PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN OPERASIONAL PT.KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVRE III PALEMBANG WILAYAH A KERTAPATI

Skripsi

Nama : Reza Subrata

Nim : 212018208

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2022

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN OPERASIONAL PT.KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVRE III PALEMBANG WILAYAH A KERTAPATI

Skripsi

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Nama : Reza Subrata

Nim : 212018208

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	:	Reza Subrata
NIM	:	212018208
Konsentrasi	:	Manajemen SDM
Judul Skripsi	:	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Operasional PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang Wilayah A Kertapati

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, April 2022

METERAI TEMPEL 10000 235E1AJX004215807

Reza Subrata

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul	: Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Operasional PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang Wilayah A Kertapati
Nama	: Reza Subrata
Nim	: 202018208
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan

Pada tanggal September 2022

Pembimbing 1

Amidi, SE.M.Si

NIDN : 0229056502

Pembimbing 2

Dinarossi Utami,SE.M.Si

NIDN : 0220018901

Mengetahui,

Dekan

a.b Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Zaleha Trihandayani.SE.M.Si

NIDN : 0229057501

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

"Sungguh, mereka yang beriman dan melakukan perbuatan benar akan memiliki taman yang dibawahnya mengalir sungai yang merupakan pencapaian besar (QS. Al-Buruj:11)"

"Allah tidak akan memberikan cobaan melebihan batas kemampuan, maka berjuanglah seakan-akan hidupmu sedang dipertaruhkan"

(Reza Subrata)

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

- **Kedua orang tuaku tercinta, Bapak Usran MS dan Ibu Dian Susila**
- **Kakak ku Mahyudi Eka Putra dan adik-adik ku yang tercinta Bagas Nugraha dan Agung Prastiyo**
- **Dosen Pembimbing ku Bapak Amidi, SE,.M.Si dan Ibu Dinarossi Utami,SE,.M.Si**
- **Sahabat-sahabat ku tercinta**
- **Almamater kebangganku**

PRAKATA

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidyah-Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul **Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Operasional PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang wilayah A Kertapati** dapat terselesaikan. Penelitian ini terdapat 9 Indikator dengan 129 sampel. Teknik analisis ini penulis menggunakan teknik regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS Versi. 25.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan permohonan maaf jika dalam penulisan skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Karena dalam proses penyusunan skripsi ini tidaklah mudah.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada Kedua Orang Tua ku tercinta Ayahanda Usran MS dan Ibunda Dian Susila, kupersembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa ada saat suka maupun duka, selalu mendoakan, mendukung dan memberikan dorongan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Serta semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak DR. Abid Djazuli S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.

2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani,S.E.,M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Bapak Mister Chandra,S.Pd.,M.Si Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Amidi,S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan Ibu Dinarossi Utami,S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing 2 yang dengan kesabaran membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat di selesaikan dengan baik.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang ini. Beserta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) di Divre III Palembang yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
7. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.
8. Keluarga besarku tercinta yang telah memberikan do’a serta dukungannya kepada penulis selama menempuh pendidikan
9. Kekasihku Anisa yang menjadi teman, sahabat, dan saudara dalam segala hal yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini, menasehati dan selalu mendukung dalam berbagai hal.

9. Kekasihku yang menjadi teman, sahabat, dan saudara dalam segala hal yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini, menasehati dan selalu mendukung dalam berbagai hal.
10. Teman-teman seperjuangan kuliahku yang dari awal berjuang sampai pada titik ini memberikan support, motivasi, dan juga telah banyak membantu dalam penulisan skripsi ini.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga amal baik mereka dicatat dan semoga Allah SWT membalas budi baiknya dan memberikan berkah kepada kita semua. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Palembang, Agustus 2022

Reza Subrata

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar……..
Halaman Judul……...i
Pernyataan Bebas Plagiat.....iv
Halaman Pengesahan Skripsi…….iii
Halaman Motto dan Persembahan……..iv
Halaman Prakata……...v
Daftar Isi viii
Daftar Tabel.....x
Daftar Gambar xi
Abstrak……..xii
BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Masalah.....1
B. Rumusan Masalah 9
C. Tujuan Penelitian 9
D. Manfaat Penelitian.....10
BAB II KAJIAN PUSTAKA,KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS
A. Kajian Pustaka.....**Error! Bookmark not defined.**
B. Penelitian Sebelumnya .....**Error! Bookmark not defined.**
C. Kerangka Pemikiran.....**Error! Bookmark not defined.**
D. Hipotesis.....**Error! Bookmark not defined.**
BAB III METODE PENELITIAN
A. Jenis Penelitian.....34
B. Lokasi Penelitian.....**Error! Bookmark not defined.**
C. Operasional Variabel.....**Error! Bookmark not defined.**
D. Populasi dan Sampel.....**Error! Bookmark not defined.**
E. Data yang digunakan.....**Error! Bookmark not defined.**
F. Metode Pengumpulan Data .....**Error! Bookmark not defined.**
G. Analisis Data dan Teknik Analisis Data .....**Error! Bookmark not defined.**
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
A. Hasil Penelitian.....49
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....**Error! Bookmark not defined.**
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN
A. Kesimpulan.....77
B. Saran 77
DAFTAR PUSTAKA 79

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan Pekerjaan Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divre III Palembang Pada Tahun 2017-2021 Tahun Target Realisasi Perse 6
Tabel I.2 Data Hasil Pra Penelitian PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang 7
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya…….....30
Tabel III.1 Variabel, Definisi Variabel, Indikator.....31
Tabel III.2 Jumlah Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divre III Palembang Wilayah A Kertapati 32
Tabel III.3 Kerangka Sampel 34
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan 48
Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas Pelatihan.....49
Tabel IV.3 Hasil Uji Validitas Motivasi 50
Tabel IV.4 Hasil Uji Reliabilitas.....51
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 52
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 53
Tabel IV.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....53
Tabel IV.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 54
Tabel IV.9 Kinerja Karyawan 55
Tabel IV.10 Pelatihan.....57
Tabel IV.11 Motivasi 60
Tabel IV.12 Analisis Regresi Linier Berganda 62
Tabel IV.13 Uji F Anova 64
Tabel IV.14 Uji t Coefficients.....65
Tabel IV.15 Uji Koefisien Determinasi 66

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Model Kerangka Pemikiran.....30

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian .....

Lampiran 2 Kuesioner .....

Lampiran 3 Tabulasi Data .....

Lampiran 4 Hasil Uji Instrumen Data .....

Lampiran 5 Uji Regresi Linier Berganda.....

Lampiran 6 Frekuensi Jawaban Responden .....

Lampiran 7 Tabel Distribusi f.....

Lampiran 8 Tabel Distribusi t.....

Lampiran 9 Tabel Distribusi r.....

ABSTRAK

Reza Subrata/212018208/2022/Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Operasional PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang Wilayah A Kertapati / Sumber Daya Manusia (SDM).

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan operasional PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang wilayah A Kertapati.

Populasi penelitian ini adalah karyawan PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang wilayah A Kertapati. Total populasi dalam penelitian ini adalah 191 orang karyawan. Dengan teknik *Proportinate stratified random sampling* sehingga diperoleh 129 sampel dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang wilayah A Kertapati.

Kata Kunci : Pelatihan, Motivasi, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Reza Subrata/212018208/2022/The Effect of Training and Motivation on the Performance of Operational Employees of PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang Region A Kertapati / Human Resources (HR).

This study aims to examine the effect of training and motivation on the performance of operational employees of PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang area A Kertapati.
The population of this study were employees of PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang area A Kertapati. The total population in this study was 191 employees. With the Proportinate stratified random sampling technique so that 129 samples were obtained in this study, the data analysis technique used was multiple linear regression.
The results showed that training had a significant positive effect on employee performance, motivation had a significant positive effect on employee performance. Meanwhile, simultaneously training and motivation have a significant effect on employee performance at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang area A Kertapati.

Keywords: Training, Motivation, and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu kunci di dalam reformasi ekonomi, yakni bagaimana untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta mempunyai daya saing yang tinggi didalam persaingan global yang selama ini kita abaikan.

Dalam suatu perusahaan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan sesuatu yang sangat penting didalam perusahaan dengan faktor penting yang tak ternilai harganya bagi setiap organisasi terhadap tingkat risiko operasionalnya dalam suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya. Sebagai penentu berhasil atau tidaknya suatu peru sahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Salah satu yang perlu diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai penempatan kerja karyawan.

Peranan sumber daya manusia akan menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan dunia yang sangat ketat dengan persaingan diantara organisasi. Salah satu cara yang harus bisa dilakukan organisasi untuk tetap bisa menghadapi persaingan adalah dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi SDM yang dimilikinya dengan sangat maksimal. Seiring dengan hal itu juga, maka sebuah organisasi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas karyawannya, karir maupun tingkat kesejahteraan dari masing-masing karyawan,

sehingga hal tersebut dapat meningkatkan prestasi dan motivasi pegawai untuk memberikan yang terbaik serta kemampuannya dalam pencapaian tujuan.

Kinerja merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam sebuah perusahaan untuk menciptakan suatu produk atau jasa. Suatu kinerja yang baik tentunya akan memberikan hasil yang baik pula bagi suatu perusahaan yang merupakan aspek penting dalam perusahaan karena hal ini yang akan menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Apabila karyawan berkinerja dengan buruk maka yang akan terjadi adalah kemerosotan pada perusahaannya, hal ini dapat berlaku dengan sebaliknya apabila setiap karyawan tersebut rajin, berinovasi dan memenuhi setiap yang diamanahkan suatu perusahaan maka akan terjadi kemajuan yang positif bagi perusahaan tersebut. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut Wibowo (2016 : 7).

Pelatihan sangat diperlukan di dalam suatu perusahaan baik individu yang bersangkutan maupun organisasi atau perusahaan. Setiap perusahaan pasti membutuhkan pelatihan yang merupakan sebagai suatu proses pendidikan jangka pendek, menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, dimana personal non manajerial mempelajari kemampuan, pengetahuan dan keterampilan serta meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori Sedarmayanti (2013 : 164).

Pelatihan berupaya mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian yang dimiliki oleh karyawan. Oleh karena itu, setiap perusahaan yang ingin berkembang tentunya harus benar-benar memperhatikan pelatihan karyawan dengan baik sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, seperti hal nya dalam karyawan yang menduduki jabatan tertentu dalam perusahaan kadang mempunyai kemampuan yang berbeda dengan karyawan lainnya. Pelatihan karyawan dilakukan dengan tujuan agar para karyawan memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi yang pada dasarnya merupakan proses produksi yang berguna sebagai pemberi semangat dalam menjalankan dan mempertahankan eksistensi perusahaan. Hal ini menjadi alas an mengapa diperlukannya motivasi terhadap karyawan, yang pada akhirnya berujung pada keberhasilan individu maupun perusahaan itu sendiri. Motivasi adalah keinginan untuk bertindak Heller dan Wibowo (2016 : 322). Ada pendapat bahwa motivasi harus di injeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Di pekerjaan kita perlu mempengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan perusahaan.

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan baik secara individu maupun kelompok hal ini terjadi karena motivasi dapat memberikan pengaruh yang sangat besar bagi karyawan terhadap perusahan dan hal merupakan salah satu alasan supaya tercapai atau tidak nya suatu tujuan yang dihasilkan,

karena apabila jika tanpa adanya motivasi yang tinggi dari para karyawan dalam bekerjasama bagi kepentingan dan bisa saja tujuan yang ditetapkan tidak tercapai, maka hal ini tentunya juga bisa menjadi penjamin suatu tujuan perusahan akan bisa tercapai. Faktor yang mempengaruhi dalam motivasi dapat dibedakan menjadi dua yaitu faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara yang bergerak pada bidang jasa transportasi kereta api. Memiliki visi yaitu Menjadi solusi ekosistem transportasi terbaik untuk Indonesia. serta misi Untuk menyediakan sistem transportasi yang aman, efisien, berbasis digital, dan berkembang pesat untuk memenuhi kebutuhan pelanggan, untuk mengembangkan solusi transportasi massal yang terintegrasi melalui investasi dalam sumber daya manusia, infrastruktur, dan teknologi, untuk memajukan pembangunan nasional melalui kemitraan dengan para pemangku kepentingan, termasuk memprakarsai dan melaksanakan pengembangan infrastruktur-infrastruktur penting terkait transportasi. Perubahan statusnya yang semula dari PJKA (Perusahaan Jawatan Kereta Api) lalu menjadi PERUMKA (Perusahaan Umum Kereta Api) dan kemudian sekarang menjadi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) yang merupakan salah satu dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Atas perubahan itu maka PT. Kereta Api Indonesia (Persero) berusaha meningkatkan penjualan jasa, sehingga dapat meningkatkan laba bagi perusahaan. Terwujudnya hal tersebut tidak terlepas dari pendayahgunaan sumber daya yang ada pada karyawan. Dengan perubahan ini

diharapkan akan terus membawa pengaruh baik terhadap karyawan daiam peningkatan kinerja.

Operasional Divre III Palembang Wilayah A Kertapati mencakup 10 stasiun, antara lain ; Stasiun Kertapati, Stasiun Keramasan, Stasiun Simpang, Stasiun Indralaya, Stasiun Payakabung, Stasiun Serdang, Stasiun Gelumbang, Stasiun Karangendah. Stasiun Lembak, Stasiun Prabumulih. Kinerja karyawan operasional PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang Wilayah A Kertapati pada tahun 2013 cukup memuaskan. Hal ini terbukti dengan tercapainya target angkutan barang pada tahun 2013. Namun dari tahun 2014 dan selerusnya hingga tahun 2016 karyawan pun mengalami masalah-masalah yang kompleks dalam melaksanakan pekerjaannya. Kualitas peralatan operasional seperti kehandalan rel, program double track dan fasilitas pendukung lainnya belum maksimal terpenuhi ,serta SDM yang ada tidak sebanding dengan jumlah target angkutan barang yang semakin tinggi dari perusahaan. Akibatnya kinerja karyawan menjadi tidak maksimal, banyak terjadi kelambatan pada perjalanan kereta api serta bongkar muat angkutan barang sehingga persentase target tercapai pun jauh dari tahun-tahun sebelumnya.

Berikut hasil pelaksanaan pekerjaan Tahunan karyawan PT. Kereta Api Indonesia (persero).

Tabel I.1

Hasil Pelaksanaan Pekerjaan Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divre III Palembang Pada Tahun 2017-2021

Tahun	Target	Realisasi	Persentase
2017	Rp.28.463.255	Rp.25.632.514	90%
2018	Rp.28.476.150	Rp.28.006.796	98%
2019	Rp.31.357.755	Rp.30.958.197	99%
2020	Rp.28.672.405	Rp.24.464.392	85%
2021	Rp.33.427.478	Rp.31.899.301	95%

Sumber : PT. Kereta Api Indonesia (persero), 2022

Dari tabel I.1 diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divre III Palembang masih belum sesuai harapan karena dalam pencapaian target yang ditetapkan pada setiap tahunnya belum memuaskan. Hal ini dapat dilihat dari tujuan perusahaan yang belum tercapai. Belum tercapainya kinerja dapat dilihat dari belum tercapainya standar yang telah ditetapkan perusahaan. Selain itu juga karyawan dalam pemanfaatan alat atau sarana yang disediakan perusahaan belum baik, sebab apabila karyawan mampu menggunakan alat atau sarana dengan baik maka karyawan mampu bekerja dengan maksimal sehingga karyawan mampu mencapai tujuan perusahaan.

Tabel I.2

Data Hasil Pra Penelitian

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang

No	Pernyataan	30 Responden Ya	Tidak
1. Kinerja Karyawan			
1	Tujuan yang dibuat perusahaan sesuai dengan kemampuan karyawan	11	19
2	Peralatan sarana atau prasarana yang diberikan sudah maksimal mendukung kinerja karyawan	12	18
3	Karyawan mampu menghasilkan standar kerja yang optimal	13	17
4	Anda memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan	13	17
2. Pelatihan			
1	Karyawan selalu bersemangat untuk mengikuti diklat atau pelatihan	12	18
2	Karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu	13	17
3	Materi yang diberikan lengkap dan dapat dipahami	11	19
4	Setelah mengikuti pelatihan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan mudah	13	17
3. Motivasi Kerja			
1	Lingkungan kerja anda aman dan nyaman	10	20
2	Besarnya pemberian bonus dari perusahaan sesuai dengan hasil kerja saya	11	19
3	Pada saat target perusahaan tercapai, perusahaan memberikan reward	13	17
4	Tunjangan pendukung kerja sudah sesuai kebutuhan anda	14	16

Sumber : Pra Penelitian PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang

Berdasarkan Tabel I.2 hasil pra-penelitian sederhana peneliti menemukan Permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Pelatihan yang pada

dasarnya PT. Kereta Api Indonesia (Persero) telah menyediakan program pelatihan atau diklat yang harus diikuti oleh para karyawan. Akan tetapi setelah dilakukannya pelatihan itu masih ada beberapa karyawan tidak maksimal dalam pekerjaannya. Hal ini menunjukan adanya permasalahan yang diperkirakan terjadi karena karyawan tidak memliki semangat yang tinggi dalam mengikuti pelatihan, materi yang disampaikan pada saat pelatihan masih sulit dipahami dan masih ada beberapa karyawan yang masih belum maksimal atau terkesan lambat karena kurang menguasai pekerjaannya sehingga setelah karyawan mengikuti pelatihan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan mudah dan cepat.

Berdasarkan tabel I.2 permasalahan lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sarana dan prasarana kerja yang ada di lingkungan kerja tidak nyaman dan fasilitas dari perusahaan yang belum maksimal. Kemudian dapat di lihat dari pemberian motivasi pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) dirasakan kurang dikalangan karyawan belum maksimal seperti, reward atau penghargaan belum dirasakan sepenuhnya oleh karyawan padahal karyawan sudah bekerja dengan maksimal dan mencapai tujuan perusahaan. Dan Besarnya bonus dan tunjangan pendukung kerja tidak sesuai dengan beban kerja karyawan yang dimana setiap tahunnya terus bertambah.

Berdasarkan hal tersebut maka penulis melakukan penelitian mengenai Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Operasional PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang Wilayah A Kertapati.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh Pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan operasional PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang Wilayah A Kertapati ?
2. Adakah pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan operasional PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang Wilayah A Kertapati ?
3. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan operasional PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang Wilayah A Kertapati ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Operasional PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang Wilayah A Kertapati.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan operasional PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang Wilayah A Kertapati.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan operasional PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang Wilayah A Kertapati.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

   Sebagai bahan tambahan pengetahuan dan wawasan bagi penulis khususnya dalam kajian sumber daya manusia.

2. Bagi Tempat Penelitian

   Dijadikan bahan pertimbangan untuk perusahaan dalam rangka pembinaan, pengembangan dan peningkatan kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

   Dapat dijadikan sebagai masukan dan dapat digunakan bahan penelitian lanjutan khususnya dalam ilmu sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara (2014) *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Cetakan Keenam Bandung : PT. Refika Aditama

Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.

Edy Sutrisno (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Pertama. Jakarta : Prenadamedia Group

Galih Candra Kusuma, Mochamad Al Musadaq, Gunawan Eko Nurtjahjono. (2015) *Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang).* Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol 21 No 1 April 2015

Iqbal Hasan (2012) *Pokok – Pokok Materi Statistik II (Statistik Inferensif).* Jakarta : PT. Bumi Aksara

Kasmir (2016) *Manajemen Sumber daya Manusia.* Jakarta: Rajawali Pers

Kurniadi Kesuma (2017). *Pengaruh Motivasi dan Pelatihan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sukasada Kota Palembang.* Repostory umpalembang.ac.id

Muhammad Andi Prayogi, M Nursidin (2018) *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mopolu Raya Medan.* Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan

Muhammad Busro (2018*). Teori- Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group

Malayu S.P Hasibuan (2018) *Manajemen sumber daya manusia.* Jakarta : PT. Bumi Aksara

Sedarmayanti (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung : Refika Aditama

Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods).* Bandung : Alfabeta

Sugiyono (2016) *Metode Penelitian Administrasi :* dilengkapi dengan metode R&D. Bandung : Alfabeta

Vietzhal Rivai (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Jakarta : Raja Grafindo Persada

Wibowo (2016) *Manajemen Kinerja.* Edisi Kelima. Jakarta : Rajawali Pers