg sofiannur, No. 177  
No. Telephone : 083169560118  
Email : [rachmadrahimin1998@gmail.com](mailto:rachmadrahimin1998@gmail.com)

### 2. Data Orang Tua

Nama Ayah : Muhammad Idris  
Nama Ibu : Nilawati  
Pekerjaan Ayah : Wiraswasta  
Pekerjaan Ibu : IRT  
Alamat : Jl. Kav Sei Lekop Blok B No.85  
No.Telephone : 0857-6535-6730

### 3. Data Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SD Negeri Dahari Selebar Kab Batu bara  
Sekolah Menengah Tingkat Pertama : SMP Negeri 2 Pulo Bandring  
Sekolah Menengah Tingkat Atas : Man Batam  
Perguruan Tinggi : Umsu

Medan, 11 Agustus 2020

( RACHMAD RAHIMIN )

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. JASA MARGA (PERSERO) TBK CABANG  
BELMERA**



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**KUESIONER PENELITIAN**

Responden Yang Terhormat,

Dimohonkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdra/Sdri untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini, diharapkan dalam pengisiannya responden menjawab dengan leluasa, sesuai dengan persepsi anda.

Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdra/Sdri untuk berpartisipasi mengisi kuesioner ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penyelesaian skripsi dan tidak berpengaruh apapun terhadap Bapak/Ibu/Sdra/Sdri, atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Sdra/Sdri untuk mengisi dan mengembalikan kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya  
Peneliti,

**(RACHMAD RAHIMIN)**

**Petunjuk Mengisi Kuesioner**

1. Mohon memberi tanda ceklis (  $\checkmark$  ) pada jawaban yang Bapak/Ibu/Sdra/Sdri anggap paling sesuai.
2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.

### Identitas Responden

1	Usia	..... Tahun					
2	Jenis Kelamin	1	Laki-laki	2	Perempuan		
3	Tingkat Pendidikan	1	SMA	2	Diploma	3	S1
4	Masa Kerja	..... Tahun					

Kriteria Jawaban No. 1 s/d 10

<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju

PERNYATAAN PELATIHAN	PENILAIAN				
	5	4	3	2	1
1. Saya selalu giat bekerja dengan kondisi lingkungan kerja yang nyaman					
2. Saya selalu membangun kerja baik dengan pimpinan					
3. Saya selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan					
4. Dengan adanya pelatihan, keterampilan, dan keahlian juga meningkat sehingga saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
5. Metode kerja yang diberikan mudah dipahami					
6. Karyawan bekerja hanya untuk mencari upah (uang yang layak)					
7. Fasilitas yang lengkap telah diberikan instansi pemerintah untuk setiap karyawan					
8. Instansi pemerintah telah memberikan perlengkapan kerja demi kenyamanan kerja					
9. Waktu yang digunakan pada saat pelatihan terlalu lama sehingga membuat bosan					
10. Saya selalu hadir tepat waktu mengikuti pelatihan					

PERNYATAAN MOTIVASI KERJA	PENILAIAN				
	5	4	3	2	1
1. Karyawan memiliki konsentrasi kerja yang tinggi					
2. Karyawan memiliki hasrat untuk maju yang tinggi					
3. Karyawan selalu merasa kebanggaan dalam bekerja					
4. Karyawan selalu merasa memiliki kepuasan dalam bekerja					
5. <i>Labour Turn Over</i> / Tingkat Absensi yang minim					
6. Karyawan memiliki rasa kekeluargaan di perusahaan yang selalu dijaga					
7. Karyawan selalu merasa perlakuan yang baik dari atasan dan rekan kerja					
8. Karyawan memiliki tanggung Jawab kerja yang tinggi					
9. Karyawan selalu merasa dapat melaksanakan aktivitas kerja yang lancar					
10. Karyawan selalu menyelesaikan target pekerjaan sesuai target yang ditetapkan					

PERNYATAAN KINERJA KARYAWAN	PENILAIAN				
	5	4	3	2	1
1. Setiap hari Saya selalu melakukan pekerjaan dengan baik					
2. Saya bertanggungjawab terhadap seluruh tugas yang diberikan					
3. Sikap kerja yang baik akan meminimalkan terjadinya kesalahan kerja					
4. Tingkat kesibukan yang tinggi, tidak akan mempengaruhi kualitas kerja					
5. Saya harus mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya					
6. Saya selalu berusaha untuk memaksimalkan hasil pekerjaan yang dilakukan					
7. Kinerja karyawan yang baik dapat mendukung efisiensi biaya perusahaan					
8. Saya memiliki rencana kerja yang harus diselesaikan tepat waktu					
9. Saya berusaha mencapai target yang ditetapkan yaitu memberikan keuntungan					
10. Kecekatan karyawan sangat penting dalam peningkatan kinerja untuk mencapai tujuan					

NO	JAWABAN RESPONDEN VARIABEL PELATHAN KERJA										TOTAL SKOR
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	44
2	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	40
3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	41
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	41
6	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	40
7	4	1	4	4	4	5	4	4	5	4	39
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	2	4	4	5	4	4	4	4	4	3	38
10	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
11	5	5	4	5	5	3	3	4	3	4	41
12	5	4	3	3	4	4	4	3	3	3	36
13	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	34
14	4	3	5	4	3	4	3	5	3	3	37
15	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	38
16	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
17	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	36
18	5	3	3	5	3	4	5	4	4	4	40
19	3	3	4	5	4	3	3	3	3	3	34
20	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	40
21	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32
22	3	3	5	3	4	4	5	4	4	3	38
23	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	33
24	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	34
25	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	35
26	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31

27	5	3	3	4	4	4	5	4	4	3	39
28	3	5	4	3	5	3	3	3	3	3	35
29	3	3	3	5	4	4	4	3	4	4	37
30	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	33
31	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	38
32	5	3	3	4	4	4	4	3	4	3	37
33	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	33
34	4	5	3	4	4	5	4	3	3	3	38
35	3	3	3	5	3	3	3	5	4	4	36
36	5	4	3	3	4	4	3	3	3	3	35
37	3	3	3	5	3	3	3	5	4	3	35
38	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	34
39	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	33
40	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	35

NO	JAWABAN RESPONDEN VARIABEL MOTIVASI KERJA										TOTAL SKOR
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	4	5	5	3	3	4	3	4	41
2	5	4	3	3	4	4	4	3	3	3	36
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	34
4	4	3	5	4	3	4	3	5	3	3	37
5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	38
6	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
7	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	36
8	5	3	3	5	3	4	5	4	4	4	40
9	3	3	4	5	4	3	3	3	3	3	34
10	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	40
11	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32
12	3	3	5	3	4	4	5	4	4	3	38
13	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	33
14	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	34
15	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	35
16	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31
17	5	3	3	4	4	4	5	4	4	3	39
18	3	5	4	3	5	3	3	3	3	3	35
19	3	3	3	5	4	4	4	3	4	4	37
20	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	33
21	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	38
22	5	3	3	4	4	4	4	3	4	3	37
23	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	33
24	4	5	3	4	4	5	4	3	3	3	38
25	3	3	3	5	3	3	3	5	4	4	36
26	5	4	3	3	4	4	3	3	3	3	35

27	3	3	3	5	3	3	3	5	4	3	35
28	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	34
29	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	33
30	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	35
31	4	3	4	3	4	4	3	3	5	3	36
32	3	4	3	4	3	3	3	4	5	4	36
33	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35
34	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	34
35	4	3	3	3	4	5	4	5	3	4	38
36	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	34
37	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	39
38	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	34
39	3	4	3	4	5	4	4	3	4	3	37
40	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	36

NO	JAWABAN RESPONDEN VARIABEL KINERJA KARYAWAN										TOTAL SKOR
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	4	5	5	3	3	3	4	3	40
2	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	38
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	3	5	4	3	4	3	3	4	4	37
5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	3	37
6	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
7	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	37
8	5	3	3	5	3	4	5	3	3	3	37
9	3	3	4	5	4	3	3	3	4	3	35
10	3	3	4	4	4	4	5	3	4	4	38
11	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32
12	3	3	5	3	4	4	5	3	3	3	36
13	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	35
14	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	33
15	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	34
16	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	32
17	5	3	3	4	4	4	5	3	3	5	39
18	3	5	4	3	5	3	3	4	4	5	39
19	3	3	3	5	4	4	4	3	3	4	36
20	3	3	4	3	3	3	3	3	5	4	34
21	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	36
22	5	3	3	4	4	4	4	3	5	4	39
23	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	33
24	4	5	3	4	4	5	4	4	3	3	39
25	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	33
26	5	4	3	3	4	4	3	4	3	3	36

27	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	33
28	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	35
29	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	33
30	3	4	3	4	3	3	3	4	3	5	35
31	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	35
32	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	33
33	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	33
34	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	35
35	4	3	3	3	4	5	4	3	3	4	36
36	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	35
37	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	39
38	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	33
39	3	4	3	4	5	4	4	4	3	3	37
40	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	35

## HASIL OUTPUT SPSS UJI VALIDITAS VARIABEL PELATIHAN KERJA

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan 1	32.9750	9.051	.573	.207	.622
Pernyataan 2	33.2000	8.831	.716	.372	.608
Pernyataan 3	33.1500	8.849	.412	.265	.575
Pernyataan 4	33.0000	8.923	.505	.155	.598
Pernyataan 5	33.0500	8.767	.633	.404	.565
Pernyataan 6	33.2250	8.333	.564	.469	.536
Pernyataan 7	33.1000	7.323	.718	.573	.482
Pernyataan 8	32.9750	8.846	.402	.454	.572
Pernyataan 9	33.1000	7.785	.531	.617	.505
Pernyataan 10	33.2000	8.626	.628	.429	.562

## HASIL OUTPUT SPSS UJI VALIDITAS VARIABEL MOTIVASI KERJA

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan 1	32.0000	5.128	.505	.150	.302
Pernyataan 2	32.1750	5.430	.727	.281	.312
Pernyataan 3	32.1750	5.635	.416	.150	.321
Pernyataan 4	32.0000	5.128	.496	.098	.280
Pernyataan 5	32.0250	5.051	.538	.475	.234
Pernyataan 6	32.2250	5.051	.436	.345	.227
Pernyataan 7	32.1750	4.404	.472	.399	.122
Pernyataan 8	32.0000	5.282	.575	.307	.282
Pernyataan 9	32.1000	4.810	.495	.229	.206
Pernyataan 10	32.2000	5.805	.643	.311	.334

## HASIL OUTPUT SPSS UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA KARYAWAN

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan 1	31.6500	4.900	.539	.216	.308
Pernyataan 2	31.8250	4.763	.526	.658	.243
Pernyataan 3	31.8250	5.687	.573	.514	.366
Pernyataan 4	31.6500	5.823	.676	.168	.417
Pernyataan 5	31.6750	4.430	.598	.339	.158
Pernyataan 6	31.8750	5.240	.539	.352	.301
Pernyataan 7	31.8250	4.917	.541	.353	.271
Pernyataan 8	31.9750	5.769	.548	.622	.352
Pernyataan 9	31.8250	5.533	.619	.488	.345
Pernyataan 10	31.8000	5.703	.635	.121	.378

## HASIL OUTPUT SPSS UJI REALIBITAS

### Uji Realibilitas Variabel Pelatihan Kerja

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.857	.860	10

### Uji Realibilitas Variabel Motivasi Kerja

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.837	.838	10

### Uji Realibilitas Variabel Pernyataan Kinerja Karyawan

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.861	.868	10

## KARAKTERISTIK RESPONDEN PENELITIAN

No	Karakteristik Responden		Frekuensi	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	1. Perempuan	18	45
		2. Laki-laki	22	55
		<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100</b>
2	Usia	1. > 20 tahun	1	2,5
		2. 20 – 23 tahun	2	5
		3. 23 – 26 tahun	4	10
		4. 26 tahun keatas	32	80
		<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100</b>
3	Lama Bekerja	1. Kurang dari 2 tahun	2	5
		2. Antara 2 – 5 Tahun	4	10
		3. Antara 5 – 8 Tahun	11	27,5
		4. Lebih dari 8 Tahun	23	57,5
		<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

## HASIL OUTPUT SPSS UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

### Uji Normalitas Data

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Pelatihan Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
N		40	40	40
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	36.7750	35.6750	35.3250
	Std. Deviation	3.17432	2.43255	2.46397
Most Extreme Differences	Absolute	.112	.109	.127
	Positive	.112	.109	.127
	Negative	-.100	-.080	-.098
Kolmogorov-Smirnov Z		.708	.691	.805
Asymp. Sig. (2-tailed)		.698	.726	.536
a. Test distribution is Normal.				

### Hasil Output Regresi dan Uji t Variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan Y

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1 (Constant)	7.478	4.484		1.668	.104	-1.607	16.563						
Pelatihan kerja	4.746	.082	.6114	.306	.020	.167	.167	.128	.000	.000	.972	1.028	
Motivasi kerja	.781	.108	.771	7.263	.000	.563	.999	.771	.767	.760	.972	1.028	

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

### Hasil Output Uji F Variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan Y

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	140.748	2	70.374	27.116	.000 <sup>a</sup>
	Residual	96.027	37	2.595		
	Total	236.775	39			

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Pelatihan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

**Hasil Output Determinasi  $X_1$ ,  $X_2$  dan Y**

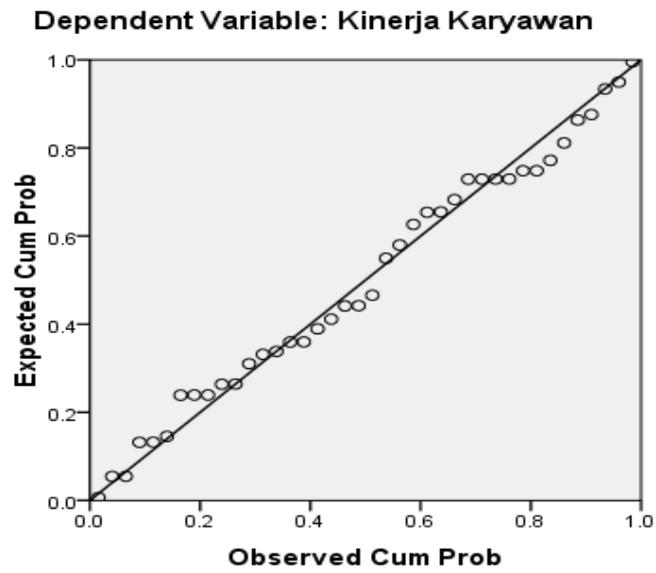
**Model Summary<sup>b</sup>**

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	.771 <sup>a</sup>	.594	.573	1.61100	.594	27.116	2	37	.000	2.665

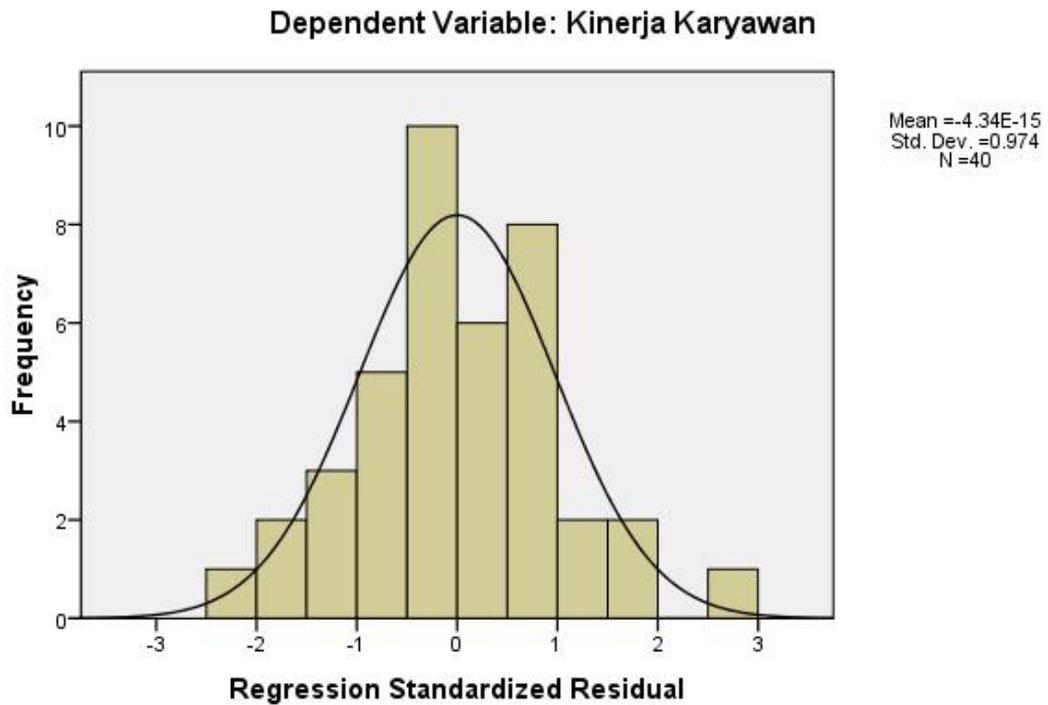
a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Pelatihan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

## Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



## Histogram



**Tabel Distribusi T**

<b>Pr</b>	<b>0.25</b>	<b>0.10</b>	<b>0.05</b>	<b>0.025</b>	<b>0.01</b>	<b>0.005</b>	<b>0.001</b>
<b>Df</b>	<b>0.50</b>	<b>0.20</b>	<b>0.10</b>	<b>0.050</b>	<b>0.02</b>	<b>0.010</b>	<b>0.002</b>
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

## Tabel Distribusi F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92

**Tabel Distribusi R**

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066

<b>38</b>	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
<b>39</b>	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
<b>40</b>	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

Nomor : 423 /IL.3-AU/UMSU-05/ F / 2020  
Lampiran :  
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN  
Medan, 04 Jumadil Akhir 1441 H  
29 Januari 2020M

Kepada Yth.  
Bapak/Ibu Pimpinan/Direksi/Kepala Dinas  
PT.JASA MARGA PERSERO Tbk CABANG BELMERA  
Jln.Tanjung Mulia No.1  
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

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

Nama : RACHMAD RAHIMIN  
Npm : 1605160578  
Jurusan : MANAJEMEN  
Semester : VIII (Delapan)  
Judul : Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

Dekan  
HANURI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :

1. Pritinggal

Nomor : JNT.RO.HM.08.019  
Hal : Persetujuan Izin Riset Tugas Akhir

Medan, 26 Februari 2020

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan

Sesuai dengan surat Saudara Nomor : 423/II.3-AU/UMSU-05/F/2020  
tanggal 29 Januari 2020 tentang Permohonan Izin Riset Pendahuluan pada  
perusahaan kami,hal ini dapat kami setujui untuk Mahasiswa/i Saudara yaitu :

Nama : Rachmad Rahimin  
NPM : 1605160578  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VIII (Delapan)  
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan Pada PT Jasa Marga  
(Persero)Tbk Cabang Belmera

Perlu kami sampaikan bahwa selama melaksanakan Riset mahasiswa/i saudara  
harus mematuhi segala peraturan yang berlaku di perusahaan kami dan hasilnya tidak  
untuk dipublikasikan pada pihak lain.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya di ucapkan terimakasih.

Business Support Section Head



**Sudarsih**  
NPP. 03985

SDS/ab



**MSU**

Cerdas | Terpercaya

Surat ini agar disebutkan tanggalnya

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

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 423 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2020**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan  
Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :  
Program Studi : MANAJEMEN  
Pada Tanggal : 29 Januari 2019

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : RACHMAD RAHIMIN  
N P M : 1605160578  
Semester : VIII (Delapan)  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera

Dosen Pembimbing : HANIFAH JASIN,SE.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal :29 Januari 2021
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 04 Jumadil Akhir 1441 H  
29 Januari 2020 M



Dekan *W*

*HANURI,SE.,MM.,M.Si.*

Tembusan :

1. Peringgal.



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

**PENGESAHAN SKRIPSI**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh:

Nama Lengkap : RACHMAD RAHIMIN  
NPM : 1605160578  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. JASA MARGA  
(PERSERO) TBK CABANG BELMERA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian  
Mempertahankan Skripsi

Medan, Agustus 2020

Pembimbing

**Hanifah Jasin, SE., M.Si**

Diketahui/Disetujui  
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

**Jasman Sarifudin Hasibuan, S.E., M.Si**

**H. Januri, S.E., MM, M.Si**



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

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh:

Nama Lengkap : RACHMAD RAHIMIN  
NPM : 1605160578  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. JASA MARGA  
(PERSERO) TBK CABANG BELMERA

Tanggal	Deskripsi bimbingan skripsi	Paraf	Keterangan
26/07/2020	Abstrak		
27/07/2020	Uji Validitas		
29/07/2020	Tabel Waktu Penelitian		
03/08/2020	Hasil Penelitian Dan Pembahasan		
04/08/2020	Uji Rehabilitas		
05/08/2020	Lampiran-Lampiran		
06/08/2020	Acc Daftar Sidang		

Medan, Agustus 2020

Pembimbing Skripsi



Hanifah Jasin, SE., M.Si

Diketahui/Disetujui  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



Jasman Sarifudin Hasibuan, S.E, M.Si



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN**

Pada hari ini Kamis, 05 Maret 2020 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : RACHMAD RAHIMIN  
N.P.M. : 1605160578  
Tempat / Tgl.Lahir : Tanjung Minang  
Alamat Rumah : Kaptan Mochtar Basri  
Judul Proposal : PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.JASA MARGA (PERSERO) Tbk CABANG BELMERA

Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	OK
Bab I	Fenomena, Identifikasi masalah
Bab II	
Bab III	Populas dan Sampel
Lainnya	Metode penelitian, Tujuan penelitian, Indikator
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Kamis, 05 Maret 2020

**TIM SEMINAR**

  
Ketua  
JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.  
Pembimbing

  
HANIFAH JASK, S.E., M.Si.

  
Sekretaris  
Dr. JUFRIZEN, S.E., M.Si.  
Pembanding

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



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext. 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Kamis, 05 Maret 2020** menerangkan bahwa:

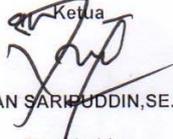
Nama : RACHMAD RAIHIMIN  
N .P.M. : 1605160578  
Tempat / Tgl.Lahir : Tanjung Minang  
Alamat Rumah : Kaptan Muchtar Basri  
JudulProposal : **PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.JASA MARGA (PESERO) Tbk CABANG BELMERA**

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan

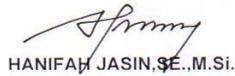
pembimbing : **HANIFAH JASIN,SE.,M.Si.**

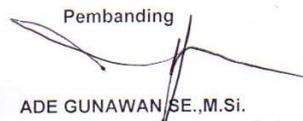
Medan, Kamis, 05 Maret 2020

TIM SEMINAR

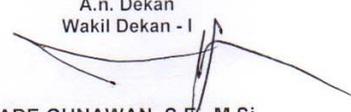
Ketua  
  
JASMAN SARI BUDDIN,SE.,M.Si.  
Pembimbing

Sekretaris  
  
Dr. JUFRIZEN,SE.,M.Si.

  
HANIFAH JASIN,SE.,M.Si.

Pembanding  
  
ADE GUNAWAN,SE.,M.Si.

Diketahui / Disetujui  
A.n. Dekan  
Wakil Dekan - I

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



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

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

**PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN**

No. Agenda: 951/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/28/1/2020

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

Medan, 28/1/2020

Dengan hormat.  
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Rachmad Rahimin  
NPM : 1605160578  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : MSDM

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

Identifikasi Masalah : 1. Masih kurangnya keterampilan dalam penyesuaian diri karyawan terhadap perkembangan yang terjadi akibat pelatihan yang kurang diberikan serta kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja mengakibatkan karyawan belum menguasai kompetensi yang sesuai dengan jabatannya.  
2. menurunnya kinerja karyawan yang diakibatkan oleh beban kerja yang tinggi sehingga karyawan merasa stress dalam bekerja.  
3. Bahwa adanya motivasi kerja yang kurang dari karyawan dan kurangnya kesadaran karyawan tentang kedisiplin kerja karyawan sehingga masih adanya beberapa karyawan karyawan yang datang terambat untuk masuk kantor.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
2. Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
3. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera

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

Hormat Saya  
Pemohon

(Rachmad Rahimin)



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

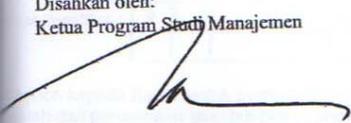
**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

Nomor Agenda: 951/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/28/1/2020

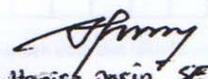
Nama Mahasiswa : Rachmad Rahimin  
NPM : 1605160578  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : MSDM  
Tanggal Pengajuan Judul : 28/1/2020  
Nama Dosen Pembimbing\*) : Hanifa Jasrin  
Judul Disetujui\*\*) : Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja  
terhadap kinerja karyawan PT. Jaja Marga  
(Persero) Tbk Cabang Belmera

Medan, .....

Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen

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

Dosen Pembimbing

  
(Hanifa Jasrin, SE, MSi)

Keterangan:

\*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

\*\*) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : *Rachmad Rahimin*  
NPM : *1608160570*  
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 Januari* 2020  
Pembuat Pernyataan



NB :

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



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
UPT PERPUSTAKAAN

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Telp. 6624567 - Ext. 113 Medan 20238  
Website: <http://perpustakaan.umsu.ac.id>

**SURAT KETERANGAN**

Nomor: ..&&.../KET/II.2-AU/UMSU-P/M/2020

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan hasil pemeriksaan data pada Sistem Perpustakaan, maka Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan ini menerangkan

Nama : Rachmad Rahimin  
NPM : 1605160578  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jurusan/ P.Studi : Manajemen

telah menyelesaikan segala urusan yang berhubungan dengan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 9 Jumadil Akhir 1441 H  
04 Februari 2020 M



Kepala UPT Perpustakaan,  
Muhammad Arifin, S.Pd, M.Pd



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar di sebutkan nomor dan tanggalnya

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

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax (061) 6625474  
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Nomor : 2367/IL.3-AU/UMSU-05/F/2020  
Lamp. : -  
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 18 Dzulhijjah 1441 H  
08 Agustus 2020 M

Kepada Yth.  
Bapak / Ibu Pimpinan  
**PT.Jasa Marga (Persero) Cab.Belmera**  
Di  
**Tempat**

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Rachmad Rahimin**  
N P M : **1605160578**  
Semester : **VIII (Delapan)**  
Jurusan : **Manajemen**  
Judul Skripsi : **Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera**

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

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

Tembusan :

1. Perteinggal.



Nomor : CD.RA.HM.08. 20  
Lamp : -  
Hal : Selesai Risert Tugas Akhir

Medan, 29 April 2020

Kepada : Yth. Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)  
Jl. Kapten Muchtar Basri No. 3  
Medan - 20238

Sesuai dengan surat Saudara Nomor : 423/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 29 Januari 2020 tentang Permohonan Izin Risert Pendahuluan pada Perusahaan kami dan Surat Balasan kami No. JNT.RO.HM.08.019 tanggal 26 Februari 2020 perihal Persetujuan Izin Risert untuk Mahasiswa Saudara yaitu :

Nama : Rachmad Rahimin  
NPM : 1605160578  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VIII (Delapan)  
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera

Pelaksanaan Risert Tugas Akhir tersebut telah selesai dilaksanakan, demikian kami sampaikan atas perhatiannya di ucapkan terimakasih.

Business Support Departement Head



SDS.ar

**PT. JASA MARGA (PERSERO) Tbk.**  
CABANG BELMERA  
Jl. Simpang Tanjung No. 1 A  
Medan 20241 - Indonesia  
Telp (+62 61) 661 1701, 661 2920  
Fax (+62 61) 661 1055  
belmera@jasamarga.co.id  
www.jasamarga.com

**" PROVIDING HIGHWAYS FOR YOU "**