

**PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVISI REGIONAL III
PALEMBANG**

**Diajukan kepada
Universitas Muhammadiyah Palembang
untuk memenuhi salah satu persyaratan
dalam menyelesaikan program Strata Satu Sarjana Ekonomi**



Nama : BENNY RICARNO

NIM : 21 2011 151

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2015**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Benny Ricarno

Nim : 21 2011 151

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh – sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan menyelipkan karya orang lain.

Apabila kemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dan segala konsekuensinya.

Palembang, Juli 2015

Penulis

METERAI
TEMPEL
PAJAK PENANGKUT BANGSA
TGL 20



F1E45ACF250411911

ENAM RIBU RUPIAH

6000

DJP

Benny Ricarno

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT.
Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang
Nama : Benny Ricarno
Nim : 21 2011 151
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal
Pembimbing,



Diah Isnaini Asiaty, SE., M.M
NIDN/NBM : 0207046301/652717

Mengetahui,
Dekan
u.b Ketua Program Studi
Manajemen



Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si
NIDN/NBM : 0216057001/673839

Motto :

“jika harapan terasa sia-sia, tetap teruskan sampai harapan menjadi sebuah kemenangan”.

“janganlah selalu bermimpi untuk berusaha tetapi, berusahalah untuk mengejar mimpi”

(Benny Ricamo)

Kaya ini Kupersembahkan Untuk :

- Allah SWT atas ridho-Nya
- Kedua orangtuaku
- Pembimbing skripsiku
- Saudara-saudaraku
- Sahabat – sahabatku
- Almamater

PRAKATA

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul : “Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional III Palembang.

Dalam penyusunan skripsi ini tentunya tidak terlepas dari berbagai kesulitan, namun berkat bimbingan, bantuan dan dorongan dari berbagai pihak maka penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini, dan tentunya saran kritik dari pembaca sangat diharapkan untuk memperbaiki kekurangan pada skripsi ini. Dengan kerendahan hati dan rasa ikhlas, perkenalkanlah penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan laporan ini, sehingga penulis dapat mengatasi kesulitan dalam pembuatan skripsi ini, tidak lupa penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr.H.M.Idris,SE,M.Si selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Abid Djazuli, SE., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang beserta Staf dan Karyawan/Karyawati.
3. Ibu H. Maftuhah Nurrahmi, SE., M.Si sebagai Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Ibu Diah Isnaini Asiati, SE., M.M sebagai pembimbing skripsi dan Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Bapak dan Ibu Dosen beserta Staf dan Karyawan/Karyawati Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Kedua orang tuaku (Bapakku Suwarmono dan Ibuku Jamilah) yang telah menjadi motivasi utamaku dalam mengejar cita-citaku.
7. Saudara perempuan ku (Shella Monica) yang telah memberikan semangat motivasi dan dukungannya.
8. Sahabat-sahabatku Bobby mpw, Ria anita sari, kak majid, dan teman teman
9. Teman-teman sealmamaterku angkatan 2011.
10. Semua responden yang membantu memberikan data skripsi.
11. Semua pihak yang telah berpartisipasi yang tidak dapat disebutkan
12. Pihak PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional III Palembang.

Semoga Allah SWT membalas budi baik kalian semua. Akhirul kalam dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga amal ibadah yang dilakukan mendapat balasannya dari-Nya. Amin.

Palembang, Juli 2015
Penulis

Benny Ricarno

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN JUDUL DENGAN SERTIFIKASI	ii
HALAMAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN MOTTO	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI	viii
HALAMAN DAFTAR TABEL	xi
HALAMAN LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Penelitian Sebelumnya	6
B. Landasan Teori	7
1. Pelatihan	7
a. Pengertian Pelatihan	7
b. Sasaran Palatihan	9
c. Indikator pelatihan	11
2. Motivasi	12
a. Indikator Motivasi	12
b. Jenis-Jenis Motivasi	13
c. Tujuan Motivasi	14

3. Kinerja Karyawan	14
a. Indikator Kinerja Karyawan.....	15
b. Pentingnya Penilaian Kinerja	16
c. Unsur-Unsur Kinerja Karyawan.....	16
C. Hipotesis.....	18

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	19
B. Lokasi Penelitian.....	20
C. Operasionalisasi Variabel	20
D. Populasi dan Sampel	20
E. Data yang Diperlukan	22
F. Metode Pengumpulan Data.....	22
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	23
1. Analisis Data.....	23
2. Teknik Analisis	24
a. Uji validitas	24
b. Uji reabilitas	25
c. Regresi linear berganda.....	25
d. Uji hipotesis.....	26
e. Koefisien determinan	29

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	30
1. Profil PT. Kereta Api Indonesia (Persero).....	30
2. Visi dan Misi PT. Kereta Api Indonesia (Persero)	32
3. Kegiatan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan	32
4. Karakteristik Responden	34
B. Pembahasan Hasil Penelitian	37
1. Uji Instrumen	37
a. Uji Validitas	37

b. Uji Reliabilitas.....	40
2. Distribusi Jawaban Responden	41
a. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pelatihan	41
b. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Motivasi	43
c. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan	44
3. Analisis Regresi Linear Berganda	46
4. Uji F	48
5. Analisis Korelasi Ganda (R) dan Determinasi (R^2)	50
6. Uji t	51
7. Pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	53
8. Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).	55
C. Perbandingan Hasil Penelitian dengan Hasil Penelitian Sebelumnya	57

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	59
B. Saran	60

Daftar Pustaka

Lampiran

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	20
Tabel III.2 Populasi & Sampel.....	21
Tabel III.3 Kualitatif Dan Kuantitatif	24
Tabel IV.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	34
Tabel IV.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	35
Tabel IV.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja.....	35
Tabel IV.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	36
Tabel IV.5 Distribusi Responden Berdasarkan Status Karyawan.....	36
Tabel IV.6 Distribusi Responden Berdasarkan Status Pelatihan	37
Tabel IV.7 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan	38
Tabel IV.8 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi.....	39
Tabel IV.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	39
Tabel IV.10 Hasil Uji Reliabilitas.....	40
Tabel IV.11 Distribusi Jawaban Responden terhadap Pelatihan.....	41
Tabel IV.12 Distribusi Jawaban Responden terhadap Motivasi	43
Tabel IV.13 Distribusi Jawaban Responden terhadap Kinerja Karyawan	44
Tabel IV.14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	46
Tabel IV.15 Hasil Pengujian Hipotesis F	49
Tabel IV.16 Hasil Pengujian Hipotesis t.....	52
Tabel IV.17 Perbandingan Hasil Penelitian	57

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Tabel Kuesioner
- Lampiran 2 Tabulasi Hasil Jawaban Responden
- Lampiran 3 Hasil Uji Reabilitas
- Lampiran 4 Hasil Uji Validitas
- Lampiran 5 Hasil Uji Regresi Berganda
- Lampiran 6 Hasil Uji Frekuensi
- Lampiran 7 Surat Persetujuan Riset Dari PT. Kereta Api Indonesia (Persero)
Divisi Regional III Sumatera Selatan
- Lampiran 8 Foto Copy Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 9 Foto Copy Sertifikat Lulus Membaca Al-Quran
- Lampiran 10 Foto Copy Sertifikat Toefl

ABSTRAK

Benny Ricarno/212011151/2015/ Pelatihan Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional III Palembang / Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang? Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional III Palembang. Jenis penelitian bersifat asosiatif yang melihat keterkaitan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilakukan di PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional III Palembang Tbk. Variabel penelitian adalah pelatihan (X_1), motivasi (X_2) dan kinerja karyawan (Y). Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional III Sumatera Selatan. Dengan sampel 118 orang dengan teknik *propability sampling*. Data yang diperlukan adalah data primer. Teknik pengumpulan data adalah kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah metode kualitatif dan kuantitatif dengan alat analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian $Y = 5,640 + 0,393X_1 + 0,500X_2$ Hasil pengujian hipotesis menunjukkan $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ H_0 ditolak dan H_a diterima artinya adanya pengaruh yang signifikan secara bersama antara pelatihan (X_1), dan motivasi (X_2) secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional III Palembang

Kata Kunci : Pelatihan, Motivasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Benny Ricarno/212011151/2015/ Training and motivation on employee performance in PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Devision III Palembang regional human resource management.

The problems of this study was to determine the effect og training and motivation on employee performance in PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Regional Divisions III Palembang? The research objective was to determine the effect of training and motivation on employee performance of PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Regional Divisions III Palembang. This type of research is associative which is to see the connection between two or more variabels. Elitian conducted in PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Regional Divisions III Palembang Tbk. The research variabels are training (X1), motivation (X2) and employee performance (Y). The study population was employee PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Regional Divisions III Palembang. With a sample of 118 people with *propability sampling* techniques necessary data is the primary data. The technique of collecting data is questionnaire. The analytical method used is qualitatif and quantitatif methods with multiple linear regression analysis.

Research result $Y = 5,640 + 0,393X_1 + 0,500X_2$ hypothesis testing determines $F_{count} \geq F_{table}$ Ho is rejected and Ha accepted means there is significant together between training (X1), motivation (X2) in a significant and positive inpact on employee performance (Y) PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Regional Divisions III Palembang.

Keyword : Training, Motivation and Performance of Employee

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan peranan penting dalam menentukan hidup suatu organisasi. Oleh karena itu keberadaannya harus selalu diperhatikan, agar organisasi tersebut tetap eksis dan terus mengalami kemajuan. Faktor manusia saat ini masih menjadi faktor penting dalam sebuah organisasi. Tanpa adanya unsur manusia maka sebuah organisasi tidak mungkin dapat berjalan dan bergerak menuju yang diinginkan.

Sumber daya manusia merupakan seseorang yang siap dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini menimbulkan pemikiran bahwa, walaupun sebuah organisasi memiliki sarana dan prasarana yang baik tanpa memiliki sumber daya yang tidak memiliki pengetahuan yang cukup, akhlak yang baik dan bersatu. Sebuah organisasi tersebut mungkin tidak akan lama, oleh karena itu sumber daya manusia atau organisasi sering disebut dengan istilah pegawai atau karyawan.

Pelatihan merupakan proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, dalam konteks sdm pelatihan dipandang sebagai kualitas sdm melalui program pelatihan membantu karyawan memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan ketrampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan. pelatihan tujuannya untuk

meningkatkan kualitas profesionalisme dan ketrampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal dengan mengembangkan pelatihan karyawan dimaksudkan sebagai setiap usaha dari pimpinan untuk menambah keahlian kerja tiap karyawan sehingga didalam melaksanakan tugas tugasnya dapat lebih efisien dan produktif.

Sedangkan motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mendorong seorang karyawan untuk dapat bekerja dengan baik. Salah satu aktivitas manajemen atau pimpinan adalah memberikan motivasi semaksimal mungkin misalnya pemberian proses kegairahan untuk dapat bekerja dengan baik pada setiap anggota organisasi, sehingga ada kerelaan dan semangat dalam melaksanakan tugasnya demi tercapai tujuan bersama. Dengan adanya motivasi maka karyawan akan lebih meningkatkan kegairahan kerja pada setiap organisasi, sehingga kinerja karyawan akan semakin terlihat semangat melaksanakan kewajibannya sebagai karyawan yang bertanggung jawab pada pekerjaan yang diberikan demi tercapainya tujuan organisasi.

Kinerja karyawan yang baik akan terwujud di dalam perusahaan jika para karyawan mempunyai kemampuan menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawabnya masing-masing. Oleh karena itu pimpinan harus dapat memberikan suatu dorongan atau motivasi kepada para karyawan. Suatu perusahaan masalah kinerja adalah masalah yang selalu tidak habis-habisnya untuk dibahas.

PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) badan usaha milik negara indonesia yang menyelenggarakan jasa angkutan kereta api layanan PT Kereta

Api Indonesia (PERSERO) meliputi angkutan penumpang dan barang pada akhir maret 2007, DPR mengesahkan revisi UU no 13/1992/ yang menegaskan bahwa investor swasta maupun pemerintah daerah diberi kesempatan untuk mengelola jasa angkutan kereta api di Indonesia.

PT Kereta Api Indonesia Divre III (PERSERO) wilayah Palembang adalah kantor pusat untuk wilayah sumatera selatan, di indonesia PT Kereta Api Indonesia ada di dua pulau yaitu pulau jawa dan pulau sumatera , kantor pusat untuk wilayah sumatera selatan ini sepenuhnya mengendalikan seluruh kantor cabang pembantu yang berada di sumatera selatan, dan berhubungan langsung dengan kepada PT Kereta Api indonesia yang berada di pulau jawa

Sesungguhnya antara penyebab rendahnya kinerja karyawan yang sering terjadi adalah diakibatkan oleh kurangnya faktor pelatihan karyawan yang dilakukan perusahaan kepada karyawan sehingga menyebabkan seringnya terjadi kesalahan dan kurangnya pengetahuan karyawan terhadap tugas yang diberikan kepadanya sehingga tidak terciptanya karyawan yang professional ini diakibatkan oleh kurangnya pelatihan yang diajarkan oleh tenaga pelatih atau instruktur yang gunanya untuk meningkatkan profesionalisme para karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan baik, seperti juga lingkungan kerja yang belum merasa nyaman seperti fasilitas fasilitas dan kondisi tempat kerja yang kotor yang bisa berpengaruh pada diri karyawan dalam menjalankan tugas tugasnya dan rasa aman dalam bekerja misalnya perusahaan belum memberikan asuransi kesehatan kepada para karyawan

sehingga sewaktu waktu dalam keadaan sakit tidak perlu mengeluarkan banyak biaya .

Berdasarkan latar belakang masalah, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka permasalahan yang akan diteliti adalah pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (persero) Divisi Regional III Palembang.

C. Tujuan Penelitian

Hasil rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (persero) Divisi Regional III Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah pengalaman, pengetahuan, serta pemahaman peneliti dalam mengaplikasikan ilmu yang didapat dengan kenyataan yang ada dilapangan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi PT kereta api indonesia (persero) Divre III untuk mengetahui pentingnya pelatihan, motivasi sehingga dapat mendorong kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Diharapkan dapat menjadi suatu referensi bagi mahasiswa untuk membangun perkuliahan di Universitas Muhammadiyah Palembang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian sebelumnya

Penelitian yang dilakukan oleh Bagus Santoso (2007) dengan judul pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hidup Jaya Palembang. Perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan besar farmasi dan alat-alat kesehatan. Rumusan masalah dalam penelitiannya yaitu seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Hidup Jaya Palembang. Jenis penelitiannya yang digunakan yaitu penelitian asosiatif. Terdapat dua operasionalisasi variabel yang digunakan yaitu metode sampel jenuh atau sensus. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu interview dan observasi. Analisa data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Hasil penelitian yang didapat setelah melakukan analisis membuktikan bahwa t -hitung variabel motivasi sebesar 3,750 yang dimana lebih besar dari pada t -tabel sebesar 1,9897, maka dalam penelitian ini hipotesis 0 (H_0) ditolak pemotivasi kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Setelah melakukan pengujian statistik untuk analisis regresi dengan menggunakan t -hitung, dimana t -hitung lebih kecil dari pada t -tabel yaitu ($0,54 < 1$).

Penelitian kedua dilakukan oleh Amelia Pratiwi (2011) dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelayaran Sakti Inti

Makmur (Persero) Cabang Palembang. Rumusan masalah dalam penelitiannya adalah bagaimana Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelayaran Sakti Inti Makmur (Persero) Cabang Palembang. Perusahaan yang bergerak di bidang pelayaran angkut barang. Jenis penelitiannya termasuk penelitian asosiatif. Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Variabel yang digunakan adalah motivasi dan kompensasi. Data yang digunakan adalah koesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier sederhana dan koefisien korelasi sederhana. Hasil penelitian yang digunakan persamaan regresi didapatkan $Y = 4,581X$ nilai koefisien regresi sebesar 0,3549 menjadi 35,49% dan nilai konstanta sebesar 4,581. Uji hipotesis menunjukkan bahwa t -hitung lebih besar dari t -tabel ($2,432 > 1,671$), maka penelitian hipotesis H_0 ditolak dan H_a terima atau dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

B. Landasan Teori

1. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Menurut Veithzal Rivai (2009 : 212) pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam konteks SDM, pelatihan dipandang sebagai peningkatan kualitas SDM melalui program program pelatihan, pendidikan. Apa yang dapat dijelaskan dari pengembangan sumberdaya manusia adalah tentang *developmental practice* dan membutuhkan kolaborasi dengan program – program MSDM untuk mencapai hasil yang diinginkan. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan.

Pelatihan untuk SDM tujuannya untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan mengembangkan kecakapan karyawan dimaksudkan sebagai setiap usaha dari pimpinan untuk menambah keahlian kerja tiap karyawan sehingga didalam melaksanakan tugas tugasnya dapat lebih efisien dan produktif. Oleh karena itu, organisasi perlu terus melakukan pengembangan SDM, karena pengeluaran investasi didalam pengembangan SDM merupakan pengeluaran yang ditunjukan untuk memperbaiki kapasitas produktif dari manusia. Dengan SDM yang baik akan memiliki kekuatan kompetitif dan menjadi lebih sulit untuk ditiru sehingga sumber sumber keberhasilan kompetitif, seperti teknologi proses produksi, proteksi pasar akses terhadap sumber keuangan seharusnya lebih

berdaya guna dan berhasil guna, dengan memiliki kekuatan kompetitif diharapkan kinerja karyawan bisa terwujud.

Menurut Husnan dalam (Edi Sutrisno 2009: 63)

mengemukakan pengembangan SDM proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, sehingga tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum. Pelatihan SDM bertujuan untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan dan keterampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas fungsinya secara optimal. Dengan mengembangkan kecakapan karyawan dimaksudkan sebagai setiap usaha dari pimpinan untuk menambah keahlian kerja tiap karyawan sehingga didalam melaksanakan tugas tugasnya dapat lebih efisien dan produktif.

b. Sasaran pelatihan

Menurut (Veithzal Rivai 2009 : 69)

1) Meningkatkan produktivitas kerja.

Pelatihan dapat meningkatkan *performance* kerja pada posisi jabatan yang sekarang. Kalau *level of performance*- nya naik meningkat, maka berakibat peningkatan dari produktivitas dan meningkatkan keuntungan bagi perusahaan.

2) Meningkatkan mutu kerja

Ini berarti peningkatan baik kualitas maupun kuantitas. Tenaga kerja yang berpengetahuan jelas akan baik dan akan lebih sedikit berbuat kesalahan dalam organisasi.

3) Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan SDM

Pelatihan yang baik bisa mempersiapkan tenaga kerja untuk keperluan dimasa yang akan datang.

4) Meningkatkan moral kerja

Apabila perusahaan menyelenggarakan program pelatihan yang tepat, maka iklim dan suasana organisasi pada umumnya akan menjadi lebih baik. Dengan iklim kerja yang sehat, maka moral kerja juga akan meningkat.

5) Menjaga kesehatan dan keselamatan

Suatu pelatihan yang tepat dapat membantu menghindari timbulnya kecelakaan kecelakaan akibat kerja.

6) Menunjang pertumbuhan pribadi

Dimaksudkan bahwa program pelatihan yang tepat sebenarnya memberi keuntungan kedua belah pihak yaitu perusahaan dan tenaga kerja itu sendiri.

c. Indikator pelatihan

Menurut Soekidjo Notoadmojo dalam (2009:27)

1) Tujuan pelatihan

Adalah untuk meningkatkan keterampilan karyawan sesuai dengan perubahan teknologi, untuk mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru agar menjadi kompeten, untuk membantu masalah operasional, untuk menyiapkan karyawan dalam promosi, untuk memberikan orientasi karyawan untuk lebih mengenal organisasinya.

2) Fasilitas dan sarana

Adalah sarana pendukung dalam penyelenggaraan pengembangan atau pelatihan yang berupa gudang/kantor, ruang teori, ruang praktik dan peralatan,

3) Tenaga pelatih/instruktur

Seseorang yang mampu memiliki kemampuan untuk mengajar kepada para peserta, baik teori maupun praktek sesuai dengan latar belakang pendidikan, keahlian dan pengalaman yang akan diajarkan.

4) Waktu pelatihan

Adalah waktu yang diberikan dalam pelatihan

2. Motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Malayu S.P Hasibuan, 2006:141). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

interpretasikan perilaku seseorang. Hal ini biasanya dibagi dalam dua komponen, yaitu dorongan mengacu pada proses internal yang mengakibatkan seseorang itu beraksi. Penghilangan mengacu pada terhapusnya motif seseorang disebabkan individu tersebut telah berhasil mencapai suatu tujuan atau mendapat ganjaran memuaskan. motivasi merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan agar mau bekerja keras untuk berhasil, sehingga tujuan para pegawai dan tujuan perusahaan tercapai, Malayu SP Hasibuan (2008:143)

a. Indikator Motivasi

Menurut Veithzal Rivai (2006:456), tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

1) Lingkungan Kerja

Adalah segala sesuatu atau kondisi yang ada dan dirasakan di sekitar para karyawan yang biasa berpengaruh pada diri karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas para karyawan.

2) Gaji yang adil

Adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan atas konstribusinya kepada perusahaan.

3) Insentif

Adalah pendorong atau perangsang di luar gaji yang diberikan dengan sengaja kepada karyawan agar timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi.

4) Rasa aman dalam bekerja

Adalah hal yang dapat membuat karyawan merasa dipelihara oleh perusahaan. Misalnya perusahaan memberi asuransi kesehatan kepada para karyawan sehingga sewaktu-waktu dalam keadaan sakit tidak perlu mengeluarkan banyak biaya.

b. Jenis-Jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Malayu S. P Hasibuan (2006: 150).

1) Motivasi Positif (insentif positif)

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi negatif (insentif negatif)

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaanya kurang baik prestasi rendah.

Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum. Penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar dapat berjalan efektif merangsang gairah bawahan dalam bekerja

c. Tujuan Motivasi

Menurut Malayu SP. Hasibuan (2008:146), tujuan motivasi sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja karyawan yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan antisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan.

3. Kinerja karyawan

Kinerja adalah kemampuan yang dicapai oleh seseorang karyawan selama periode waktu tertentu pada bidang pekerjaan tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya. Soekidjo Notoadmodjo (2009:124).

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki

derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Veithzal Rivai, 2006:456).

Kinerja merupakan segala sesuatu yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk output dan kehadiran di tempat kerja. (Wibowo M. Phill, 2007:77).

a. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo M.Phill (2007:77), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

1) Tujuan

Maksudnya keadaan yang berada yang secara aktif dicari dan diinginkan oleh seseorang individu atau organisasi untuk dicapai.

2) Standar

Adalah sesuatu ukuran apakah tujuan dapat dicapai karena standar tidak dapat dicapai.

3) Umpan balik

Laporan kemajuan baik kualitas maupun kuantitas yang ingin dicapai oleh suatu tujuan yang didefinisikan oleh standar.

4) **Kompentasi**

Persyaratan dalam kinerja kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

5) **Alat atau sarana**

Adalah sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tugas dengan sukses.

b. Pentingnya Penilaian Kinerja

Menurut Sedarwati (2009:21), pentingnya motivasi kinerja sebagai berikut:

- 1) Setiap orang ingin memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan kerjanya sampai tingkat yang maksimal.
- 2) Setiap orang ingin mendapatkan penghargaan apabila ia dinilai melaksanakan tugas yang baik.
- 3) Setiap orang ingin mengetahui secara pasti tentang karier yang akan diraihinya apabila dapat melaksanakan tugas dengan baik.
- 4) Setiap orang ingin mendapat perlakuan yang objektif dan penilaian atas dasar prestasi kerja.
- 5) Setiap orang bersedia menerima tanggung jawab yang lebih besar.
- 6) Setiap orang pada umumnya tidak hanya melakukan kegiatan rutin.

c. Unsur-Unsur Kinerja Karyawan

Menurut Malayu SP Hasibuan (2009:234), unsur-unsur kinerja karyawan meliputi:

1) Kesetiaan

Tekat dan kesanggupan menanti, melaksanakan, dan mengamalkan suatu yang ditaati dengan penuh kesadaran tanggung jawab.

2) Prestasi Kerja

Kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

3) Tanggung Jawab

Kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

4) Ketaatan

Kesanggupan tenaga kerja untuk mentaati segala ketentuan, perlakuan pekerjaan yang berlaku.

5) Kejujuran

Ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan.

6) Kerjasama

Kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan telah ditetapkan.

7) Prakarsa

Adanya insentif untuk mengambil keputusan dengan cepat dengan menggunakan langkah-langkah yang benar dan sesuai dengan aturan

dan juga melaksanakan tugas-tugas pokok tanpa menunggu perintah,

8) Kepemimpinan

Kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk menyakinkan orang lain sehingga diserahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok.

C. Hipotesis

Ada pengaruh signifikan pelatihan dan motivasi secara bersama dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2009:6) jenis penelitian berdasarkan tingkat eksplanasi dapat dibedakan menjadi tiga jenis, yaitu:

1. Penelitian Deskriptif

Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel lain.

2. Penelitian Komparatif

Suatu penelitian yang bersifat membandingkan. Disini variabelnya masih sama dengan variabel mandiri tetapi untuk sampel yang lebih dari satu, satu dalam waktu yang berbeda.

3. Penelitian Asosiatif

Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih.

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif untuk melihat pengaruh antara variabel bebas yaitu pelatihan (X1) motivasi (X2) dan kinerjanya (Y)

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di **PT. Kereta Api Indonesia (Persero)**
Divisi Regional III Palembang, yang beralamat di jalan **Ahmad Yani No 541**
Palembang

C. Operasionalisasi Variabel

Tabel III.1
Variabel, Definisi Variabel Dan, Indikator

Variabel	Definisi Variabel	Indikator
Pelatihan Karyawan (X1)	Pelatihan merupakan proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan PT Kereta Api Indonesia (persero) Divre III Palembang	a.tujuan b.fasilitas pelatihan c.tenaga pelatih d.waktu pelatihan
Motivasi Karyawan (X2)	Motivasi merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan agar mau bekerja keras untuk berhasil, sehingga tujuan para karyawan dan tujuan PT Kereta Api Indonesia (persero) Divre III Palembang tercapai	a.lingkungan kerja b.gaji yang adil c.insentif d.rasaaman dalam bekerja
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja merupakan kemampuan yang dicapai oleh karyawan selama periode waktu tertentu pada bidang pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsinya di PT Kereta Api Indonesia (persero) Divre III Palembang	a.Tujuan bStandar c.Umpun Balik d Kompetensi e alat atau sarana

D. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2006 : 89) Populasi adalah wilayah generalisaisi yg terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kereta Api Indonesia (persero Divisi Regional III Palembang yang berjumlah 204 karyawan. Populasi ini bersifat vinit atau bisa di hitung. Dengan kerangka populasi sebagai berikut :

Tabel III.2
PT Kereta Api Indonesia (Persero)
Divisi Regional III Palembang

NO	Posisi	Populasi	Sampel
1	Operator	15	8.6
2	Pelaksana	90	59.5
3	Jabatan Manager	36	23.1
4	Pengawas lapangan	10	4.6
5	Supervisor	8	21.9
6	Masa persiapan pensiun	15	8.6
7	Assistant manager	20	11.5
8	Staf madya pelayanan	12	6.9
Total		204	118

Menurut Sugiyono (2006 : 90) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini dipilih secara *probability sampling*. teknik penentuan sampel berdasarkan *proportionate stratified random sampling* teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/ unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proposional.

Berdasarkan tabel Sugiono (2012 : 126) penentuan jumlah sampel dari populasi sebanyak 204 karyawan dengan taraf kesalahan 10%, Jadi, sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 118 responden dengan distribusi sampel sebagai tabel 2

E. Data Yang Diperlukan

Sugiyono (2009;146-147) data penelitian pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi

1. Data Primer

Yaitu data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumbernya (tidak melalui perantara)

2. Data Sekunder

Yaitu data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh orang lain)

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. data primer adalah kuisioner yang di bagikan kepada responden dan data sekundernya adalah artikel, jurnal, dan lain sebagainya.

F. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2009:402-425) dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan sebagai berikut :

1. Interview (wawancara)

Interview adalah teknik pengumpulan data dalam metode survey yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian.

2. Kuisioner (angket)

Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya.

3. Observasi

Observasi merupakan pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti

4. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu metode pengumpulan data yang digunakan adalah teknik wawancara, kuisioner.

Tehnik pengumpulan data yang saya gunakan dalam penelitian ini adalah tehnik pengumpulan data kuisioner dengan cara member seperangkat atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk mengetahui pengaruh antara variable bebas pengembangan karyawan dengan variable terikat yaitu kinerja karyawan.

G. Analisis data dan teknik analisis

1. Analisis Data

Sugiyono (2009; 13-14) analisis data dalam penelitian dapat dikelompokkan menjadi 2 yaitu :

- a. Analisis Kualitatif yaitu suatu metode analisis dengan menggunakan data yang berbentuk kata, kalimat, skema dan gambar
- b. Analisis kualitatif yaitu metode analisis dengan menggunakan data berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kualitatif di kuantitatifkan. Analisis kuantitatif dilakukan dengan menggunakan pengujian statistik dari hasil kuisisioner, kemudian hasil dari pengujian tersebut dijelaskan kembali menggunakan analisis data kuantitatif. Analisis kuantitatif digunakan untuk melihat hasil kuesioner dengan skala dengan pilihan jawaban responden sebagai berikut yang dikuantitatifkan

Table III.3
Kualitatif Dan Kuantitatif

Jawaban	Kualitatif	Kuantitatif
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

2. Teknik Analisis

- a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2010 : 456), validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas

dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} , nilai r untuk $n = 100$ dengan taraf signifikan 5% adalah 0,195.

1) Hasil $r_{hitung} \geq r_{tabel}(0,195) = \text{valid}$

2) Hasil $r_{hitung} < r_{tabel}(0,195) = \text{tidak valid}$

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012 : 277), reliabilitas adalah data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $>(\alpha) 0,60$.

c. Regresi Linier Berganda

Menurut Muhammad (2008 : 269) analisis regresi linier ganda digunakan peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi jadi analisis ganda akan dilakukan jika variabel independennya minimal 2. dalam analisis ini dapat dilihat bagaimana variabel bebas, yaitu gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) mempengaruhi (secara positif atau negatif)

variabel terikat, yaitu kinerja karyawan (Y). Menurut Muhammad (2008 : 269) Bentuk matematisnya adalah sebagai berikut :

Rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = kinerja karyawan

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi variabel Pelatihan(X_1)

b_2 = Koefisien regresi variabel motivasi(X_2)

X_1 = pelatihan

X_2 = motivasi

e = Error/residual

d. Uji Hipotesis

1) Uji F

Menurut Sugiyono (2009 : 207), uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini apakah variabel independen nya yaitu, pelatihan dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen nya yaitu kinerja karyawan.

a) Menentukan hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara kualitas gaya pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang

b) Menentukan F-tabel dengan tingkat keyakinan 95% tingkat kesalahan (α) = 5% = 0,05 dan derajat kebebasan (df) = n-k-1.

c) Uji statistik

Dengan menggunakan rumus :

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (N - k)}$$

Ket :

F = besarnya F_{hitung}

N = jumlah sampel

K = jumlah variabel

R^2 = koefisien determinasi

d) Menarik kesimpulan

H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$.

H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$.

2) Uji t

Menurut Sugiyono (2009 : 211), uji-t pengujian hipotesis secara parsial/individu merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan hanya satu. Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independennya. Langkah – langkah untuk menentukan uji t adalah sebagai berikut :

a) Menentukan hipotesis

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang

b) Menentukan nilai t-tabel dengan tingkat keyakinan 95% tingkat kesalahan $(\alpha) = 5\% = 0,05$ dan derajat kebebasan $(df) = n-2$

c) Menarik kesimpulan

Ho ditolak dan Ha diterima apabila $t\text{-hitung} \geq t\text{-tabel}$.

Ho diterima dan Ha ditolak apabila $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$.

3) Koefisien Determinan

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui uraian yang dapat diterangkan oleh persamaan regresi yaitu untuk mengetahui seberapa besar variabel yang dapat diterangkan oleh variabel X. Rumus koefisien determinan dapat ditunjukkan sebagai berikut : menurut M.Iqbal Hasan (2009:236)

$$R = (r)^2 \times 100 \%$$

Dimana :

R = Koefisien Determinan

r = Koefisien Korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Profil PT. Kerata Api Indonesia (KAI) (Persero)

Sejarah perkembangan perkeretaapian di Indonesia telah dimulai sejak zaman Pemerintahan Hindia Belanda dengan pembangunan jalan kereta api yang pertama dari Semarang Kedua dan seterusnya pada tahun 1842-1862 dengan surat keputusan Raja Belanda 28 Mei 1842 nomor 270.

Di Sumatera Selatan sendiri pada zaman Hindia Belanda dikenal dengan nama Zuice Sumatera Spoorwagen (ZSS). Awal mulanya pembuatan jaringan kereta api di Sumatera Selatan telah ada sejak tahun 1895.

Pada tahun 1908-1910 diputuskan untuk membuat rencana persiapan survey dan pengukuran jalur. Pada tahun 1912 dipimpin Ir. Van Der Woorden pemasangan rel jurusan Teluk Betung-Tanjung Karang-Prabumulih dan Kertapati-Muara Enim-Tanjung Enim serta dilanjutkan jalur Muara Enim-Lahat dan Tebing Tinggi.

Pada bulan Maret 1942, Jawa dan Sumatera dikuasai oleh Jepang dan Kereta api pun dikuasai oleh tentara Jepang dan di Sumatera kereta api dikuasai oleh Angkatan Laut Jepang (KAIGUN). Adapun sejarah perkembangan perkeretaapian di Indonesia adalah sebagai berikut:

- a. Pada tanggal 28 September 1945 setelah Indonesia merdeka, maka kereta api diambil alih oleh pemerintah Indonesia dengan nama DKAKRI (Djawatan Kereta Api Republik Indonesia)
- b. Pada tahun 1963 berdasarkan peraturan Pemerintah nomor 22/1963 tanggal 22 Mei 1963, maka status Djawatan Kereta Api menjadi PNKA (Perusahaan Negara Kereta Api)
- c. Berdasarkan pasal 5 ayat (2) Undang-undang Dasar 1945 dan Undang-undang nomor 19 tahun 1969 serta Lembaran Negara Nomor 40 tahun 1969 (Peraturan Pemerintah Nomor 61 tahun 1971) mulai September 1971, maka status PNKA menjadi PERJAN (Perusahaan Djawatan Kereta Api).
- d. Pada tahun 1990 berdasarkan peraturan pemerintah nomor 57 tahun 1990 maka status perusahaan Djawatan berubah menjadi PERUMKA (Perusahaan Umum Kereta Api)
- e. Berdasarkan peraturan pemerintah nomor 19 tahun 1998 dan akta notaris Imas Fatimah nomor 2 tahun 1999 tanggal 01 Juni 1999, maka status PERUMKA diubah menjadi PT Kereta Api (Persero).
- f. Perkeretaapian di Sumatera Selatan sendiri sejak tanggal 18 September 1945 setelah diambilalih dari Jepang hingga sekarang ini telah mengalami beberapa kali pergantian pimpinan.

Kantor PT Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan sebagai penyelenggaraan perusahaan angkutan kereta api di Sumatera Selatan bagian Selatan yang berkedudukan di Palembang

terletak di Jalan Ahmad Yani Kecamatan Seberang Ulu II Kelurahan
13 Ulu No 541 Palembang

2. Visi dan Misi PT Kereta Api (Persero)

a. Visi PT Kereta Api (Persero)

Visi PT Kereta Api (Persero) dalam melaksanakan kegiatan usahanya adalah “Terwujudnya Kereta Api sebagai pilihan Utama Jasa Transportasi yang Mengutamakan Keselamatan, Keandalan dan Pelayanan”.

b. Misi PT Kereta Api (Persero)

Adapun misi PT Kereta Api sebagai perusahaan jasa angkutan kereta api adalah “Mewujudkan Jasa Transportasi Masal dengan Menghasilkan Jasa sesuai daengan Kebutuhan Pelanggan dan Penugasan Pemerintah, Tingkat Keselamatan dan Pelayanan yang Semakin Tinggi dan Penyelenggaraan Semakin Efisien.

3. Kegiatan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan

PT. Kereta Api (Persero) selalu membuat suatu program yang setiap tahunnya berubah sesuai dengan kebutuhan para konsumennya untuk meningkatkan minat para konsumen jasa pemakai Kereta Api. PT. Kereta Api (Persero) memiliki usaha kerja terkini, yaitu menjalankan suatu program, seperti berikut :

a. Keselamatan

PT. Kereta Api berusaha meningkatkan keselamatan para penumpang dari tahun ke tahun, agar konsumen lebih percaya dan menjadi konsumen tetap pemakai jasa PT. Kereta Api (Persero) Medan. Saat ini PT. Kereta Api (Persero). Medan sedang melakukan perbaikan rel Kereta Api di sepanjang jalur perjalanan Kereta Api. Pelayanan Setiap masyarakat, terutama para konsumen pemakai jasa PT. Kereta Api (Persero) menginginkan pelayanan yang baik dan sempurna.

b. Pelayanan

PT. Kereta Api (Persero) juga mengadakan peningkatan pelayanan dengan mendidik para pegawainya untuk lebih memahami permintaan penumpang Kereta Api. Saat ini karyawan yang telah mengikuti pelatihan sekitar kurang lebih 50 orang.

c. Kenyamanan

Disetiap kegiatan ataupun tempat, setiap orang pasti membutuhkan kenyamanan, begitu juga para penumpang Kereta Api. Maka itulah, PT. Kereta Api berusaha meningkatkan kenyamanan di setiap Kereta Api, agar penumpang semakin semangat menggunakan jasa PT. Kereta Api (Persero). Saat ini PT. Kereta Api sedang mengupayakan untuk meningkatkan kenyamanan dengan menambah fasilitas kebersihan di setiap Kereta Api, seperti menyediakan tong

sampah, sapu, dan kain pembersih di setiap gerbong Kereta Api dan lain sebagainya.

d. Tepat Waktu

PT. Kereta Api (Persero) sadar benar bahwa para penumpang atau pemakai jasanya, sangat menghargai waktu. Maka, penumpang berharap setiap perjalanan mereka dengan Kereta Api sampai pada tepat waktu atau sesuai waktu yang telah ditentukan. PT. Kereta Api (Persero) juga meningkatkan ketepatan waktu dalam pemberangkatan dan mengurangi waktu pemberhentian di setiap stasiun, agar para penumpang dapat sampai ditujuan tepat pada waktunya.

4. Karakteristik Responden

Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, terlebih dahulu peneliti mendeskripsikan karakteristik responden, yaitu jenis kelamin, usia, pengalaman kerja, pendidikan dan status karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang sebagai berikut:

Tabel IV.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Peresentase (%)
1	Laki – laki	98	83
2	Perempuan	20	17
Jumlah		118	100

Sumber : Data diolah 2015

Berdasarkan hasil kuesioner pada tabel IV.1, distribusi responden berdasarkan jenis kelamin yang telah diolah, dari total 118 responden PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang

terdapat 20 orang (17%) reponden yang berjenis kelamin perempuan dan sisanya yaitu responden laki – laki sebanyak 98 orang (83%). Jadi responden terbanyak adalah laki-laki.

Tabel IV.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (Tahun)	Jumlah Orang	Peresentase (%)
1	> 25	5	4
2	26 – 34	43	36
3	35 – 45	51	43
4	> 45	19	16
Jumlah		118	100

Sumber : Data diolah 2015

Berdasarkan hasil kuesioner pada tabel IV.2 di atas, distribusi responden berdasarkan usia yang telah diolah, dari total 118 responden PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan terdiri dari usia > 25 tahun sebanyak 5 orang (4%), usia 26-34 tahun sebanyak 43 orang (36%), usia 35-45 tahun sebanyak 51 orang (43%) sedangkan, untuk usia 45 tahun ke atas sebanyak 19 orang (16%).

Tabel IV.3
Distribusi Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

No .	Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah Orang	Peresentase (%)
1	< 1	5	4
2	1-3	29	24
3	3-5	46	39
4	>5	38	32
Jumlah		118	100

Sumber : Data diolah 2015

Berdasarkan hasil kuesioner pada tabel IV.3 di atas, distribusi responden berdasarkan pengalaman bekerja yang telah diolah, dari total

118 responden PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan terdapat karyawan yang bekerja >1 sebanyak 5 orang (4%), 1-3 tahun sebanyak 29 orang (24%), 3-5 tahun sebanyak 46 orang (39%), >5 tahun sebanyak 38 orang (32%).

Tabel IV.4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah Orang	Peresentase (%)
1	SLTA	17	14
2	SMA	62	53
3	DIPLOMA	18	15
4	S1	21	18
Jumlah		118	100

Sumber : Data diolah 2015

Berdasarkan hasil kuesioner pada tabel IV.4 di atas, distribusi responden berdasarkan pendidikan yang telah diolah, dari total 118 responden PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan yang berpendidikan terakhir SMP hanya sebanyak 17 orang (14%), yang berpendidikan SMA sebanyak 62 orang (53%), Diploma sebanyak 18 orang (15%) dan yang berpendidikan terakhir perguruan tinggi sebanyak 21 orang (18%).

Tabel IV.5
Distribusi Responden Berdasarkan Status Karyawan

No.	Status Karyawan	Jumlah Orang	Peresentase (%)
1	Karyawan Tetap	66	56
2	Karyawan Honorer	52	44
Jumlah		118	100

Sumber : Data diolah 2015

Berdasarkan hasil kuesioner pada tabel IV.5 di atas, distribusi responden berdasarkan status karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan. Karyawan tetap sebanyak 66 orang (56%), karyawan honorer sebanyak 52 orang (44%).

Tabel IV.6
Distribusi Responden Berdasarkan Status Pelatihan

No.	Status	Jumlah Orang	Peresentase (%)
1	1 kali	42	35,59
2	2 kali	26	22,03
3	3 kali	18	15,25
4	> 3 kali	32	27,12
Jumlah		118	100

Sumber : Data diolah 2015

Berdasarkan hasil kuesioner pada tabel IV.6 di atas, distribusi responden berdasarkan status pelatihan karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan. Yang mendapat pelatihan kerja 1 kali sebanyak 42 orang (35,59%), 2 kali sebanyak 26 orang (22,03%), 3 kali sebanyak 18 orang (15,25%) dan lebih dari 3 kali mengikuti pelatihan sebanyak 32 orang (27,12%).

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan indikator yang digunakan sebagai alat ukur variabel. Pengujian validitas menggunakan korelasi *bivariat* pada SPSS yang dilakukan

dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor variabel, dengan ketentuan $n=100$ dengan taraf signifikansi 5%, maka nilai r -tabel sebesar 0,195. Apabila r -hitung $> r$ -tabel maka suatu indikator dinyatakan valid. Sedangkan, r -tabel $\leq r$ -hitung maka suatu indikator dinyatakan tidak valid. Berikut ini hasil uji validitas masing-masing indikator pada tabel IV.7 :

Tabel IV.7
Hasil Uji Validitas

Variabel Pelatihan		r-hitung dan r-tabel	Hasil Uji
X1	Indikator $X_{1.1}$	0,558 $>$ 0,179	Valid
	Indikator $X_{1.2}$	0,733 $>$ 0,179	Valid
	Indikator $X_{1.3}$	0,602 $>$ 0,179	Valid
	Indikator $X_{1.4}$	0,623 $>$ 0,179	Valid

Sumber : Data diolah, 2015 (Lampiran 4)

Berdasarkan tabel IV.7, hasil uji validitas di atas dapat diketahui bahwa semua indikator hasil jawaban responden PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan pada setiap pernyataan / indikator variabel independen yaitu pelatihan (X_1), dengan nilai r -hitung pada indikator $X_{1.1} = 0,558$, Indikator $X_{1.2} = 0,733$, Indikator $X_{1.3} = 0,602$, Indikator $X_{1.4} = 0,623$, $> r$ -tabel = 0,179. Dinyatakan valid karena hasil dari r -hitung $> r$ -tabel.

Tabel IV.8
Hasil Uji Validitas

Variabel Motivasi		r-hitung dan r-tabel	Hasil Uji
X2	Indikator X _{2.1}	0,770 > 0,179	Valid
	Indikator X _{2.2}	0,738 > 0,179	Valid
	Indikator X _{2.3}	0,718 > 0,179	Valid
	Indikator X _{2.4}	0,671 > 0,179	Valid

Sumber : Data yang diolah, 2015 (Lampiran 4)

Berdasarkan tabel IV.8 hasil uji validitas di atas dapat diketahui bahwa semua indikator hasil jawaban responden PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan pada setiap pernyataan / indikator variabel independen yaitu motivasi (X₂), dengan nilai r-hitung pada indikator X_{2.1} = 0,770, Indikator X_{2.2} = 0,738, Indikator X_{2.3} = 0,718, Indikator X_{2.4} = 0,671, > r-tabel = 0,179. Dinyatakan valid karena hasil dari r-hitung > r-tabel.

Tabel IV.9
Hasil Uji Validitas

Variabel Kinerja karyawan		r-hitung dan r-tabel	Hasil Uji
Y	Indikator Y _{1.1}	0,676 > 0,179	Valid
	Indikator Y _{1.2}	0,726 > 0,179	Valid
	Indikator Y _{1.3}	0,644 > 0,179	Valid
	Indikator Y _{1.4}	0,602 > 0,179	Valid
	Indikator Y _{1.5}	0,483 > 0,179	Valid

Sumber : Data diolah, 2015 (Lampiran 4)

Berdasarkan tabel IV.9 hasil uji validitas di atas dapat diketahui bahwa semua indikator hasil jawaban responden PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan pada setiap pernyataan/indikator variabel dependen yaitu kinerja karyawan dengan nilai r -hitung pada indikator $Y_{1.1} = 0,676$, Indikator $Y_{1.2} = 0,726$, Indikator $Y_{1.3} = 0,644$, indikator $Y_{1.4} = 0,602$, indikator $Y_{1.5} = 0,483 > r\text{-tabel} = 0,195$. Dinyatakan valid karena hasil dari r -hitung $> r\text{-tabel}$.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen/indikator yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Apabila nilai *cronbach's alpha* (α) suatu variabel $> 0,60$ maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut reliabel, sedangkan nilai *cronbach's alpha* (α) suatu variabel $\leq 0,60$ maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut pada tabel IV.10 :

Tabel IV.10
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Pelatihan (X_1)	$0,708 > 0,60$	Reliabel
2	Motivasi (X_2)	$0,693 > 0,60$	Reliabel
3	Kinerja karyawan (Y)	$0,607 > 0,60$	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2015 (Lampiran 3)

Hasil uji reliabilitas pada tabel IV.10 memperlihatkan nilai *cronbach's alpha* semua variabel yaitu variabel pelatihan (X_1) = 0,708, variabel motivasi (X_2) = 0,693, variabel kinerja karyawan (Y) = 0,607 > 0,60, sehingga dapat disimpulkan indikator yang digunakan oleh variabel independen pelatihan (X_1), variabel independen motivasi (X_2), dan variabel dependen kinerja karyawan (Y) dapat di percaya atau handal (Reliabel) untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

2. Distribusi Jawaban Responden

a. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pelatihan

Tabel IV.11
Distribusi Jawaban Responden terhadap Pelatihan

No	Indikator	SS		S		N		TS		STS	
		Org	%	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%
1	Tujuan pelatihan	71	60	27	23	12	10	8	7	0	0
2	Fasilitas pelatihan	48	41	50	42	16	14	4	3	0	0
3	Tenaga pelatih	25	21	74	63	18	15	1	1	0	0
4	Waktu pelatihan	57	48	46	39	15	13	0	0	0	0

Sumber : Data yang diolah 2015

Berdasarkan tabel IV.11, menjelaskan bahwa indikator pelatihan sebagai berikut :

1) Tujuan Pelatihan

Hasil jawaban responden terhadap tujuan pelatihan terlihat bahwa mayoritas responden menjawab ke arah positif, yaitu yang menjawab sangat setuju sebanyak 71 orang, yang menjawab setuju sebanyak 27 orang, jawaban netral sebanyak 12 orang,

jawaban tidak setuju sebanyak 8 orang dan jawaban sangat tidak setuju hanya 0 orang.

2) Fasilitas pelatihan

Hasil jawaban responden terhadap fasilitas pelatihan terlihat bahwa mayoritas responden menjawab ke arah positif, yaitu yang menjawab sangat setuju sebanyak 48 orang, jawaban setuju sebanyak 50 orang dan jawaban netral sebanyak 16 orang, jawaban tidak setuju sebanyak 4 orang dan hanya 0 orang menjawab sangat tidak setuju.

3) Tenaga pelatih

Hasil jawaban responden terhadap tenaga pelatih terlihat bahwa mayoritas responden menjawab ke arah positif, yaitu sangat setuju sebanyak 25 orang, jawaban setuju sebanyak 74 orang dan jawaban netral sebanyak 18 orang, jawaban tidak setuju sebanyak 1 orang dan hanya 0 orang menjawab sangat tidak setuju.

4) Waktu pelatihan

Hasil jawaban responden terhadap waktu pelatihan terlihat bahwa mayoritas responden menjawab ke arah positif, yaitu sangat setuju sebanyak 57 orang, jawaban setuju sebanyak 46 orang dan jawaban netral sebanyak 15 orang, jawaban tidak setuju sebanyak 0 orang dan hanya 0 orang menjawab sangat tidak setuju.

b. Distribusi Jawaban Responden terhadap Motivasi

Tabel IV.12
Distribusi Jawaban Responden terhadap Motivasi

No	Indikator	SS		S		N		TS		STS	
		Org	%	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%
1	Lingkungan kerja	63	53	38	32	10	8	5	4	2	2
2	Gaji yang adil	43	36	52	44	20	17	1	1	2	2
3	Insentif	34	29	46	39	35	30	2	2	1	1
4	Rasa aman dalam bekerja	29	24	81	69	6	5	1	1	1	1

Sumber : Data yang diolah 2015

Berdasarkan tabel IV.12, menjelaskan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1) Lingkungan kerja

Hasil jawaban responden terhadap lingkungan kerja terlihat bahwa mayoritas responden menjawab ke arah positif, yaitu sangat setuju sebanyak 63 orang, jawaban setuju sebanyak 38 orang dan jawaban netral sebanyak 10 orang, jawaban tidak setuju sebanyak 5 orang dan hanya 2 orang menjawab sangat tidak setuju.

2) Gaji yang adil

Hasil jawaban responden terhadap gaji yang adil terlihat bahwa mayoritas responden menjawab ke arah positif, yaitu sangat setuju sebanyak 43 orang, jawaban setuju sebanyak 52 orang dan jawaban netral sebanyak 20 orang, jawaban tidak setuju sebanyak 1 orang dan hanya 2 orang menjawab sangat tidak setuju.

3) Insentif

Hasil jawaban responden terhadap insentif terlihat bahwa mayoritas responden menjawab ke arah positif, yaitu sangat setuju sebanyak 34 orang, jawaban setuju sebanyak 46 orang dan jawaban netral sebanyak 35 orang, jawaban tidak setuju sebanyak 2 orang dan hanya 1 orang menjawab sangat tidak setuju.

4) Rasa aman dalam bekerja

Hasil jawaban responden terhadap rasa aman dalam bekerja terlihat bahwa mayoritas responden menjawab ke arah positif, yaitu sangat setuju sebanyak 29 orang, jawaban setuju sebanyak 81 orang dan jawaban netral sebanyak 6 orang, jawaban tidak setuju sebanyak 1 orang dan hanya 1 orang menjawab sangat tidak setuju.

c. Distribusi Jawaban Responden terhadap Kinerja Karyawan

Tabel IV.13
Distribusi Jawaban Responden terhadap Kinerja Karyawan

No	Indikator	SS		S		N		TS		STS	
		Org	%	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%
1	Tujuan kinerja	58	49	39	33	7	6	14	12	0	0
2	Standar	38	32	48	41	22	19	9	8	1	1
3	Umpan balik	28	24	52	44	34	29	4	3	0	0
4	Kompetensi	54	46	41	35	19	16	4	3	0	0
5	Alat atau sarana	70	59	25	21	13	11	10	8	0	0

Sumber : Data yang diolah 2015

Berdasarkan tabel IV.13, menjelaskan bahwa indikator loyalitas pelayanan adalah sebagai berikut :

1) Tujuan kinerja

Hasil jawaban responden terhadap tujuan kinerja terlihat bahwa mayoritas responden menjawab ke arah positif, yaitu sangat setuju sebanyak 58 orang, jawaban setuju sebanyak 39 orang dan jawaban netral sebanyak 7 orang, jawaban tidak setuju sebanyak 14 orang dan hanya 0 orang menjawab sangat tidak setuju.

2) Standar

Hasil jawaban responden terhadap standarisasi terlihat bahwa mayoritas responden menjawab ke arah positif, yaitu sangat setuju sebanyak 38 orang, jawaban setuju sebanyak 48 orang dan jawaban netral sebanyak 22 orang, jawaban tidak setuju sebanyak 9 orang dan hanya 1 orang menjawab sangat tidak setuju.

3) Umpan balik

Hasil jawaban responden terhadap umpan balik terlihat bahwa mayoritas responden menjawab ke arah positif, yaitu sangat setuju sebanyak 28 orang, jawaban setuju sebanyak 52 orang dan jawaban netral sebanyak 34 orang, jawaban tidak setuju sebanyak 4 orang dan hanya 0 orang menjawab sangat tidak setuju.

4) Kompetensi

Hasil jawaban responden terhadap kompetensi terlihat bahwa mayoritas responden menjawab ke arah positif, yaitu sangat setuju sebanyak 28 orang, jawaban setuju sebanyak 52 orang dan jawaban netral sebanyak 34 orang,

5) Alat atau sarana

Hasil jawaban responden terhadap alat atau sarana terlihat bahwa mayoritas responden menjawab ke arah positif, yaitu sangat setuju sebanyak 28 orang, jawaban setuju sebanyak 52 orang dan jawaban netral sebanyak 34 orang, jawaban tidak setuju sebanyak 4 orang dan hanya 0 orang menjawab sangat tidak setuju

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini teknik analisa data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Teknik analisa ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara pelatihan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan di PT kereta api indonesia (persero) divisi regional III sumatera selatan yang akan di tampilkan pada tabel IV.14 dengan pengolahan SPSS versi 16.00 sebagai berikut :

Tabel IV.14
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.640	2.274		2.481	.015
Pelatihan	.393	.129	.251	3.047	.003
Motivasi	.500	.099	.416	5.055	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan Program SPSS Versi 16.00, 2015
(Lampiran 5)

Berdasarkan tabel IV.14, diperoleh koefisien regresi masing – masing variabel yaitu nilai konstanta (*constant*) sebesar 5,640, nilai koefisien regresi variabel pelatihan (X_1) sebesar 0,393 dan variabel kepuasan pelanggan (X_2) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,500. Dari koefisien-koefisien tersebut dapat di bentuk persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 5,640 + 0,393X_1 + 0,500X_2$$

a = sebesar 5,640. Bilangan konstanta mempunyai nilai 5,640, artinya apabila variabel pelatihan (X_1) dan motivasi (X_2) sama dengan 0 atau tidak ada, maka kinerja karyawan (Y) sebesar 5,640. Nilai tersebut merupakan pengaruh dari variabel yang tidak dimasukkan dalam model regresi linear atau tergabung dalam dalam variabel residual (e). Tanpa adanya variabel pelatihan dan motivasi, maka akan menurunkan kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan.

b_1 = sebesar 0,393. Apabila koefisien variabel independen Pelatihan (X_1) meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan variabel dependen kinerja karyawan (Y) sebesar 0,393 dengan asumsi variabel independen motivasi (X_2) nol. Begitu juga sebaliknya, apabila koefisien variabel pelatihan (X_1) menurun maka akan di ikuti dengan penurunan variabel kinerja karyawan (Y) dengan asumsi variabel motivasi (X_2) tetap. Dan jika salah satu indikator

pelatihan meningkat, maka meningkat pula kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

b_2 = sebesar 0,500. Apabila koefisien variabel independen motivasi (X_2) meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan variabel dependen kinerja karyawan (Y) sebesar 0,500 dengan asumsi variabel independen pelatihan (X_1) nol. Begitu juga sebaliknya, apabila koefisien variabel motivasi (X_2) menurun maka akan diikuti dengan penurunan variabel kinerja karyawan (Y) dengan asumsi variabel pelatihan (X_1) tetap. Dan jika salah satu indikator motivasi meningkat, maka meningkat kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

4. Uji F

Uji Anova (Uji F) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pelatihan (X_1) dan motivasi (X_2) (secara simultan) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

a. Menentukan hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan.

- b. Menentukan F-tabel dengan tingkat keyakinan 95% tingkat kesalahan (α) = 5% = 0,05, jumlah variabel indenpenden (k) = 2, jumlah sampel penelitian (n) = 118 dengan penyebut $df = n-k-1 = (118-2-1) = 115$, maka nilai F-tabel = 3,07.

- c. F hitung

Hasil analisis F hitung dengan program SPSS 16.00, dapat dilihat nilai F hitung sebesar 25,151.

Tabel IV.15
Hasil Pengujian Hipotesis F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	291.159	2	145.580	25.151	.000 ^a
	Residual	665.655	115	5.788		
	Total	956.814	117			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi.16.00.2015

- d. Menarik kesimpulan

Jika F hitung $\geq$ F tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan jika F hitung $<$ F tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan tabel IV.15 Anova tersebut, dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 25,151, sedangkan F tabel sebesar 3,07.

Pada penelitian ini $F\text{-hitung} (25,151) > F\text{-tabel} (3,07)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut berarti bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen yaitu pelatihan (X_1) dan motivasi (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan.

5. Analisis Korelasi Ganda (R) dan Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen pelatihan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) secara serentak. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

Sedangkan untuk uji determinasi digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen independen pelatihan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) secara serentak.

Menurut Sugiyono (2007), untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut :

0,00 – 0,199 = sangat rendah

0,20 – 0,399 = rendah

0,40 – 0,599 = sedang

0,60 – 0,799 = kuat

0,80 – 1,000 = sangat kuat

Dari hasil analisis korelasi ganada, adalah sebagai berikut :

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.552 ^a	.304	.292	2.406

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka R sebesar 0,552. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sedang antara pelatihan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan.

Untuk hasil analisis uji determinasi didapat angka R^2 (R Square) sebesar 0,304 atau 30,4%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen pelatihan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 30,4%, sedangkan sisanya sebesar 69,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

6. Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen (pelatihan dan motivasi) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan.

a. Menentukan hipotesis

H_0 :Tidak ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan.

Ha :Ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan.

b. t tabel

Menentukan nilai t-tabel dengan taraf nyata $(\alpha) = 5\% = 0,05$ dan derajat kebebasan $df = (n-2) = (118-2) = 116$, adalah sebesar 1,980.

c. t hitung

Hasil analisis t hitung dengan menggunakan program SPSS versi 16.00. Diperoleh hasil t hitung untuk variabel pelatihan sebesar = 3,047 dan untuk variabel motivasi sebesar = 5,055. Untuk jelasnya dapat dilihat pada tabel IV.16.

Tabel IV.16
Hasil Pengujian Hipotesis t

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.640	2.274		2.481	.015
	Pelatihan	.393	.129	.251	3.047	.003
	Motivasi	.500	.099	.416	5.055	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan
Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 16.00.2015

d. Menarik kesimpulan

Jika t hitung $\geq$ t tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima, sedangkan jika t hitung $<$ t tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Berdasarkan tabel IV.16 tersebut, diketahui nilai t-tabel adalah sebesar 1,980. Pada hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa untuk variabel pelatihan (X1) diperoleh t-hitung (3,047) > t-tabel (1,980), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti secara parsial ada pengaruh antara pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan.

Sedangkan pada variabel motivasi (X2) diperoleh t-hitung (5,055) > t-tabel (1,980), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti secara parsial ada pengaruh antara motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan.

7. Pengaruh Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan uji hipotesis terbukti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan. Karena kuantitas dan kualitas pelatihan yang dilakukan sangat baik dilakukan untuk meningkatkan kualitas SDM dalam bekerja, serta secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan.

Pada hasil distribusi jawaban responden mayoritas jawaban sangat setuju terhadap pelatihan yang dilakukan, walaupun ada sebagian kecil jawaban responden tidak setuju terhadap pelatihan yang diberikan, seperti pada indikator tujuan pelatihan, fasilitas pelatihan dan tenaga pelatihan.

Ini berarti perlu dilakukan evaluasi lebih lanjut mengenai tujuan dari pelatihan itu sendiri, serta fasilitas pelatihan seperti sarana dan prasarana yang perlu dilengkapi guna memfasilitasi karyawan dalam melakukan pelatihan. Serta perlu dihadirkan tenaga pelatihan yang profesional, guna menghasilkan SDM yang handal dalam bidangnya.

Hasil ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Utomo (2007) yang menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya jika pelatihan semakin buruk atau berdampak negatif terhadap kinerja karyawan maka pelatihan yang semakin buruk, akan menurunkan secara signifikan kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan

Kemampuan dan kecakapan akan kurang berarti jika tidak diikuti oleh moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan. Usaha mewujudkan semua itu, dibutuhkan peningkatan sumber daya manusia sebagai perencana dan pelaksana dalam organisasi, salah satunya adalah melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan. Karena itu tujuan dari pendidikan dan pelatihan adalah menambah kecakapan dan kemampuan karyawan untuk permintaan jabatan serta dengan program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan (Handoko, 2008:103). Pendapat lain dikemukakan oleh Simamora (2006:346) bahwa

salah satu tujuan dari pendidikan dan pelatihan adalah meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut peneliti pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu alat untuk menyesuaikan antara tugas dan pekerjaan dengan kemampuan, ketrampilan atau kecakapan dan keahlian dari setiap karyawan serta merupakan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai kegiatan pengenalan terhadap pekerjaan tertentu bagi yang bersangkutan. Baik tidaknya kinerja karyawan jelas akan mempengaruhi kestabilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

8. Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan. Motivasi kerja yang semakin tinggi, akan meningkatkan secara signifikan kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan. Hal ini berarti hipotesis kedua penelitian dapat diterima.

Adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, dikarenakan pada distribusi jawaban responden baik pada variabel motivasi dan kinerja mayoritas jawaban responden sangat setuju. Ini berarti motivasi memberikan dampak positif terhadap kinerja. Tetapi ada sebagian karyawan menjawab tidak setuju pada indikator lingkungan kerja, gaji yang adil, insentif dan rasa aman dalam bekerja. Serta pada variabel kinerja terdapat

jawaban responden yang tidak setuju pada indikator tujuan kinerja, standar, umpan balik, kompetensi, dan alat atau sarana. Motivasi yang kurang dapat menimbulkan kinerja yang kurang baik. Ini terbukti pada hasil penelitian bahwa secara hipotesis ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Budhi dan Tri (2006) yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya jika motivasi kerja semakin rendah atau berdampak negatif terhadap kinerja karyawan maka motivasi kerja yang semakin rendah, akan menurunkan secara signifikan kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan.

Walaupun ada beberapa karyawan yang menyatakan tidak setuju pada indikator lingkungan kerja dan insentif yang diberikan oleh PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan, diharapkan dapat melakukan perbaikan yang lebih baik lagi dalam manajemen perusahaan. Seperti melakukan rotasi atau memberikan insentif sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sehingga dengan memberikan motivasi kerja yang baik, diharapkan karyawan dapat memberikan kinerja yang baik.

C. Perbandingan Hasil Penelitian dengan Hasil Penelitian Sebelumnya

Tabel IV.17

	Bagus santoso (2007)	Amelia Pratiwi (2011)	Beni ricarno(2015)
Teknik Pengumpulan data	Kuesioner	Kuesioner	Kuesioner
Analisis Regresi	Regresi linear berganda	Regresi linear berganda	Regresi linear berganda
Populasi	Karyawan PT. Hidup Jaya Palembang	Karyawan PT. Pelayaran Sakti Inti Makmur (Persero) Cabang Palembang	Karyawan PT kereta api indonesia (persero) divisi regional III sumatera selatan
Teknik pengambilan sampel	<i>probability Sampling</i>	<i>probability Sampling</i>	<i>probability Sampling</i>
Lokasi	PT. Hidup Jaya Palembang	PT. Pelayaran Sakti Inti Makmur (Persero) Cabang Palembang	PT kereta api indonesia (persero) divisi regional III sumatera selatan
Variabel	Motivasi dan kinerja karyawan.	Motivasi dan kinerja karyawan	Motivasi dan kinerja karyawan
Hasil	Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. $Y = 2,058 + 0,3750 X_1$.	Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan $Y = 4,581 + 4,581X$	Variabel pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan $Y = 5,640 + 0,393X_1 + 0,500X_2$

Sumber : Bagus Santoso (2007), Amelia Pratiwi (2012), Beni Ricarno(2015),

Pada tabel IV.17, hasil perbandingan menunjukkan adanya kesamaan dan perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan hasil penelitian ini yaitu mempunyai kesamaan pada teknik pengumpulan data dengan kuesioner, analisis

menggunakan regresi linear berganda, bagus santoso (2007) $Y = 2,058 + 0,3750X$ X., Amelia Pratiwi (2012) $Y = 4,581 + 4,581X$, Benny Ricarno (2015) $Y = 5,640 + 0,393X_1 + 0,500X_2$ dan pada penelitian sebelumnya dan penelitian ini semua variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen. Teknik pengambilan sampel dengan *Purposive Sampling*. Perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu hanya pada lokasi penelitian.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan dari rumusan masalah, hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya, maka dapat dibuat kesimpulan adanya pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang, hal ini dibuktikan dengan :

1. Terdapat pengaruh yang positif antara variabel pelatihan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi liner berganda $Y = 5,640 + 0,393 (X_1) + 0,500 (X_2)$.
2. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($25,151 > 3,075$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara variabel independen pelatihan (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). 
3. Hasil koefisien korelasi R sebesar 0,552. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sedang antara pelatihan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji determinasi didapat angka R^2 (R Square) sebesar 30,4%, sedangkan sisanya sebesar 69,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

4. Berdasarkan hasil analisis uji t dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Variabel pelatihan: $t_{hitung} (3,047) > t_{tabel} (1,980)$, hal ini berarti secara parsial ada pengaruh antara pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Variabel motivasi: $t_{hitung} (5,055) > t_{tabel} (1,980)$, hal ini berarti secara parsial ada pengaruh antara motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang penulis kemukakan diatas, maka penulis akan memberikan saran-saran yang mungkin dapat menjadi pertimbangan bagi pihak PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan, yaitu sebagai berikut :

1. Terhadap Pelatihan

perlu dilakukan evaluasi lebih lanjut mengenai tujuan dari pelatihan itu sendiri, serta fasilitas pelatihan seperti sarana dan prasarana yang perlu dilengkapi guna memfasilitasi karyawan dalam melakukan pelatihan. Serta perlu dihadirkan tenaga pelatihan yang profesional, guna menghasilkan SDM yang handal dalam bidangnya.

2. Terhadap Motivasi

Perlu dilakukan rotasi dalam jabatan struktural perusahaan atau pemberian insentif yang sesuai dengan bidangnya masing-masing, serta memberikan rasa kenyamanan dan keamanan dalam lingkungan kerja bagi

karyawan. Dengan perusahaan memberikan motivasi kerja yang baik terhadap karyawan, diharapkan karyawan dapat memberikan kinerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Notoadmodjo, S. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Phill, W.M. 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi Pertama. Jakarta: PT. Raja Gravindo Persada.
- Pratiwi, A. 2011. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Playaran Sakti Inti Makmur (Persero) Cabang Palembang*. FE-UMP. Skripsi Tidak Dipublikasikan.
- Rivai, V. 2009. *Manajemen Sumber Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Gravindo Persada.
- Santoso, B. 2007. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hidup Jaya Palembang*. FE-UMP. Skripsi Tidak Dipublikasikan.
- Sedarwati, 2009. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Playaran Sakti Inti Makmur (Persero) Cabang Palembang*. FE-UMP. Skripsi Tidak Dipublikasikan.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.

KUESIONER

**Judul Penelitian: Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di
PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III
Palembang**

PROFIL RESPONDEN

- | | | |
|---------------------|-------------------------------------|---------------------------------|
| 1. Jenis Kelamin | : a. Laki – laki | b. Perempuan |
| 2. Pendidikan | : a. Tamat SLTA
c. Tamat Diploma | b. Tamat SMP
d. Tamat S1 |
| 3. Bagian | : a. Karyawan Tetap | b. Karyawan Honorer |
| 4. Pengalaman Kerja | : a. < 1 tahun
c. 1-5 tahun | b. 1-3 tahun
d. > 5 tahun |
| 5. Usia | : a. < 25 tahun
c. 35-45 tahun | b. 26-34 tahun
d. > 45 tahun |

Petunjuk Pengisian :

Keterangan :	Nilai :
SS : Sangat Setuju	(5)
S : Setuju	(4)
N : Netral	(3)
TS : Tidak Setuju	(2)
STS : Sangat Tidak Setuju	(1)

Variabel Pelatihan Karyawan

No	Daftar Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Sesetiap karyawan memahami tujuan pelatihan					
2	Sesetiap karyawan menerima fasilitas pelatihan yang lengkap					
3	Sesetiap pelatihan melibatkan tenaga pelatih yang profesional					
4	Sesetiap pelatihan melaksanakan di waktu yang tepat					

Keterangan:

Sangat Setuju : SS

Setuju : S

Kurang Setuju : KS

Tidak Setuju : TS

Sangat Tidak Setuju : STS

Variabel Motivasi Karyawan

No	Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Kebersihan Pada lingkungan kerja PT kereta api Indonesia (persero) divre III telah memenuhi standar					
2	Gaji yang diberikan sesuai dengan hasil dengan kemampuan yang dimiliki karyawan					
3	PT kereta api Indonesia (persero) divre III Palembang memberikan insentif bagi karyawan yang berprestasi					
4	Karyawan PT kereta api Indonesia (persero) merasa nyaman dalam bekerja					

Keterangan:

Sangat Setuju : SS

Setuju : S

Kurang Setuju : KS

Tidak Setuju : TS

Sangat Tidak Setuju : STS

Variabel Kinerja Karyawan

No	Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Hasil kerja karyawan sesuai dengan tujuan PT kereta api Indonesia (persero) divre III Palembang					
2	Karyawan ditempatkan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki					
3	PT kereta api Indonesia (persero) divre III Palembang memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk mengembangkan kemampuan					
4	Kompetensi yang dimiliki karyawan, dapat membantu memajukan PT kereta api Indonesia (persero) divre III Palembang					
5	Dukungan dari pimpinan mempengaruhi kinerja karyawan					

Keterangan:

Sangat Setuju : SS

Setuju : S

Kurang Setuju : KS

Tidak Setuju : TS

Sangat Tidak Setuju : STS

Lampiran 2

Tabulasi Jawaban Responden

no							pelatihan					motivasi karyawan				
	y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	jumlah	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	jumlah	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	Jumlah
1	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	3	3	3	5	14
2	5	4	5	5	5	24	5	5	4	5	19	5	4	5	4	18
3	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	18	5	5	5	5	20
4	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	18	5	4	5	4	18
5	5	3	5	3	5	21	5	5	3	3	16	5	5	5	5	20
6	4	4	3	4	5	20	5	5	4	5	19	4	4	3	4	15
7	2	3	4	3	5	17	5	5	4	3	17	5	3	4	5	17
8	3	3	3	3	5	17	5	4	4	4	17	3	3	5	4	15
9	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	17	5	5	5	4	19
10	5	4	3	5	5	22	5	4	4	4	17	5	4	3	4	16
11	5	4	2	5	5	21	5	4	4	4	17	5	4	2	4	15
12	5	4	3	5	5	22	5	4	4	4	17	5	4	3	4	16
13	5	4	3	5	5	22	5	4	4	4	17	5	4	3	4	16
14	5	4	4	5	5	23	5	4	4	4	17	5	4	4	4	17
15	5	4	4	5	5	23	5	4	4	4	17	5	4	4	4	17
16	5	4	4	5	4	22	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17
17	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	17	5	5	5	4	19
18	4	4	4	5	2	19	2	4	4	4	14	3	3	3	3	12
19	5	4	4	5	3	21	3	4	4	3	14	5	4	4	4	17
20	3	3	4	5	5	20	5	4	4	4	17	3	5	4	4	16
21	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20
22	5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	16	1	1	1	1	4
23	4	5	4	5	4	22	4	4	4	5	17	4	5	4	5	18
24	3	4	5	5	5	22	5	5	4	5	19	3	4	5	5	17
25	4	4	4	3	4	19	4	4	4	3	15	4	4	4	5	17
26	5	5	5	5	4	24	4	5	4	5	18	5	5	5	4	19
27	5	1	2	3	3	14	3	3	3	3	12	1	1	2	2	6
28	5	4	5	4	4	22	4	4	3	4	15	5	4	5	4	18
29	5	5	4	4	5	23	5	4	3	4	16	5	5	4	4	18
30	3	4	3	5	3	18	3	4	4	4	15	3	4	3	3	13
31	5	4	4	4	5	22	5	5	5	4	19	5	4	4	4	17
32	4	4	4	4	3	19	3	4	5	4	16	4	4	4	4	16
33	5	5	5	5	4	24	4	4	5	4	17	5	5	5	5	20
34	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
35	5	3	4	3	4	19	4	2	5	4	15	5	3	3	3	14
36	4	4	4	3	2	17	5	3	4	4	16	4	4	4	4	16
37	2	4	4	4	5	19	5	5	5	4	19	2	4	4	4	14
38	2	3	4	3	5	17	5	3	3	4	15	2	3	4	4	13
39	4	3	3	4	5	19	5	3	4	4	16	4	3	3	4	14
40	4	4	3	5	4	20	4	3	4	4	15	4	4	3	4	15
41	4	4	3	5	5	21	5	4	3	4	16	4	4	3	4	15
42	4	3	3	5	3	18	4	4	4	3	15	4	3	3	4	14
43	4	2	2	5	4	17	4	4	4	3	15	4	4	5	4	17
44	4	3	3	5	4	19	4	4	3	3	14	4	3	3	4	14
45	4	4	5	5	5	23	5	4	3	4	16	4	4	5	4	17
46	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	20	4	5	5	4	18
47	4	4	3	5	3	19	3	4	3	4	14	4	4	3	4	15
48	4	4	4	5	4	21	4	3	3	3	13	4	4	4	4	16

49	4	3	3	3	5	4	19	4	4	4	4	3	4	4	15	4	14
50	4	5	4	4	5	5	23	5	5	5	5	4	4	4	19	4	17
51	4	3	3	4	5	4	20	4	3	4	3	4	4	4	16	4	15
52	4	4	4	3	5	3	19	3	3	4	4	3	4	4	15	4	15
53	4	4	4	4	5	4	22	4	4	5	5	5	19	4	17	4	17
54	4	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	17	4	16	4	16
55	2	4	4	4	3	2	15	4	4	4	4	5	17	2	14	4	14
56	5	5	5	5	4	5	23	5	5	4	5	5	19	5	18	4	18
57	4	3	3	3	3	5	18	5	3	4	4	3	18	4	14	4	14
58	5	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	5	18	5	16	4	19
59	5	4	4	4	4	4	22	5	4	4	4	5	18	5	17	4	17
60	5	4	4	5	5	3	23	5	3	4	4	5	17	5	18	4	18
61	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	20	5	20	5	20
62	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	19	5	5	5	20
63	4	4	4	4	4	5	21	5	3	4	4	4	16	4	17	4	17
64	4	4	4	4	4	5	21	5	5	3	4	4	16	4	17	4	17
65	5	4	5	4	5	5	24	5	5	5	4	3	17	5	4	5	19
66	5	4	4	4	4	5	22	5	5	4	4	4	19	5	4	4	18
67	4	4	5	4	4	5	22	5	5	4	4	4	19	4	4	4	18
68	2	3	3	2	3	5	16	5	5	4	4	5	19	2	13	3	13
69	2	3	2	3	5	2	14	2	5	5	4	5	16	3	16	5	18
70	3	2	3	2	3	3	13	2	5	4	4	4	16	3	13	4	15
71	2	3	3	4	4	4	16	4	4	5	4	5	18	3	16	4	16
72	4	4	4	4	3	2	17	2	5	4	4	4	16	4	16	4	16
73	5	5	5	4	5	5	24	5	5	4	5	5	19	5	18	4	18
74	5	4	4	4	4	4	22	4	5	4	5	4	18	5	17	4	17
75	5	4	4	4	5	4	23	5	5	4	5	5	18	5	18	4	18
76	4	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	18	4	16	4	16
77	4	4	4	4	5	5	22	5	4	4	4	4	18	4	16	4	16
78	5	4	5	3	5	5	22	5	2	3	5	5	15	5	18	4	18
79	5	3	4	4	3	4	19	3	5	5	4	3	18	5	16	4	16
80	5	5	4	4	3	4	21	3	4	4	5	4	16	5	18	4	18
81	5	5	3	2	5	5	20	5	4	4	3	5	17	5	17	4	17
82	5	5	3	4	4	5	22	5	4	4	4	4	17	5	17	4	17
83	5	5	3	4	3	3	20	3	4	4	4	4	15	5	17	4	17
84	5	5	3	3	3	2	18	2	4	4	4	3	13	5	17	4	17
85	5	5	3	3	3	3	20	3	4	5	4	4	16	5	17	4	17
86	5	5	3	4	5	5	22	5	2	3	3	5	13	5	17	4	17
87	5	5	3	4	2	5	19	2	5	5	5	5	17	5	17	4	17
88	4	4	5	3	4	4	20	4	4	4	5	4	18	4	16	4	16
89	5	2	2	3	4	5	19	5	5	5	4	5	19	5	17	4	17
90	5	2	2	3	4	4	18	4	4	4	4	5	17	5	16	4	16
91	5	2	2	3	4	4	18	4	4	5	4	4	18	5	17	4	17
92	2	4	4	3	4	5	18	5	4	4	4	4	17	5	16	4	16
93	3	3	2	3	4	3	17	5	4	5	5	3	19	3	15	4	15
94	5	5	3	5	4	3	20	3	3	3	5	5	16	5	16	4	16
95	4	4	3	3	4	2	16	2	5	5	5	5	17	4	14	4	14
96	2	5	3	5	3	2	20	5	5	4	19	2	19	2	14	4	14
97	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	17	5	20	5	19	5	19
98	5	4	5	4	5	5	23	5	5	5	20	5	20	4	18	5	18
99	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	20	5	20	5	20	5	20
100	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	20	5	20	5	20	5	20
101	4	4	4	4	4	4	18	2	5	5	17	5	17	4	16	4	16
102	4	3	4	4	4	4	20	5	5	5	19	5	19	4	16	4	16

[illegible]

Lampiran 3

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	118	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	118	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.693	.702	4

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
X2.1	12.19	3.098	.506	.280	.613
X2.2	12.37	3.415	.493	.264	.618
X2.3	12.55	3.480	.458	.252	.642
X2.4	12.33	4.069	.484	.260	.639

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16.48	5.671	2.381	4

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	118	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	118	100.0

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

Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Cronbach's Alpha	.708	4

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
X1.1	12.47	2.815	.087	.020	.606
X1.2	12.64	2.268	.415	.215	.739
X1.3	12.81	2.876	.318	.182	.705
X1.4	12.43	2.777	.328	.153	.751

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16.78	4.054	2.013	4

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	118	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	118	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.607	.614	5

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
Y1.1	16.38	5.315	.406	.254	.529
Y1.2	16.62	5.144	.498	.330	.476
Y1.3	16.69	5.855	.427	.232	.525
Y1.4	16.35	5.989	.360	.161	.555
Y1.5	16.26	6.435	.160	.093	.660

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20.58	8.178	2.860	5

Lampiran 4

Correlations

		Correlations				
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Motivasi
X2.1	Pearson Correlation	1	.474**	.321**	.347**	.770**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	118	118	118	118	118
X2.2	Pearson Correlation	.474**	1	.318**	.309**	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000
	N	118	118	118	118	118
X2.3	Pearson Correlation	.321**	.318**	1	.454**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	118	118	118	118	118
X2.4	Pearson Correlation	.347**	.309**	.454**	1	.671**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000
	N	118	118	118	118	118
Motivasi	Pearson Correlation	.770**	.738**	.718**	.671**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	118	118	118	118	118

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

Correlations

Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Pelatihan
X1.1	Pearson Correlation	1	.131	.000	.051	.558**
	Sig. (2-tailed)		.159	.993	.582	.000
	N	118	118	118	118	118
X1.2	Pearson Correlation	.131	1	.380**	.342**	.733**
	Sig. (2-tailed)	.159		.000	.000	.000
	N	118	118	118	118	118
X1.3	Pearson Correlation	.000	.380**	1	.306**	.602**
	Sig. (2-tailed)	.993	.000		.001	.000
	N	118	118	118	118	118
X1.4	Pearson Correlation	.051	.342**	.306**	1	.623**
	Sig. (2-tailed)	.582	.000	.001		.000
	N	118	118	118	118	118
Pelatihan	Pearson Correlation	.558**	.733**	.602**	.623**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	118	118	118	118	118

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

Correlations

Correlations							
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	KinerjaKary awan
Y1.1	Pearson Correlation	1	.461**	.220*	.343**	.033	.676**
	Sig. (2-tailed)		.000	.017	.000	.721	.000
	N	118	118	118	118	118	118
Y1.2	Pearson Correlation	.461**	1	.396**	.334**	.070	.726**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.451	.000
	N	118	118	118	118	118	118
Y1.3	Pearson Correlation	.220*	.396**	1	.179	.297**	.644**
	Sig. (2-tailed)	.017	.000		.053	.001	.000
	N	118	118	118	118	118	118
Y1.4	Pearson Correlation	.343**	.334**	.179	1	.078	.602**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.053		.399	.000
	N	118	118	118	118	118	118
Y1.5	Pearson Correlation	.033	.070	.297**	.078	1	.483**
	Sig. (2-tailed)	.721	.451	.001	.399		.000
	N	118	118	118	118	118	118
KinerjaKarya wan	Pearson Correlation	.676**	.726**	.644**	.602**	.483**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	118	118	118	118	118	118

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

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

Lampiran 5

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Pelatihan ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.552 ^a	.304	.292	2.406

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	291.159	2	145.580	25.151	.000 ^a
	Residual	665.655	115	5.788		
	Total	956.814	117			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.640	2.274		2.481	.015
	Pelatihan	.393	.129	.251	3.047	.003
	Motivasi	.500	.099	.416	5.055	.000

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.640	2.274		2.481	.015
	Pelatihan	.393	.129	.251	3.047	.003
	Motivasi	.500	.099	.416	5.055	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Frequencies

		Statistics			
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4
N	Valid	118	118	118	118
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

		X1.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	6.8	6.8	6.8
	3	12	10.2	10.2	16.9
	4	27	22.9	22.9	39.8
	5	71	60.2	60.2	100.0
	Total	118	100.0	100.0	

		X1.2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	3.4	3.4	3.4
	3	16	13.6	13.6	16.9
	4	50	42.4	42.4	59.3
	5	48	40.7	40.7	100.0
	Total	118	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	.8	.8	.8
	3	18	15.3	15.3	16.1
	4	74	62.7	62.7	78.8
	5	25	21.2	21.2	100.0
	Total	118	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	12.7	12.7	12.7
	4	46	39.0	39.0	51.7
	5	57	48.3	48.3	100.0
	Total	118	100.0	100.0	

Frequencies

		Statistics			
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4
N	Valid	118	118	118	118
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

		X2.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	1.7	1.7	1.7
	2	5	4.2	4.2	5.9
	3	10	8.5	8.5	14.4
	4	38	32.2	32.2	46.6
	5	63	53.4	53.4	100.0
	Total	118	100.0	100.0	

		X2.2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	1.7	1.7	1.7
	2	1	.8	.8	2.5
	3	20	16.9	16.9	19.5
	4	52	44.1	44.1	63.6
	5	43	36.4	36.4	100.0
	Total	118	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.8	.8	.8
	2	2	1.7	1.7	2.5
	3	35	29.7	29.7	32.2
	4	46	39.0	39.0	71.2
	5	34	28.8	28.8	100.0
Total		118	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.8	.8	.8
	2	1	.8	.8	1.7
	3	6	5.1	5.1	6.8
	4	81	68.6	68.6	75.4
	5	29	24.6	24.6	100.0
Total		118	100.0	100.0	

Frequencies

		Statistics				
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5
N	Valid	118	118	118	118	118
	Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table

		Y1.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	14	11.9	11.9	11.9
	3	7	5.9	5.9	17.8
	4	39	33.1	33.1	50.8
	5	58	49.2	49.2	100.0
	Total	118	100.0	100.0	

		Y1.2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.8	.8	.8
	2	9	7.6	7.6	8.5
	3	22	18.6	18.6	27.1
	4	48	40.7	40.7	67.8
	5	38	32.2	32.2	100.0
	Total	118	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	3.4	3.4	3.4
	3	34	28.8	28.8	32.2
	4	52	44.1	44.1	76.3
	5	28	23.7	23.7	100.0
	Total	118	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	3.4	3.4	3.4
	3	19	16.1	16.1	19.5
	4	41	34.7	34.7	54.2
	5	54	45.8	45.8	100.0
	Total	118	100.0	100.0	

Y1.5

					Cumulative
--	--	--	--	--	------------

Palembang, 24 Juni 2015

Kepada

Yth. Dekan U.b Kepala Tata Usaha
Universitas Muhammadiyah
di
Palembang

Nomor : 29/VI/HMS /2015
Lampiran :
Perihal : Izin Pengambilan Data

Dengan Hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini Asisten Manager Humasda Divre III SS menyampaikan,

Nama : Benny Ricarno
NIM : 21 2011 151
Jurusan : Manajemen SDM

Sehubungan dengan itu kami sampaikan bahawa Mahasiswa/i Bpk/ibu telah melakukan pengambilan data di perusahaan kami.

Demikianlah atas perhatian Bapak/ibu kami ucapkan terima kasih.

Asisten Manager
Humasda Divre III SS



Asparen
NIPP. 39868

Tembusan : Arsip



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
STATUS TERAKREDITASI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PIA B A M

No.509/H-4/LPKKN/UMP/III/2015

Lembaga Pengelola Kuliah Kerja Nyata (LPKKN) Universitas Muhammadiyah Palembang menerangkan bahwa :

Nama : Benny Ricarno
Nomor Pokok Mahasiswa : 212011151
Fakultas : EKONOMI
Tempat Tgl. Lahir : Lubuk Linggau, 28-08-1993

Telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata Tematik Posdaya Angkatan ke-7 yang dilaksanakan dari tanggal 21 Januari sampai dengan 5 Maret 2015 bertempat di:

Kelurahan/Desa : Ario Kemuning
Kecamatan : Kemuning
Kota/Kabupaten : Palembang
Dinyatakan : LULUS

Mengetahui



H. M. Idris, S.E., M.Si.



Palembang, 30 Maret 2015

Ketua LPKKN,

M. Si.

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

Unggul dan Islami



Sertifikat

343/J-10/FEB-UMP/SHA/VII/2015

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

DIBERIKAN KEPADA :

NAMA : BENNY RIČARNO
NIM : 212011151
PROGRAM STUDI : Manajemen

Yang dinyatakan HAFAL / TAHFIDZ (17) Surat Juz Amma
di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Palembang, 11 Juli 2015



Wakil Dekan IV

Drs. Antoni, M.H.I.



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH DALEMBANG

LEMBAGA BAHASA

Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263

Telp. (0711) 512637 - Fax. (0711) 512637

email. lembagabahasaump@yahoo.co.id



TEST OF ENGLISH ABILITY SCORE RECORD

Name : Benny Ricarno
Place/Date of Birth : Lubuklinggau, August 25th 1993
Test Times Taken : +1
Test Date : July 26th, 2015

Scaled Score

Listening Comprehension : 44
Structure Grammar : 40
Reading Comprehension : 44
OVERALL SCORE : 426

Palembang, July 26th, 2015

Head of Language Institute

Rini Susanti, S.Pd., M.A

No. 284/TEA FE/LB/UMP/VII/2015

NBM/NIDN. 1164932/0210098402

123 certificates



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : BENNY RICARNO	PEMBIMBING
NIM : 21 2011 151	KETUA : DIAH ISNAINI ASIATI, SE., MM
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN	ANGGOTA :
JUDUL SKRIPSI : PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVISI REGIONAL III PALEMBANG	

NO.	TGL/BL/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			KETUA	ANGGOTA	
1	4/5	Subr BAB I - BAB III	<i>h</i>		
2					
3	7/6	Metode Penelitian	<i>h</i>		
4					
5	10/6	Ace BAB I - III	<i>h</i>		
6					
7	21/6	Sistematika BAB IV	<i>h</i>		
8					
9	25/6	Perhitungan	<i>h</i>		
10					
11	26/6	Pertapam Pembahasan	<i>h</i>		
12					
13	2/7	Tambah lagi pembahasan	<i>h</i>		
14	5/7	Sempurnakan	<i>h</i>		
15	20/7	Ace BAB IV + V	<i>h</i>		dpt diujikan
16					

CATATAN :

Mahasiswa diberikan waktu menyelesaikan skripsi, 6 bulan terhitung sejak tanggal ditetapkan

Dikeluarkan di : Palembang

Pada tanggal : / /

a.n. Dekan

Program Studi :



HJ. MAFTUHAH NURRAHMI, SE., M.Si



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

AKREDITASI

INSTITUSI PERGURUAN TINGGI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI (S1)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PEMASARAN (D3)

Nomor : 027/SK/BAN-PT/Akred/PT/I/2014 (B)
Nomor : 044/SK/BAN-PT/Akred/S/I/2014 (B)
Nomor : 044/SK/BAN-PT/Ak-XIII/S1/II/2011 (B)
Nomor : 005/BAN-PT/Ak-X/Dpl-III/VI/2010 (B)

(B)
(B)
(B)
(B)

site: umpalembang.net/feump

Email : feumplg@gmail.com

Alamat : Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263 Telp. (0711) 511433 Faximile (0711) 518018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Hari / Tanggal : Senin, 10 Agustus 2015
Pukul : 08:00 S/D 12:00 Wib
Nama : Benny Ricarno
NIM : 21 2011 151
Program Studi : Manajemen
Bidang Skripsi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang

**TELAH DIPERBAIKI DAN DISETUJUI OLEH TIM PENGUJI DAN PEMBIMBING
SKRIPSI DAN DIPERKENANKAN UNTUK MENGIKUTI WISUDA**

NO	NAMA DOSEN	JABATAN	TANGGAL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
1	Diah Isnaini A, S.E., M.Si	Pembimbing	Rabu, 12 AGUSTUS 2015	
2	Diah Isnaini A, S.E., M.Si	Ketua Penguji	Rabu, 12 AGUSTUS 2015	
3	Edy Liswani, S.E., M.Si	Penguji I	Rabu, 12 AGUSTUS 2015	
4	Hj. Choiriyah, S.E., M.Si	Penguji II	Rabu, 12 AGUSTUS 2015	

Palembang, Agustus 2015

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen



Maftuhan Nurrahmi, S.E., M.Si

NIDN : 0216057001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Benny Ricarno

Nim : 21 2011 151

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh – sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan menyelipkan karya orang lain.

Apabila kemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dan segala konsekuensinya.

Palembang, Juli 2015

Penulis

METERAI
TEMPEL
PAJAK MENBANGKITKAN BANGSA
TGL. 20



F1E45ACF250411911

ENAM RIBU RUPIAH
6000

DJP

Benny Ricarno