

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Era globalisasi ini, semua aspek mengalami perkembangan dan perubahan. Perkembangan dan perubahan terjadi dari bagian yang paling kecil sampai yang paling besar. Aktifitas bisnis merupakan salah satu bagian yang mengalami perkembangan dan perubahan tersebut. Persaingan di dalam dunia bisnis menuntut semua perusahaan yang ada melakukan perubahan dan perbaikan yang sesuai dengan perkembangan yang ada sehingga dapat bersaing dengan perusahaan yang lain serta tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini akan menuntut setiap perusahaan ingin memperoleh sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, ketrampilan, kemampuan yang dapat memberikan hasil kerja maksimal.

Agar tercipta karyawan yang handal dan berkualitas maka perusahaan perlu menerapkan manajemen sumber daya manusia yang tepat untuk organisasi atau perusahaannya secara tepat dan efektif. Manajemen sumber daya manusia merupakan kekayaan yang paling penting, yang dimiliki oleh organisasi ataupun perusahaan.

Saat ini perusahaan-perusahaan cenderung mengalami penurunan kinerja, hal tersebut sering disebabkan oleh kegagalan manajemen dalam mengelola karyawannya, keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh tenaga sumber daya manusia yang handal. Sumber daya manusia merupakan hal yang terpenting dalam suatu organisasi, selain itu sumber daya manusia harus memiliki kemampuan yang mumpuni di bidangnya dan diharapkan memiliki kinerja yang baik.

Kinerja karyawan pada lembaga organisasi merupakan salah satu sumber bagi tolak ukur penilaian kualitas dari suatu lembaga organisasi. Setiap organisasi atau badan usaha dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari

faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi atau badan usaha. Karyawan merupakan aset utama organisasi mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi.

Perusahaan merupakan suatu usaha besar yang dikelola ataupun dijalankan perorangan maupun secara bersama-sama (beberapa orang) yang mempunyai modal besar dengan maksud untuk mencapai tujuan mengelola perusahaannya sendiri tetapi harus dibantu oleh karyawannya. Oleh karena itu, antara perusahaan dengan karyawan harus dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Jadi dapat dikatakan jika suatu organisasi (perusahaan) memiliki kinerja karyawan yang memuaskan maka performa dari lembaga organisasi tersebut juga akan baik, dimana semakin banyaknya organisasi baru dapat menambah persaingan yang ditimbulkan di antara organisasi yang ada. Adanya persaingan yang terjadi di antara organisasi di suatu perusahaan membuat pemimpin (*leader*) harus berfikir agar bisa mengelola persaingan yang terjadi.

Dalam hal ini pemimpin bekerja untuk menemukan strategi yang diutamakan dan hal tersebut seringkali berfokus pada bagaimana mengelola kinerja karyawan sehingga kinerja karyawan membaik dan meningkatkan kualitas dari organisasi tersebut. Kinerja merupakan sebuah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi dalam perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya untuk mencapai tujuan organisasi tersebut bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika

Pada perkembangan globalisasi ini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor- faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan profesional

akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan. Dengan adanya SDM yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut begitu juga sebaliknya jika kinerja suatu perusahaan tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan.

PT. Pertamina (Persero) mengemban tugas negara untuk mengusahakan dan mengembangkan potensi sumber daya alam minyak, gas dan panas bumi, berdasarkan pada landasan Undang-Undang (UU) No.22 tahun 2001 dan Peraturan Pemerintah (PP) No.31 tahun 2003. Berdasarkan UU dan PP tersebut, status Pertamina berubah dari sebelumnya sebagai Lembaga Pemerintah Non Departemen (LPND) menjadi Persero, dan diwajibkan oleh *stakeholder*-nya dalam hal ini Pemerintah, untuk menjadi perusahaan yang *profit oriented*.

PT.Pertamina (Persero) *Region II wilayah Sumbagsel* yang berada dan beroperasi di kota Palembang, termasuk salah satu perusahaan besar BUMN di Indonesia. Perusahaan BUMN ini bergerak dibidang perminyakan. Bisnis yang dijalankan oleh PT.Pertamina (Persero) ialah pengolahan minyak yang dimulai dari hulu ke hilir dan pemasaran. Dimana kilang minyak Pertamina) *Region II wilayah Sumbagsel* merupakan salah satu kilang minyak terbesar di Indonesia yang memasok sebagian besar kebutuhan BBM (Bahan Bakar Minyak) di Pulau Sumatera Bagian Selatan . Sehingga PT.Pertamina *Region II wilayah Sumbagsel* tentu memiliki banyak sekali sumber daya manusia yang ada didalamnya, baik sumber daya manusia yang ada dikantornya maupun yang berada dilapangannya. Salah satu faktor utama yang menjadi kepuasan para pegawai dalam perusahaan ini dalam menyelesaikan pekerjaannya adalah pengembangan sumber daya manusia serta motivasi dalam setiap pekerjaan

Berdasarkan hasil wawancara dengan Supervisor Receiving, Engineering and Distribution serta *Jr. Supervisor Sales and General Administration* di Fuel Terminal Pangkalan Balam kota Pangkal Pinang Kepulauan Bangka Belitung , perusahaan tersebut mengalami permasalahan tentang kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan karyawan

kurang cekatan dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan merasa selalu dikejar waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dan kurangnya motivasi

Tabel 1.1

Indikasi Rendahnya Kinerja Karyawan PT.Pertamina (Persero) Fuel Terminal Pangkalan Balam (tahun 2020)

No	Indikasi Rendahnya Kinerja Karyawan
1	Karyawan kurang cekatan dalam menyelesaikan pekerjaan
2	Karyawan merasa dikejar waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
3	Lingkungan kurang kondusif
4	Kurangnya motivasi

Sumber : Hasil wawancara PT.Pertamina (Persero) Fuel Terminal Pangkalan Balam 2020

Rendahnya kinerja karyawan di PT.Pertamina (Persero) Fuel Terminal Pangkalan Balam dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Berdasarkan wawancara dengan 15 (lima belas) karyawan PT.Pertamina (Persero) Fuel Terminal Pangkalan Balam , dapat diketahui bahwa penyebab rendahnya kinerja karyawan ditunjukkan pada:

Tabel 1.2

Penyebab rendahnya kinerja karyawan dari 15 reponden (bagian maintenance) Tahun 2021

No	Penyebab menurunnya kinerja karyawan	Jumlah Jawaban	%
1	Tidak memahami pekerjaan	8	53,3 %
2	Kurangnya Keahlian	7	46,6%
3	Beban Kerja	5	33,3%
4	Tidak ada motivasi	7	46,6%
5	Pekerjaan yang tidak sesuai dengan spesifikasi	7	46,6%

Sumber: Hasil Pra-Survey PT.Pertamina (Persero) Fuel Terminal Pangkalan Balam 2021

Pra-survey yang dilakukan pada bulan Januari hingga Februari 2021. Responden adalah 15 karyawan yang melakukan tindakan yang mengindikasikan penurunan kinerja. Setiap responden diberikan pertanyaan terbuka mengenai apa yang menyebabkan kinerja mereka menurun. Masing-masing responden menyampaikan rata-rata 2 jawaban. Berdasarkan hasil tersebut, tidak memahami pekerjaan menduduki posisi teratas dengan 8 jawaban. Kemudian kurangnya keahlian menduduki posisi kedua dengan 7 jawaban, diikuti tidak ada motivasi dengan 7 jawaban, pekerjaan yang tidak sesuai dengan spesifikasi dengan 7 jawaban.

Dari hasil *pra-survey* menunjukkan bahwa tidak memahami pekerjaan dan kurangnya keahlian menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan wawancara dan observasi di lapangan menunjukkan bahwa karyawan mengaggap beban yang diberikan berlebihan dan adanya tekanan dan intimidasi dari berbagai pihak. Karena ketidakpahaman akan pekerjaan ini merupakan suatu tekanan akibat bekerja juga akan mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi fisik seseorang, dimana tekanan itu berasal dari keahlian dan kemampuan pekerja . Salah satu cara untuk menanggulangnya adalah dengan cara memotivasi diri sendiri untuk bisa tenang, mengendalikan perasaan, menghadapi masalah, dan menyelesaikan masalah dengan baik serta dengan melakukan pengembangan diri yang salah satunya adalah dengan mengikuti berbagai pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh perusahaan, sehingga mereka juga akan dapat bekerja dengan lebih baik, dengan begitu hasil yang diinginkan oleh perusahaan akan tercapai dengan baik.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini mencoba mengkaji mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan mengambil variabel pelatihan dan motivasi kerja sebagai faktor yang dirasa memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “ **PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI**

KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.PERTAMINA (PERSERO) FUEL TERMINAL PANGKAL BALAM KEPULAUAN BANGKA BELITUNG “

1.2. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan pokok-pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Pelatihan secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan PT.Pertamina (Persero) Fuel Terminal Pangkalan Balam Kepulauan Bangka Belitung ?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan PT.Pertamina (Persero) Fuel Terminal Pangkalan Balam Kepulauan Bangka Belitung ?
3. Bagaimana pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan Fuel Terminal Pangkalan Balam Kepulauan Bangka Belitung ?

1.3. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui:

1. Pengaruh Pelatihan secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pertamina (Persero) Fuel Terminal Pangkalan Balam Kepulauan Bangka Belitung.
2. Pengaruh Motivasi Kerja secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pertamina (Persero) Fuel Terminal Pangkalan Balam Kepulauan Bangka Belitung
3. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan PT.Pertamina (Persero) Fuel Terminal Pangkalan Balam Kepulauan Bangka Belitung.

1.4. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti,

Penelitian ini mampu memberikan pengetahuan seberapa jauh pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Pertamina (Persero) Fuel Terminal Pangkalan Balam Kepulauan Bangka Belitung

2. Bagi Perusahaan

Agar dijadikan evaluasi tentang determinasi pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Pertamina (Persero) Fuel Terminal Pangkalan Balam Kepulauan Bangka Belitung sehingga dapat mengambil keputusan-keputusan penting dalam perusahaan.

3. Bagi Almamater

Penulis berharap penelitian ini dapat berguna sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. LANDASAN TEORI

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap Organisasi memiliki orang didalamnya, baik organisasi yang berskala kecil maupun besar, orang atau manusia merupakan unsur penting dalam menentukan apakah sebuah organisasi dapat beroperasi sesuai dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Pada dasarnya, gagal atau suksesnya sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada manusia yang mengelola organisasi tersebut. Manusia atau Karyawan yang berada dalam suatu organisasi biasanya disebut dengan Sumber Daya Manusia.

Untuk mengembangkan dan mengoptimalkan kapabilitas serta kinerjanya, diperlukan suatu manajemen untuk mengelolanya. Manajemen tersebut biasanya disebut dengan Manajemen Sumber Daya Manusia atau disingkat dengan MSDM. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam bahasa Inggris disebut dengan *Human Resources Management* (HRM) sedangkan Departemen dalam organisasi yang mengelola Sumber Daya Manusia disebut dengan *Human Resources Department* atau disingkat dengan HRD. Jika dilihat dari definisinya, Menurut Afandi (2016:15) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) *adalah* suatu process perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat . Sedangkan Menurut Dessler, manajemen sumber daya manusia mengacu pada praktek dan kebijakan yang diperlukan untuk melaksanakan aspek-aspek personalia dari jabatan manajemen.

Berdasarkan pada definisi di atas, dapat kita katakan bahwa manajemen sumber daya manusia mencakup keseluruhan kebijakan, praktek, dan sistem untuk mengelola

sumber daya manusia dalam organisasi dengan cara yang paling efektif untuk mencapai baik tujuan organisasional maupun individu. Pengetahuan mengenai penyelenggara fungsi dan aktivitas manajemen SDM ini penting untuk memberikan pemahaman kepada bahwa para penyelenggara fungsi dan aktivitas manajemen sumber daya manusia itulah nantinya yang harus bertanggung jawab menghadapi dan menjawab tantangan yang tertuju pada praktek manajemen sumber daya manusia di dalam organisasi. Pendelegasian tugas-tugas manajemen sumber daya manusia telah lama berubah. Pada awalnya, para manajer pada level tertentu secara periodik terlibat pada setiap fungsi utama manajemen sumber daya manusia.

Pada organisasi kecil, sebagian besar fungsi manajemen sumber daya manusia dilaksanakan oleh pemilik langsung. Organisasi kecil umumnya tidak memiliki unit sumber daya manusia, sehingga pemilik memiliki banyak tanggung jawab sebagai manajemen sumber daya manusia. Pada organisasi menengah, bahkan beberapa organisasi besar, fungsi manajemen sumber daya manusia dilaksanakan oleh bagian sumber daya manusia yang bersifat umum. Bagian yang bersifat umum ini mencurahkan sebagian besar waktunya untuk masalah-masalah sumber daya manusia, meskipun tidak mengkhususkan diri pada satu bidang tertentu dari manajemen sumber daya manusia. Sejalan dengan perkembangan organisasi, pekerjaan bagain umum ini kemudian dipecah-pecah dan beberapa dari pecahan tersebut menjadi fungsi khusus. Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bagian yang menjadi fungsi khusus tersebut. Oleh karena itu, pada organisasi besar biasanya memiliki departemen sumber daya manusia atau departemen personalia tersendiri yang bertanggung jawab terhadap pengarahannya fungsi manajemen sumber daya manusia.

B. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2012:78) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu

organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. Adapun 4 (Empat) tujuan manajemen SDM adalah sebagai berikut:

- a. Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggungjawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
- b. Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
- c. Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi
- d. Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

Tujuan dari suatu perusahaan terkait dengan adanya SDM diantaranya yaitu:

- Produktifitas

Dengan SDM yang berkualitas maka akan membuat suatu perusahaan produktifitas yang baik.

- Laba merupakan ukuran aktifitas yang paling umum dan luas. Seiringnya laba yang dijadikan tujuan utama suatu perusahaan bisnis menyebabkan banyaknya ukuran yang dikembangkan untuk menghitung perbandingan antara input dan output.

C. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia. Adapun fungsi Manajemen sumber daya manusia sama halnya seperti fungsi manajemen pada umumnya, seperti yang dikemukakan oleh Malthis (2010:98). Menurutnya, fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia ada dua, yakni :

- **Fungsi Manajerial :**

Fungsi ini terdiri dari:

- a) **Perencanaan (*Planning*)**

Perencanaan mempunyai arti penentuan mengenai program tenaga kerja yang akan mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

- b) **Pengorganisasian (*Organizing*)**

Organisasi dibentuk dengan merancang struktur hubungan yang mengaitkan antara pekerjaan, karyawan, dan faktor-faktor fisik sehingga dapat terjalin kerjasama satu dengan yang lainnya.

- c) **Pengarahan (*Directing*)**

Pengarahan terdiri dari fungsi staffing dan leading. Fungsi staffing adalah menempatkan orang-orang dalam struktur organisasi, sedangkan fungsi leading dilakukan pengarahan sdm agar karyawan bekerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

- d) **Pengawasan (*Controlling*)**

Adanya fungsi manajerial yang mengatur aktifitas-aktifitas agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan organisasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, bila terjadi penyimpangan dapat diketahui dan segera dilakukan perbaikan.

- **Fungsi Operasional**

Adapun fungsi ini terdiri dari:

a) **Pengadaan (*Procurement*)**

Usaha untuk memperoleh sejumlah tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan, terutama yang berhubungan dengan penentuan kebutuhan tenaga kerja, penarikan, seleksi, orientasi dan penempatan.

b) **Pengembangan (*Development*)**

Usaha untuk meningkatkan keahlian karyawan melalui program pendidikan dan latihan yang tepat agar karyawan atau pegawai dapat melakukan tugasnya dengan baik. Aktivitas ini penting dan akan terus berkembang karena adanya perubahan teknologi, penyesuaian dan meningkatnya kesulitan tugas manajer.

c) **Kompensasi (*Compensation*)**

Fungsi kompensasi diartikan sebagai usaha untuk memberikan balas jasa atau imbalan yang memadai kepada pegawai sesuai dengan kontribusi yang telah disumbangkan kepada perusahaan atau organisasi.

Jadi kesimpulan berdasarkan uraian di atas yaitu manajemen sumber daya manusia memiliki dua fungsi, diantaranya fungsi managerial dan fungsi operasional yang masing-masing terdiri dari mengatur, merencanakan, pengorganisasian, memimpin serta mengendalikan manusia yang merupakan asset penting bagi perusahaan. Sedangkan sebagai fungsi operasional karyawan termasuk pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja.

Intinya pelaksanaan fungsi managerial maupun fungsi operasional itu pada dasarnya diarahkan agar disatu pihak kebutuhan dan kepuasan karyawan dapat dipenuhi dan dilain pihak tujuan perusahaan pun dapat tercapai secara efektif dan efisien.

2.1.2. Konsep Pelatihan

A. Pengertian pelatihan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pelatihan berasal dari kata dasar Latih yang berarti belajar dan membiasakan diri agar mampu (dapat) melakukan sesuatu. Kata pelatihan merupakan kata yang mendapat awalan pe- dan akhiran -an yang dalam Bahasa Indonesia berarti proses, cara, perbuatan melatih, kegiatan atau pekerjaan melatih. Adapun istilah pelatihan memiliki beberapa persamaan yang dalam Bahasa Inggris disebut *training*. Berikut pengertian *training* menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut

Menurut Barry Hollenbeck (2010 :89), *Training is defined as any attempt to improve employed performance on a currently held job or one related to it. This usually means changes in spesific knowledges, skills, attitudes, or behaviors. To be effective, training should involve a learning experience, be a planned organizational activity, and be designed in response to identified needs.*

Ini berarti bahwa pelatihan didefinisikan sebagai berbagai usaha pengenalan untuk mengembangkan kinerja tenaga kerja pada pekerjaan yang dipikulnya atau juga sesuatu berkaitan dengan pekerjaannya. Hal ini biasanya berarti melakukan perubahan perilaku, sikap, keahlian, dan pengetahuan yang khusus atau spesifik. Cara agar pelatihan menjadi efektif maka di dalam pelatihan harus mencakup suatu pembelajaran atas pengalaman-pengalaman, pelatihan harus menjadi kegiatan keorganisasian yang direncanakan dan dirancang di dalam menanggapi kebutuhan-kebutuhan yang teridentifikasi.

Menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart dan Wright (2008 : 101), *training is a planned effort to facilitate the learning of job-related knowledge, skills, and behavior by employee.* Hal ini berarti bahwa pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana untuk

memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku oleh para pegawai.

Sedangkan menurut Handoko (2010 : 98), pengertian pelatihan adalah memberikan karyawan baru atau lama suatu keterampilan yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Dengan demikian pelatihan berarti menunjukkan seorang masinis bagaimana mengoperasikan mesin barunya, bagi seorang juru jual baru, bagaimana menjual produk perusahaannya, atau bagi seorang penyelia (supervisor) baru bagaimana mewawancarai dan menilai karyawan.

Jadi, definisi pelatihan dari beberapa para ahli dapat disimpulkan setiap upaya yang terencana untuk meningkatkan kinerja yang dipekerjakan pada pekerjaan yang saat ini dipegang atau yang terkait dengannya. Hasil dari pelatihan adalah perubahan dalam pengetahuan, keterampilan, sikap, atau perilaku tertentu. Dalam hal ini, perubahan pengetahuan yang dimaksud adalah peserta pelatihan awalnya yang tidak mengerti suatu hal menjadi mengerti. Dari yang tidak mengetahui ilmu tentang administrasi perkantoran menjadi mengerti dan faham, serta dapat mengimplementasikan ilmu yang didapat baik dalam teori maupun praktik pada dunia kerja. Kemudian, untuk perubahan keterampilan dan keahlian adalah peserta yang awalnya hanya memiliki keterampilan yang terbatas, menjadi bisa bahkan ahli dalam keterampilan yang telah diajarkan atau diberikan. Dan yang terakhir adalah perubahan perilaku yang biasanya memiliki etika dalam bekerja kurang baik, bahkan mengetahui etika dalam bekerja menjadi faham dan mengerti. Dari beberapa hal di atas, agar pelatihan yang diberikan efektif dan efisien harus melibatkan pengalaman belajar, kegiatan - kegiatan organisasi yang direncanakan, dan dirancang untuk menanggapi kebutuhan yang teridentifikasi dan yang dibutuhkan.

B. Manfaat Pelatihan

Beberapa manfaat pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan yang dikemukakan oleh P.Durai (2010 : 165), yaitu:

- a) Meningkatkan pengetahuan para karyawan atas budaya dan para pesaing luar.

- b) Membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru.
- c) Membantu para karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas.
- d) Memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran.
- e) Menjamin keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi para karyawan untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau pada saat keahlian mereka menjadi absolut.
- f) Mempersiapkan para karyawan untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya, terutama dengan kaum minoritas dan para wanita.

Pelatihan juga mempunyai pengaruh yang besar bagi pengembangan perusahaan. Pelatihan mempersiapkan peserta latihan untuk mengambil jalur tindakan tertentu yang dilukiskan oleh teknologi dan organisasi tempat bekerja, dan membantu peserta memperbaiki prestasi dalam kegiatannya terutama mengenai pengertian dan keterampilan. Pelatihan merupakan upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran para karyawan tentang kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku-perilaku yang sangat penting atau berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Sasaran pelatihan bagi karyawan adalah menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan pada program-program pelatihan serta menerapkannya kedalam aktivitas sehari-hari (Hasibuan, 2008 : 112) :

- a) Penilaian kebutuhan. Penilaian kebutuhan yang mengacu pada proses yang digunakan untuk menentukan apakah pelatihan diperlukan.
- b) Kesiapan terhadap pelatihan. Mengevaluasi apakah para karyawan sudah siap untuk belajar.

- c) Menciptakan lingkungan pembelajaran. Memastikan peserta pelatihan dapat memperoleh pengetahuan dan berbagai keterampilan pada program pelatihan serta menerapkan informasi tersebut pada pekerjaannya.
- d) Memastikan peralihan pelatihan. Mengacu pada penggunaan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dipelajari pada pelatihan di tempat kerja.
- e) Memilih metode pelatihan. Terkait dengan pemilihan metode pelatihan untuk mencapai pelatihan yang efektif.
- f) Mengevaluasi program pelatihan. Memeriksa hasil suatu program pelatihan dalam mengevaluasi keefektifannya.

Batasan manajemen pelatihan menurut Mujiman adalah pengelolaan program pelatihan yang menyangkut aspek pengidentifikasian kebutuhan pelatihan, perencanaan desain pelatihan, dan penetapan metodologi pelatihan, penyusunan bahan pelatihan, pelaksanaan pelatihan, evaluasi pelatihan, dan penetapan tindak lanjut pelatihan. Hal tersebut merupakan aspek-aspek standar manajemen pelatihan yang lazim dilaksanakan dalam kegiatan pelatihan.

Pada praktiknya manajemen pelatihan selalu terlibat langsung dalam setiap kegiatan pelatihan dimana kegiatan pelatihan merupakan siklus kegiatan berkelanjutan yang menurut Pont adalah analisis kebutuhan pelatihan, perencanaan program pelatihan, penyusunan bahan pelatihan, pelaksanaan pelatihan dan penilaian pelatihan. Jadi, dalam kegiatan pelatihan selalu melibatkan manajemen pelatihan. Menurut Cut Zurnali dalam penelitiannya, terdapat 3 (tiga) tingkatan atau level analisis dalam menentukan kebutuhan pelatihan yang harus dipenuhi, yaitu:

- a) Pertama, *organization analysis* (analisis organisasi): Memfokuskan pada pengenalan di dalam organisasi di mana pelatihan dibutuhkan.
- b) Kedua, *operations analysis* (analisis operasi): Mencoba mengenal isi pelatihan-apa yang tenaga kerja harus lakukan agar bekerja secara kompeten.

- c) Ketiga, *individual analysis* (analisis individual): Menentukan seberapa baik setiap pekerja atau karyawan yang sedang melakukan tugas dalam menyelesaikan tugasnya.

Menurut F.G. Cordoso (2007 :152) , pelaksanaan program pelatihan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri peserta pelatihan tersebut terjadi suatu proses transformasi dalam peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin dan etos kerja. Dalam melaksanakan pelatihan terdapat 2 konsep pelatihan, sebagai berikut :

- a) Pemberian materi secara teoritik

Pemberian materi secara teoritik disini maksudnya, peserta pelatihan diberikan modul materi sesuai Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI). Materi yang disampaikan secara kurikulum yang telah ditetapkan dari pusat.

- b) Pemberian materi secara praktik

Pemberian materi secara praktik disini maksudnya adalah, materi yang telah disampaikan dari modul kemudian langsung diaplikasikan atau dipraktikkan. Dalam hal ini peserta mendapatkan fasilitas untuk praktik, seperti : seragam, flashdisk, computer, alat tulis kantor dan lain sebagainya.

Untuk mengetahui terjadi tidaknya perubahan tersebut dilakukan penilaian atau evaluasi atas pelaksanaan pelatihan tersebut.

2.1.3. Motivasi Kerja

A. Definisi Motivasi Kerja

Motivasi, berasal dari kata motif (motive), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar (M.Shaleh,

2018 : 78). Menurut Robbins dan Judge (2017 : 67), “Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya”. Terdapat tiga kunci utama, yakni: intensitas, arah dan ketekunan. Intensitas menerangkan seberapa kerasnya seseorang berusaha.

Intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali jika upaya itu diarahkan ke suatu tujuan yang menguntungkan organisasi. Dengan kata lain, motivasi harus memiliki dimensi arah. Usaha untuk tekun maju ke arah tujuan organisasi adalah usaha yang harus dipupuk. Akhirnya, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Ini adalah ukuran tentang berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi akan tetap bertahan pada pekerjaan untuk mencapai tujuan mereka.

Berdasarkan penjelasan teori-teori diatas dapat ditarik kesimpulan yaitu motivasi kerja merupakan upaya dorongan yang timbul dari diri sendiri untuk melakukan pekerjaan dan menyalurkan semua keahlian yang dimiliki agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Apabila seseorang memiliki motivasi yang tinggi maka dia akan melakukan pekerjaan tersebut dengan maksimal dan juga sebaliknya, apabila seseorang tidak memiliki motivasi dalam bekerja maka tidak akan ada hal-hal baru yang bisa dia lakukan demi tercapainya target perusahaan tersebut. Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Nawawi, 2005 : 136).

B. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2008 : 91) tujuan dari motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- a) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e) Mengefektifkan pengadaan karyawan

- f) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- h) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

C. Jenis Motivasi Kerja

Ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif (Hasibuan, 2008 : 111).

1. Motivasi positif (insentif positif)

Motivasi positif maksudnya pemimpin memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi negatif (insentif negatif)

Motivasi negatif maksudnya pemimpin memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

D. Teori Motivasi Kerja

Teori motivasi kerja yang dikembangkan oleh beberapa para ahli mendasarkan pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga mereka mau melakukan aktivitasnya, jadi mengacu pada diri seseorang. Teori ini mencoba mencari tahu tentang kebutuhan apa yang dapat memuaskan dan yang dapat mendorong semangat kerja seseorang.

Teori motivasi kerja yang digunakan oleh peneliti adalah teori motivasi prestasi oleh David McClelland (Mangkunegara, 2012 : 65). Teori ini menyatakan bahwa seseorang bekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada

dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada. Mc Clelland meneliti tiga jenis kebutuhan, yaitu:

- a) Kebutuhan akan prestasi, ciri-cirinya:
 - Mereka yang memiliki kebutuhan prestasi tinggi memiliki rasa tanggung jawab terhadap pelaksanaan suatu tugas.
 - Mereka yang memiliki kebutuhan akan prestasi yang tinggi dan ia memiliki suatu keinginan besar untuk dapat berhasil dalam menyelesaikan pekerjaan.
 - Mereka yang memilih kebutuhan prestasi tinggi memiliki keinginan untuk bekerja keras guna memperoleh tanggapan atau umpan balik atas pelaksanaan tugasnya.

- b) Kebutuhan akan afiliasi, ciri-cirinya:
 - Mereka memiliki suatu keinginan dan mempunyai perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan di mana mereka bekerja.
 - Mereka cenderung berusaha membina hubungan sosial yang menyenangkan dan rasa saling membantu dengan orang lain.
 - Mereka memiliki suatu perhatian yang sungguh-sungguh terhadap perasaan orang lain.

- c) Kebutuhan akan kekuasaan, ciri-cirinya:
 - Keinginan untuk memengaruhi secara langsung terhadap orang lain.
 - Keinginan untuk mengadakan pengendalian terhadap orang lain.
 - Adanya suatu upaya untuk menjaga hubungan pimpinan pengikut.
 - Mereka pada umumnya berusaha mencari posisi pimpinan

2.1.4. Pengertian Kinerja Karyawan

A. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Aguinis, 2012:110).

Sedangkan menurut T. Hani Handoko (2010 : 223) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Malayu SP.Hasibuan (2008:121) mengemukakan bahwa ada 4 (empat) unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja yaitu :

1. Hasil-hasil fungsi pekerjaan
2. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan
3. Pencapaian tujuan organisasi
4. Periode waktu tertentu

Adapun Tujuan kinerja menurut Hasibuan (2008 : 154):

1. Kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukan untuk perbaikan hasil kinerja dan kegiatannya.

2. Kemahiran dari pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas.
3. Kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja.
4. Target aktivitas perbaikan kinerja.
5. Perbaikan dalam kualitas atau produksi.
6. Perbaikan dalam waktu atau pengiriman.

Menurut R.A.Noë (2017 : 175) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas

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

2. Kuantitas

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

3. Pelaksanaan tugas

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

4. Tanggung Jawab

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

B. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan potensi pegawai secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih

baik atas sumberdaya manusia yang ada di dalam suatu organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Menurut Malayu Hasibuan (2008:112-113), mengemukakan bahwa:

“Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) pada organisasi tempat mereka bekerja”.

Menurut R.Kumar (2011:261), mengemukakan bahwa:

“Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang.”

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pegawai sangat perlu dilakukan, karena dapat dijadikan sebagai setiap pimpinan perusahaan untuk proses tindak lanjut setelah mengetahui apa kekurangan dan kelebihan dari kinerja bawahannya, maka setiap manajer pada berbagai tingkatan dapat mengetahui tindakan apa yang harus diambil untuk mengatasi kekurangan serta mempertahankan kelebihan tersebut, sehingga akan berdampak pada pengambilan keputusan yang strategis mengenai hasil evaluasi kinerja serta komunikasi yang telah dilakukan oleh atasan dan bawahan sehingga tujuan perusahaan akan cepat tercapai.

C. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Stephen P Robbins (2017:191), mengemukakan bahwa secara teoritis, tujuan penilaian kinerja dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation dan development*. Suatu yang bersifat *evaluation* harus menyelesaikan:

1. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
2. Hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decision*

3. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi

Sedangkan yang bersifat *development* Penilai harus menyelesaikan:

1. Prestasi real yang dicapai individu
2. Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja
3. Prestasi-prestasi yang dikembangkan

Menurut Nawawi (2005:262) menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah:

1. Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
2. Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Dari definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa penilaian kinerja merupakan serangkaian proses untuk mengevaluasi proses atau hasil kerja seorang karyawan untuk memudahkan setiap pimpinan perusahaan dalam menentukan kebijakan yang menyangkut setiap karyawannya tersebut yang berkaitan dengan pekerjaan atau jabatannya.

D. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Malthis (2010:101), mengemukakan bahwa kontribusi hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi. secara terperinci, penilaian kinerja bagi organisasi adalah:

1. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
2. Perbaikan kinerja
3. Kebutuhan latihan dan pengembangan
4. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja
5. Untuk kepentingan penelitian pegawai

6. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai..

Berdasarkan beberapa uraian diatas maka kinerja individual dapat diukur, dimana pada tingkat individu ini berhubungan dengan pekerjaan, mengacu kepada tanggungjawab utama. Bidang kegiatan utama atau tugas kunci yang merupakan bagian dari pekerjaan seseorang. Fokusnya kepada hasil yang diharapkan dapat dicapai seseorang dan bagaimana kontribusi mereka terhadap pencapaian target perusahaan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

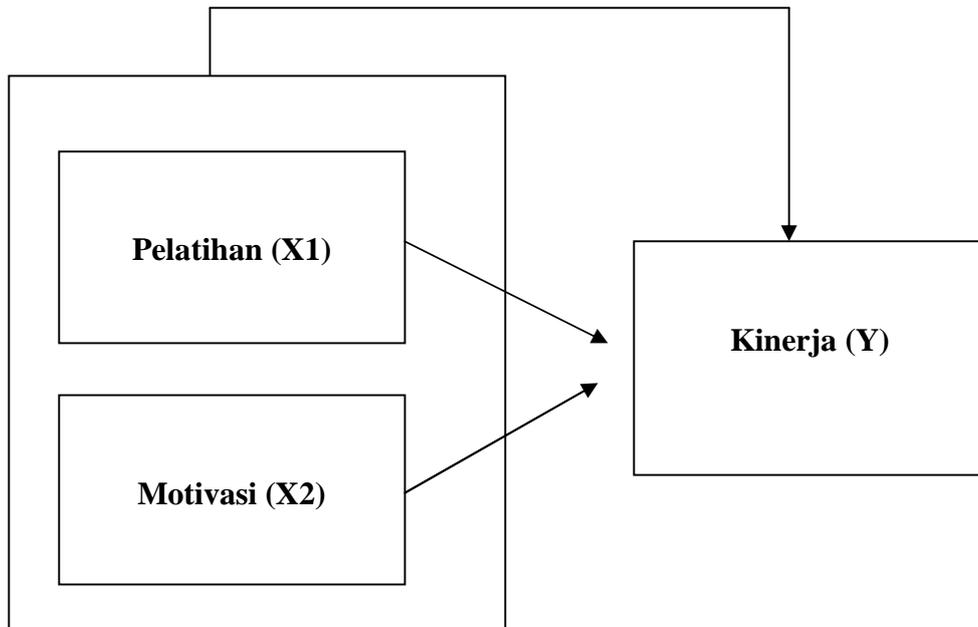
Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	<p>Pengaruh Pelatihan dan motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Geothermal Energy Area Kamojang Bandung Jawa Barat</p> <p>Titan Tahyudin Suwandi</p> <p>FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PERTAMINA JAKARTA 2020</p>	<p>Penelitian ini merupakan penelitian populasi dengan jumlah responden 77 orang. Uji validitas instrumen menggunakan <i>Pearson Product Moment</i>, uji reliabilitasnya menggunakan <i>Cronbach Alpha</i> dengan bantuan <i>Software SPSS Version 26</i>. Teknik analisis yang digunakan adalah uji regresi linier berganda dengan tingkat signifikansi 5%. Hasilnya menunjukkan bahwa: (1) Pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan () 0,684 dan tingkat signifikansi 0,000. (2) Motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan () 0,132 dan tingkat signifikansi 0,212. (3) Pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi 0,000.</p>
2	<p>Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi kasus di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia)</p> <p>Nita Nur Mazidah</p> <p>UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA FAKULTAS EKONOMI YOGYAKARTA 2018</p>	<p>Konstruk eksogen motivasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan ($O = 0.776$) terhadap konstruk endogen disiplin kerja. Hal ini berdasarkan pada nilai $t - statistic$ pada hubungan konstruk ini adalah $8.824 > 1.96$, dan nilai $p - value$ $0.000 < 0.05$. Oleh karena itu, hipotesis keempat yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja terbukti kebenarannya.</p>

		<p>Konstruk eksogen pelatihan tidak mempunyai pengaruh ($\beta = -0.072$) terhadap konstruk endogen disiplin kerja. Nilai t – statistic pada hubungan konstruk ini adalah 0,677, dan nilai p – value 0.499</p>
--	--	---

2.3. Kerangka Fikir

Gambar 2.1.
Kerangka Fikir



2.4. Hipotesis

- a. Terdapat pengaruh secara parsial dan simultan antara Pelatihan dan Motivasi terhadap terhadap Kinerja Karyawan PT.Pertamina (Persero) Fuel Terminal Pangkalan Balam Kepulauan Bangka Belitung

- b. Terdapat pengaruh yang dominan antara Pelatihan dan Motivasi terhadap terhadap Kinerja Karyawan PT.Pertamina (Persero) Fuel Terminal Pangkalan Balam Kepulauan Bangka Belitung

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. OBJEK PENELITIAN

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada PT.Pertamina (Persero) Fuel Terminal Pangkalan Balam Kepulauan Bangka Belitung yang berlokasi di Jalan Puput

No.59 Kelurahan Lontong Pancur Kecamatan Pangkal Balam Kota Pangkal Pinang Kepulauan Bangka Belitung.

3.2. RUANG LINGKUP PENELITIAN

Penelitian ini membahas mengenai Pelatihan dan Motivasi serta pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan PT.Pertamina (Persero) Fuel Terminal Pangkalan Balam Kepulauan Bangka Belitung.

3.3. DESAIN PENELITIAN

Menurut Arikunto (2010 : 76) desain penelitian merupakan rencana untuk pengelompokan, pengukuran dan analisis data, dibuat untuk menjawab pertanyaan penelitian peneliti. Penelitian ini tergolong penelitian asosiatif (hubungan) karena bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Karyawan PT.Pertamina (Persero) Fuel Terminal Pangkalan Balam Kepulauan Bangka Belitung. Pengambilan data yang diambil menggunakan angket yang bersifat tertutup dengan pertanyaan yang disuguhkan kepada responden secara langsung (data primer).

3.4. JENIS DAN SUMBER DATA

3.4.1. Jenis Data

Dalam penelitian kali ini penulis menggunakan 2 (dua) jenis data yaitu (Ghazali : 2011 : 102).:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung dan segera dapat diperoleh dari sumbernya, diamati, dan dicatat pertama kalinya. Dalam penelitian ini data primer yang digunakan bersumber dari responden yang merupakan karyawan PT.Pertamina (Persero) Fuel Terminal Pangkalan Balam Kepulauan Bangka Belitung.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder ini merupakan data yang sifatnya mendukung keperluan data primer seperti buku-buku, literatur dan bacaan yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

3.4.2. Sumber Data

Adapun sumber data yang penulis peroleh dalam melaksanakan penelitian ini adalah berasal dari :

a. *Libray Research* (Studi Kepustakaan)

Penulis mempelajari literatur yang erat hubungannya dengan permasalahan yang dibahas. Penelitian ini menggunakan literatur (kepuustakaan), baik berupa buku, catatan, maupun laporan hasil penelitian dari peneliti terdahulu.

b. *Field Reseach* (Studi Lapangan)

Penulis melakukan penelitian dengan terjun langsung kelapangan untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan dalam penyusunan skripsi ini, dalam penelitian lapangan ini, penulis melakukan pengumpulan data dengan cara:

- Wawancara

Cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab langsung kepada obyek yang diteliti atau kepada perantara yang mengetahui persoalan dari objek yang diteliti. Dalam hal ini penulis melakukan wawancara dengan pihak-pihak yang berkepentingan.

- Kuisisioner

Merupakan pertanyaan peneliti dan jawaban responden yang dapat dikemukakan secara tertulis melalui suatu kuisisioner. Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuisisioner (daftar pertanyaan isian) agar diisi langsung oleh kepada

responden, kemudian responden tersebut memberikan jawaban berdasarkan pertanyaan diberikan.

3.5. POPULASI DAN SAMPEL

3.5.1. Populasi

Arikunto (2010 : 98) menerangkan bahwa unit analisis merupakan subjek analisis yang digunakan untuk penelitian. Unit analisis pada penelitian ini yaitu individu yang bekerja sebagai karyawan PT.Pertamina (Persero) Fuel Terminal Pangkalan Balam Kepulauan Bangka Belitung.

Populasi menitikberatkan terhadap sekelompok orang, kejadian dan hal yang menarik perhatian peneliti untuk diselidiki. Pada penelitian ini yang menjadi populasinya ialah karyawan tetap PT.Pertamina (Persero) Fuel Terminal Pangkalan Balam Kepulauan Bangka Belitung, berjumlah 47 orang berdasarkan data yang diperoleh dari *HR Analyst* PT.Pertamina (Persero) Fuel Terminal Pangkalan Balam Kepulauan Bangka Belitung

3.5.2. Sampel

Menurut Cooper dan Schindler (2014) sampel merupakan memeriksa sebagian populasi target dan porsi tersebut harus dipilih dengan cermat untuk mewakili populasi itu. Pada penelitian ini menggunakan jenis pengambilan sampel berupa survei. Menurut Singarimbun dan Sofian (2008) survei merupakan teknik pengambilan data sampel yang diambil dari seluruh data populasi serta kuesioner yang menjadi alat pengumpulan datanya. Pada penelitian ini yang menjadi sampel penelitian adalah karyawan tetap PT.Pertamina (Persero) Fuel Terminal Pangkalan Balam Kepulauan Bangka Belitung yang berjumlah 47 karyawan

3.6. DEFINISI OPERASIONAL DAN PENGUKURAN VARIABEL

Tabel 3.1.

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional Variabel	Dimensi Penelitian	Instrumen Penelitian
Pelatihan (X1)	Usaha pengenalan untuk mengembangkan kinerja tenaga kerja pada pekerjaan yang dipikunya atau juga sesuatu berkaitan dengan pekerjaannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Reaction</i> 2. <i>Learning</i> 3. <i>BehaviourResult</i> 4. <i>Result</i> 	<p>1-2</p> <p>3-4</p> <p>5-6</p> <p>7-8</p>
Motivasi (X2)	Suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Need of Achievement</i> 2. <i>Need of Power</i> 3. <i>Need of Affiliation</i> 	<p>1-2</p> <p>3-4</p> <p>5-6</p>
Kinerja (Y)	Hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Pelaksanaan Kerja 4. Tanggung Jawab 	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p>

3.7. TEKNIK ANALISIS

3.7.1. Uji Instrumen

Uji instrumen merupakan mekanisme untuk mendapatkan informasi mengenai layak atau tidaknya suatu instrumen yang digunakan dalam memenuhi persyaratan penelitian.

1. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2011 : 89) validitas adalah uji seberapa layak suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur konsep tertentu yang dimaksudkan. Uji validitas diterapkan pada semua item pertanyaan terhadap variabel yang digunakan. Uji validitas ini menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dengan *Software SPSS* . *Product Moment* bertujuan untuk menguji layak atau tidaknya setiap item pernyataan menjelaskan faktor yang teliti. Menggunakan tingkat signifikansi 5%, suatu item pernyataan dikatakan valid jika nilai signifikansi < 0.05 .

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2011 :92) reliabilitas adalah uji seberapa konsisten suatu alat ukur mengukur konsep apa pun yang diukurnya. Uji reliabilitas ini menggunakan *construct reliability* dan *variance extracted* dengan *Software SPSS* yang melakukan perhitungan dari setiap variable dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Variabel dinyatakan reliabel jika nilai Alpha melebihi 0,6.

3.7.2. Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam penelitian, karena dengan hipotesis penelitian lebih terarah. Pada penelitian ini hipotesis yang di uji adalah ada atau tidaknya pengaruh positif dari pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) sebagai variabel bebas dengan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang digunakan untuk menyatakan ada atau tidaknya hubungan antara dua variabel independen (X) atau lebih dengan variabel dependen (Y). Rumus dari regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

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

Keterangan:

Y : Variabel kinerja karyawan

a : Konstanta regresi berganda

b1 : Koefisien regresi Pelatihan

b2 : Koefisien regresi Motivasi

X1 : Variabel pelatihan

X2 : Variabel motivasi

e : Tingkat *error*

2. Uji F (Uji Simultan)

Uji f dalam analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui apakah variabel pelatihan dan motivasi kerja atau variabel independen berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Jika nilai signifikansi F \leq 0.05, maka

variabel independen secara bersama-sama dikatakan berpengaruh positif terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011 : 104).

3. Uji t (Uji Parsial)

Menurut Ghozali (2011 : 107) untuk mengetahui adanya pengaruh atau tidak dari setiap variabel independen maka dapat ditentukan dengan melihat nilai signifikansi t, jika nilai signifikansi t < 0.05 , maka variabel independen dikatakan berpengaruh positif terhadap variabel dependen.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besarnya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Ghozali (2011 : 112) jika nilai R^2 mendekati 1 maka pengaruh kemampuan variabel bebas sangat kuat dalam menjelaskan variabel terikat, begitupun sebaliknya, jika nilai R^2 mendekati angka 0 maka pengaruh kemampuan variabel bebas sangat lemah dalam menjelaskan variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1. Deskripsi Perusahaan

Pertamina senantiasa memegang teguh komitmen untuk menyediakan energi dan mengembangkan energi baru dan terbarukan dalam rangka mendukung terciptanya kemandirian energi nasional. Memegang amanah sebagai holding company di sektor

energi sejak ditetapkan oleh Kementerian BUMN Republik Indonesia pada tanggal 12 Juni 2020, Pertamina kini memiliki peran sangat strategis yang membawahi lima sub-holding yang bergerak di bidang energi, yaitu Upstream Sub-holding yang secara operasional dijalankan oleh PT Pertamina Hulu Energi, Gas Sub-holding yang dijalankan oleh PT Perusahaan Gas Negara), Refinery & Petrochemical Sub-holding yang dijalankan oleh PT Kilang Pertamina Internasional, Power & NRE Sub-holding yang dijalankan oleh PT Pertamina Power Indonesia, dan Commercial & Trading Sub-holding yang dijalankan oleh PT Patra Niaga. Selain itu, Pertamina mengoperasikan bisnis Shipping Company melalui PT Pertamina International Shipping.

Peran penting yang diemban oleh Pertamina ini sekaligus menandai tonggak sejarah baru dalam perjalanan bisnis perusahaan setelah kontribusi nyata yang diberikan oleh Pertamina selama lebih dari enam dekade menyediakan energi yang telah menggerakkan sendi-sendi kehidupan bangsa Indonesia dan berbagai wilayah di luar negeri.

Kemampuan Pertamina yang mumpuni ini dibangun di atas fondasi yang solid dan sejarah panjang perusahaan dalam mengawal terwujudnya kemandirian energi nasional. Sejarah mencatat bahwa eksistensi Pertamina dibangun sejak sekitar tahun 1950-an, ketika Pemerintah Republik Indonesia menunjuk Angkatan Darat yang kemudian mendirikan PT Eksploitasi Tambang Minyak Sumatera Utara untuk mengelola lading minyak di wilayah Sumatera. Kemudian perusahaan tersebut berubah nama menjadi PT Perusahaan Minyak Nasional, disingkat PERMINA, pada tanggal 10 Desember 1957 yang hingga kini diperingati sebagai hari lahirnya Pertamina.

Pada tahun 1960, PT Permina berubah status menjadi Perusahaan Negara (PN) Permina. Kemudian, PN Permina bergabung dengan PN Pertamina menjadi PN Pertambangan Minyak dan Gas Bumi Negara (Pertamina) pada 20 Agustus 1968. Selanjutnya, peran Pertamina semakin strategis setelah Pemerintah melalui UU No.8 tahun 1971 menunjuk perusahaan untuk menghasilkan dan mengolah migas dari lading

ladang minyak serta menyediakan kebutuhan bahan bakar dan gas di Indonesia. Kemudian melalui UU No.22 tahun 2001, pemerintah mengubah kedudukan Pertamina sehingga penyelenggaraan Public Service Obligation (PSO) dilakukan melalui kegiatan usaha.

Berdasarkan PP No.31 Tahun 2003 tanggal 18 Juni 2003, Perusahaan Pertambangan Minyak dan Gas Bumi Negara berubah nama menjadi PT Pertamina (Persero) yang melakukan kegiatan usaha migas pada Sektor Hulu hingga Sektor Hilir. PT Pertamina (Persero) didirikan pada tanggal 17 September 2003 berdasarkan Akta Notaris No.20 Tahun 2003. Pada tanggal 10 Desember 2005, Pertamina mengubah lambang kuda laut menjadi anak panah dengan warna dasar hijau, biru, dan merah yang merefleksikan unsur dinamis dan kepedulian lingkungan.

Lalu pada tanggal 20 Juli 2006, PT Pertamina (Persero) melakukan transformasi fundamental dan usaha perusahaan dengan mengubah visi perusahaan, yaitu “menjadi perusahaan minyak nasional kelas dunia“ Selanjutnya pada tanggal 10 Desember 2007, Pertamina melalui anak usaha PT Pertamina International EP mencatat momentum penting melalui aksi akuisisi terhadap perusahaan migas Prancis, Maurel et Prom (M&P), dengan kepemilikan saham sebesar 72,65% saham.

Kemudian tahun 2011, Pertamina menyempurnakan visinya, yaitu “menjadi perusahaan energi nasional kelas dunia“. Melalui RUPSLB tanggal 19 Juli 2012, Pertamina menambah modal ditempatkan/disetor serta memperluas kegiatan usaha Perusahaan. Pada 14 Desember 2015, Menteri BUMN selaku RUPS menyetujui perubahan Anggaran Dasar Pertamina dalam hal optimalisasi pemanfaatan sumber daya, peningkatan modal ditempatkan dan diambil bagian oleh negara serta pembuatan-perbuatan Direksi yang memerlukan persetujuan tertulis Dewan Komisaris. Perubahan ini telah dinyatakan pada Akta No.10 tanggal 11 Januari 2016, Notaris Lenny Janis Ishak, SH.

Pada tahun 2017, Pertamina semakin dekat pada terwujudnya visi menjadi perusahaan energi nasional kelas dunia setelah berhasil menuntaskan akuisisi saham perusahaan migas Prancis, Maurel et Prom (M&P). Maka dengan keberhasilan tersebut, terhitung mulai 1 Februari 2017 melalui anak usaha PT Pertamina International EP, Pertamina menjadi pemegang saham mayoritas M&P dengan 72,65% saham. Melalui kepemilikan saham mayoritas di M&P, Pertamina memiliki akses operasi di 12 negara yang tersebar di 4 benua. Pada masa mendatang, Pertamina menargetkan produksi 650 ribu BOEPD (Barrels of Oil Equivalent Per Day) di 2025 dari operasi internasional, sebagai bagian dari target produksi Pertamina 1,9 juta BOEPD di 2025, dalam upaya nyata menuju ketahanan dan kemandirian energi Indonesia.

Bahkan setelah evolusi bisnis yang dialami selama enam dekade itu, Pertamina berkomitmen untuk tetap menggaungkan semangat transformasi yang berkelanjutan guna menyempurnakan langkahnya menjadi perusahaan energi berkelas dunia yang didukung oleh organisasi yang semakin lincah, agresif, mudah beradaptasi dan fokus untuk pengembangan bisnis yang lebih luas. Dengan struktur perusahaan yang baru, Pertamina diharapkan akan mampu menghadapi dinamika bisnis di tahun-tahun mendatang dan menumbuhkan optimisme untuk selalu menciptakan peluang pertumbuhan baru yang menjanjikan melalui investasi dan optimalisasi bisnis sehingga Pertamina dapat terus tumbuh sesuai dengan harapan pemegang saham dan seluruh pemangku kepentingan lainnya.

Gambar 4.1.

Visi, Misi, Tujuan dan Tata Nilai



4.1.2. Hasil Analisis Deskriptif

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data ini untuk mengetahui proporsi jenis kelamin karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1

Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Pria	39	82,97
2	Wanita	8	17,03
	Total	47	100

Sumber : Data primer yang diolah 2021

Tabel 4.1. merepresentasikan karakteristik responden karyawan PT.Pertamina (Persero) Fuel Terminal Pangkalan Balam Kepulauan Bangka Belitung dilihat dari persentase jenis kelamin. Responden terbanyak adalah karyawan dengan jenis kelamin pria yaitu sebesar 82,97% dan sisanya merupakan karyawan wanita sebanyak 17,03%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Data ini untuk mengetahui proporsi pendidikan terakhir. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2

Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	SD	0	0
2	SLTP	0	0
3	SLTA	12	25,53
4	D3	8	17,02
5	S1	27	57,45
	Total	47	100

Sumber : Data primer yang diolah 2021

Tabel 4.2. merepresentasikan karakteristik responden karyawan PT.Pertamina (Persero) Fuel Terminal Pangkalan Balam Kepulauan Bangka Belitung dilihat dari persentase pendidikan terakhir. Responden terbanyak adalah karyawan dengan pendidikan terakhir Strata 1 (S1) yaitu sebesar 57,45% dan sisanya merupakan karyawan dengan pendidikan SLTA dan Diploma 3 (D3).

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data ini untuk mengetahui proporsi Usia. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan Usia dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	21 – 30 tahun	15	31,91
2	31-40 tahun	17	36,17
3	41-50 tahun	8	17,03
4	> 50 tahun	7	14,89
	Total	47	100

Sumber : Data primer yang diolah 2021

Tabel 4.3. merepresentasikan karakteristik responden karyawan PT.Pertamina (Persero) Fuel Terminal Pangkalan Balam Kepulauan Bangka Belitung dilihat dari persentase usia. Responden terbanyak adalah karyawan dengan usia 31-40 tahun yaitu sebesar 36,17% dan sisanya merupakan karyawan dengan usia dibawah 31 tahun dan diatas 50 tahun.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Data ini untuk mengetahui proporsi lama bekerja. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4

Distribusi Frekuensi Lama Bekerja

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	1 – 5 tahun	12	25,53
2	6-10 tahun	11	23,40
3	11-15 tahun	12	25,53
4	15-20 tahun	5	10,65
5	> 20 tahun	7	14,89
	Total	47	100

Sumber : Data primer yang diolah 2021

Tabel 4.4. merepresentasikan karakteristik responden karyawan PT.Pertamina (Persero) Fuel Terminal Pangkalan Balam Kepulauan Bangka Belitung dilihat dari persentase lama bekerja. Responden terbanyak adalah karyawan dengan usia 1-5 tahun dan 11-15 tahun yaitu sebesar 25,53% dan sisanya merupakan karyawan dengan lama bekerja diatas 20 tahun.

4.1.3. Analisis Karakteristik Responden

Analisis karakteristik variabel ini bertujuan untuk mengetahui gambaran jawaban responden terhadap variabel. Variabel yang terdapat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y), pelatihan (X₁), dan motivasi (X₂).

1) Pelatihan

Variabel yang menggambarkan persepsi karyawan tentang Pelatihan terdiri dari 8 (delapan) pertanyaan. Adapun hasil tanggapan responden mengenai masing-masing indikator dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.5

Saya tertarik dengan setiap pelatihan yang diberikan oleh perusahaan

Tingkat Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju	9	19,15
Setuju	38	80,85
Kurang Setuju	--	--
Tidak Setuju	--	--
Sangat Tidak Setuju	--	--
TOTAL	47	100

Sumber : Data primer diolah 2021

Berdasarkan tabel tersebut diatas maka dapat dijelaskan bahwa jawaban yang paling dominan adalah Setuju dengan jumlah responden sebanyak 38 orang dan Sangat Setuju sebanyak 9 orang . Tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT.Pertamina (Persero) Fuel Terminal Pangkalan Balam Kepulauan Bangka Belitung tertarik mengikuti pelatihan yang diberikan perusahaan.

Tabel 4.6

Materi yang diberikan pada setiap pelatihan selalu menarik

Tingkat Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Setuju	37	78,72
Setuju	10	21,28
Kurang Setuju	--	--
Tidak Setuju	--	--
Sangat Tidak Setuju	--	--
TOTAL	47	100

Sumber : Data primer diolah 2021

Berdasarkan tabel tersebut diatas maka dapat dijelaskan bahwa jawaban yang paling dominan adalah Sangat Setuju dengan jumlah responden sebanyak 37 orang dan Setuju sebanyak 10 orang . Tabel diatas menunjukkan bahwa materi yang diberikan

sudah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan karyawan PT.Pertamina (Persero) Fuel Terminal Pangkalan Balam Kepulauan Bangka Belitung

Tabel 4.7

Pelatihan yang diberikan berhubungan dengan pekerjaan saya

Tingkat Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Setuju	27	57,45
Setuju	20	42,55
Kurang Setuju	--	--
Tidak Setuju	--	--
Sangat Tidak Setuju	--	--
TOTAL	47	100

Sumber : Data primer diolah 2021

Berdasarkan tabel tersebut diatas maka dapat dijelaskan bahwa jawaban yang paling dominan adalah Sangat Setuju dengan jumlah responden sebanyak 27 orang dan Setuju sebanyak 16 orang . Tabel diatas menunjukkan bahwa PT.Pertamina (Persero) Fuel Terminal Pangkalan Balam Kepulauan Bangka Belitung telah memberikan pelatihan yang relevan dengan pekerjaan para karyawannya.

Tabel 4.8

Selama mengikuti pelatihan, saya belajar banyak mengenai proses solusi setiap masalah pekerjaan

Tingkat Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Setuju	26	55,32
Setuju	21	47,68
Kurang Setuju	--	--
Tidak Setuju	--	--
Sangat Tidak Setuju	--	--
TOTAL	47	100

Sumber : Data primer diolah 2021

Berdasarkan tabel tersebut diatas maka dapat dijelaskan bahwa jawaban yang paling dominan adalah Sangat Setuju dengan jumlah responden sebanyak 26 orang dan Setuju sebanyak 21 orang . Tabel diatas menunjukkan bahwa pelatihan memberikan proses pembelajaran bagi setiap karyawan PT.Pertamina (Persero) Fuel Terminal Pangkalan Balam Kepulauan Bangka Belitung dalam solusi terhadap suatu masalah.

Tabel 4.9

Saya bisa bekerja secara mandiri setelah mengikuti pelatihan

Tingkat Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Setuju	35	74,47
Setuju	12	25,53
Kurang Setuju	--	--
Tidak Setuju	--	--
Sangat Tidak Setuju	--	--
TOTAL	47	100

Sumber : Data primer diolah 2021

Berdasarkan tabel tersebut diatas maka dapat dijelaskan bahwa jawaban yang paling dominan adalah Sangat Setuju dengan jumlah responden sebanyak 35 orang dan Setuju sebanyak 12 orang . Tabel diatas menunjukkan bahwa pelatihan memberikan kemandirian dalam bekerja terhadap karyawan PT.Pertamina (Persero) Fuel Terminal Pangkalan Balam Kepulauan Bangka Belitung.

Tabel 4.10

Pelatihan memberikan dampak positif khususnya bagi saya secara individu

Tingkat Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Setuju	28	59,57

Setuju	17	36,17
Kurang Setuju	2	4,26
Tidak Setuju	--	--
Sangat Tidak Setuju	--	--
TOTAL	47	100

Sumber : Data primer diolah 2021

Berdasarkan tabel tersebut diatas maka dapat dijelaskan bahwa jawaban yang paling dominan adalah Sangat Setuju dengan jumlah responden sebanyak 28 orang dan Setuju sebanyak 17 orang serta Kurang Setuju sebanyak 2 orang saja . Tabel diatas menunjukkan bahwa pelatihan memberikan dampak positif terhadap karyawan PT.Pertamina (Persero) Fuel Terminal Pangkalan Balam Kepulauan Bangka Belitung.

Tabel 4.11

Penguasaan terhadap teknologi meningkat

Tingkat Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Setuju	13	27,66
Setuju	34	72,34
Kurang Setuju	--	--
Tidak Setuju	--	--
Sangat Tidak Setuju	--	--
TOTAL	47	100

Sumber : Data primer diolah 2021

Berdasarkan tabel tersebut diatas maka dapat dijelaskan bahwa jawaban yang paling dominan adalah Sangat Setuju dengan jumlah responden sebanyak 34 orang dan Setuju sebanyak 13 orang . Tabel diatas menunjukkan bahwa dengan pelatihan yang diberikan memberikan peningkatan penguasaan karyawan terhadap kemajuan teknologi yang dapat membantu mereka dalam bekerja.

Tabel 4.12

Melalui pelatihan, pekerjaan yang saya lakukan menjadi lebih efisien dan efektif

Tingkat Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
Sangat Setuju	30	63,83
Setuju	17	36,17
Kurang Setuju	--	--
Tidak Setuju	--	--
Sangat Tidak Setuju	--	--
TOTAL	47	100

Sumber : Data primer diolah 2021

Berdasarkan tabel tersebut diatas maka dapat dijelaskan bahwa jawaban yang paling dominan adalah Sangat Setuju dengan jumlah responden sebanyak 30 orang dan Setuju sebanyak 17 orang . Tabel diatas menunjukkan bahwa pekerjaan menjadi lebih efisien dan efektif dengan mengikuti pelatihan yang diberikan oleh perusahaan.

2) Motivasi

Variabel yang menggambarkan persepsi karyawan tentang Pelatihan terdiri dari 6 (enam) pertanyaan. Adapun hasil tanggapan responden mengenai masing-masing indikator dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.13

Saya membutuhkan penghargaan dalam setiap pekerjaan

Tingkat Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Setuju	23	48,94
Setuju	24	51,06
Kurang Setuju	--	--
Tidak Setuju	--	--
Sangat Tidak Setuju	--	--
TOTAL	47	100

Sumber : Data primer diolah 2021

Berdasarkan tabel tersebut diatas maka dapat dijelaskan bahwa jawaban yang paling dominan adalah Setuju dengan jumlah responden sebanyak 24 orang dan Sangat Setuju sebanyak 23 orang . Setiap karyawan akan merasa sangat senang apabila setiap pekerjaan mereka diapresiasi dengan baik oleh pihak perusahaan. Bentuk apresiasi tsb bisa beragam mulai dari pujian bahkan pemberian kompensasi.

Tabel 4.14

Saya selalu bekerja dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi yang maksimal

Tingkat Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Setuju	20	42,55
Setuju	27	57,45
Kurang Setuju	--	--
Tidak Setuju	--	--
Sangat Tidak Setuju	--	--
TOTAL	47	100

Sumber : Data primer diolah 2021

Berdasarkan tabel tersebut diatas maka dapat dijelaskan bahwa jawaban yang paling dominan adalah Setuju dengan jumlah responden sebanyak 27 orang dan responden dengan jawaban Sangat Setuju sebanyak 20 orang . Dari tabel tersebut diatas dapat dikatakan bahwa karyawan PT.Pertamina (Persero) Fuel Terminal Pangkalan Balam Kepulauan Bangka Belitung memiliki semangat kerja yang tinggi yang ditunjukkan dengan keinginan mereka untuk berprestasi.

Tabel 4.15

Saya dapat mempengaruhi rekan sekerja saya untuk bekerja lebih baik

Tingkat Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Setuju	30	63,83
Setuju	15	31,91
Kurang Setuju	--	--
Tidak Setuju	2	4,26
Sangat Tidak Setuju	--	--
TOTAL	47	100

Sumber : Data primer diolah 2021

Berdasarkan tabel tersebut diatas maka dapat dijelaskan bahwa jawaban yang paling dominan adalah Sangat Setuju dengan jumlah responden sebanyak 30 orang dan Setuju sebanyak 15 orang serta responden dengan jawaban tidak setuju sebanyak 2 orang . Tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah dapat memberikan dorongan atau motivasi kerja kepada sesama rekan sekerja .

Tabel 4.16

Saya mempunyai kewenangan dalam memberikan tugas kepada rekan lain

Tingkat Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Setuju	21	44,68
Setuju	18	38,30
Kurang Setuju	8	17,02
Tidak Setuju	--	--
Sangat Tidak Setuju	--	--
TOTAL	47	100

Sumber : Data primer diolah 2021

Berdasarkan tabel tersebut diatas maka dapat dijelaskan bahwa jawaban yang paling dominan adalah Sangat Setuju dengan jumlah responden sebanyak 21 orang dan Setuju sebanyak 18 orang serta responden dengan jawaban kurang setuju sebanyak 8 orang. Dari pernyataan tersebut diatas terlihat bahwa sebagian besar karyawan memiliki kewenangan untuk dapat mendelegasikan tugasnya kepada rekan sekerja.

Tabel 4.17

Saya mampu bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya

Tingkat Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Setuju	15	31,91
Setuju	32	68,09
Kurang Setuju	--	--
Tidak Setuju	--	--
Sangat Tidak Setuju	--	--
TOTAL	47	100

Sumber : Data primer diolah 2021

Berdasarkan tabel tersebut diatas maka dapat dijelaskan bahwa jawaban yang paling dominan adalah Setuju dengan jumlah responden sebanyak 32 orang dan Sangat Setuju sebanyak 15 orang . Dalam suatu organisasi, kerjasama antar tim adalah mutlak diperlukan guna pencapaian tujuan organisai dan berdasarkan tabel tersebut diatas sebagian besar karyawan PT.Pertamina (Persero) Fuel Terminal Pangkalan Balam Kepulauan Bangka Belitung memiliki tim kerja yang sangat solid sehingga bias bekerjasama dan berkoordinasi dengan baik.

Tabel 4.18

Bekerja dengan orang lain dalam satu tim adalah lebih baik daripada bekerja secara sendirian

Tingkat Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Setuju	38	80,85
Setuju	9	19,15

Kurang Setuju	--	--
Tidak Setuju	--	--
Sangat Tidak Setuju	--	--
TOTAL	47	100

Sumber : Data primer diolah 2021

Berdasarkan tabel tersebut diatas maka dapat dijelaskan bahwa jawaban yang paling dominan adalah Sangat Setuju dengan jumlah responden sebanyak 38 orang dan Setuju sebanyak 9 orang . Tabel diatas menunjukkan bahwa semua karyawan sepakat bahwa kerjasama tim akan lebih menguntungkan dibandingkan mereka bekerja sendiri.

3) Kinerja

Variabel yang menggambarkan persepsi karyawan tentang Pelatihan terdiri dari 4 (empat) pertanyaan. Adapun hasil tanggapan responden mengenai masing-masing indikator dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.19

Pekerjaan yang dilakukan selama ini mendukung perusahaan untuk dapat berfungsi secara efektif dan efisien

Tingkat Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Setuju	--	--
Setuju	45	95,74
Kurang Setuju	2	4,26
Tidak Setuju	--	--
Sangat Tidak Setuju	--	--
TOTAL	47	100

Sumber : Data primer diolah 2021

Berdasarkan tabel tersebut diatas maka dapat dijelaskan bahwa jawaban pimpinan yang paling dominan adalah Setuju dengan jumlah karyawan yang dinilai sebanyak 45 orang dan tanggapan kurang setuju Setuju sebanyak 2 orang saja . Dari tabel diatas menunjukkan pimpinan menilai sebagian besar karyawan sudah bekerja dengan baik dan mendukung semua kegiatan perusahaan sehingga operasional perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien .

Tabel 4.20

Karyawan ini berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai ketentuan atasan

Tingkat Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Setuju	--	--
Setuju	43	91,49
Kurang Setuju	4	8,51
Tidak Setuju	--	--
Sangat Tidak Setuju	--	--
TOTAL	47	100

Sumber : Data primer diolah 2021

Berdasarkan tabel tersebut diatas maka dapat dijelaskan bahwa jawaban pimpinan yang paling dominan adalah Setuju dengan jumlah karyawan yang dinilai sebanyak 43 orang dan tanggapan kurang setuju Setuju sebanyak 4 orang saja . Dari tabel diatas menunjukkan pimpinan menilai sebagian besar karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik sesuai dengan aturan.

Tabel 4.21

Karyawan ini mampu menyelesaikan tugas kerja yang diberikan secara konsisten

Tingkat Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)
----------------------------------	---------------	-----------------------

Sangat Setuju	--	--
Setuju	42	89,36
Kurang Setuju	5	10,64
Tidak Setuju	--	--
Sangat Tidak Setuju	--	--
TOTAL	47	100

Sumber : Data primer diolah 2021

Berdasarkan tabel tersebut diatas maka dapat dijelaskan bahwa jawaban pimpinan yang paling dominan adalah Setuju dengan jumlah karyawan yang dinilai sebanyak 42 orang dan tanggapan kurang setuju sebanyak 5 orang saja . Dari tabel diatas menunjukkan pimpinan menilai sebagian besar karyawan selalu konsisten dalam setiap pekerjaannya. Konsisten yang dimaksud disini adalah karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Tabel 4.22

Karyawan ini selalu mengikuti semua prosedur dan peraturan yang telah ditetapkan dan mendukung setiap program kerja yang telah ditetapkan perusahaan

Tingkat Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Setuju	17	36,17
Setuju	30	63,83
Kurang Setuju	--	--
Tidak Setuju	--	--
Sangat Tidak Setuju	--	--
TOTAL	47	100

Sumber : Data primer diolah 2021

Berdasarkan tabel tersebut diatas maka dapat dijelaskan bahwa jawaban pimpinan yang paling dominan adalah Setuju dengan jumlah karyawan yang dinilai sebanyak 30 orang dan tanggapan Sangat Setuju sebanyak 5 orang saja . Dari tabel diatas menunjukkan pimpinan menilai sebagian besar karyawan telah mematuhi semua prosedur dan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam setiap pekerjaan

mereka. Sehingga dengan kedisiplinan tersebut maka kinerja para karyawan diharapkan akan semakin meningkat.

4.2. Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap atau valid. Jika r hitung $>$ r tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

Tabel 4.23

Uji Validitas

Item (Variabel)	r hitung	Keterangan
X1	0,530	Valid
X2	0,692	Valid
X3	0,597	Valid
X4	0,678	Valid
X5	0,603	Valid
X6	0,652	Valid
X7	0,736	Valid
X8	0,778	Valid

X1	0,764	Valid
X2	0,647	Valid
X3	0,688	Valid
X4	0,610	Valid
X5	0,530	Valid
X6	0,677	Valid
Y1	0.718	Valid
Y2	0,714	Valid
Y3	0,745	Valid
Y4	0,711	Valid

Sumber : Data primer diolah 2021

Pada tabel 4.22 dapat diketahui bahwa hasil uji validitas menunjukkan semua item variabel Y, X1 dan X2 memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel Y, X1 dan X2 adalah valid

2. Uji Reliabilitas

Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas. Reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai r hitung mendekati angka 1. Kesepakatan secara umum reliabilitas yang dianggap sudah cukup memuaskan jika > 0.700 .

Tabel 4.24

Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha ()	Keterangan
----	----------	--------------------	------------

1	Pelatihan (X1)	0,886	Reliabel
2	Motivasi (X2)	0,779	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0,827	Reliabel

Sumber: Data diolah 2021

Pada tabel 4.23 dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas menunjukkan semua item variabel, X1, X2 dan Y memiliki nilai Alpha 0,886, 0,779 dan 0,827 secara berturut-turut yang artinya lebih besar dari 0,7. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel Y, X1 dan X2 adalah *reliable* dan dapat digunakan dalam analisis pada penelitian ini.

4.3. Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi juga digunakan untuk menentukan bentuk hubungan antar variabel. Tujuan utama dalam penggunaan analisis itu adalah untuk meramalkan atau memperkirakan nilai dari satu variabel dalam hubungannya dengan variabel yang lain yang diketahui melalui persamaan garis regresinya.

Pada bagian ini akan menyajikan hasil statistik mengenai pengaruh pelaksanaan Pelatihan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT.Pertamina (Persero) Fuel Terminal Pangkalan Balam Kepulauan Bangka Belitung. Untuk mengetahui hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.25

Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.750	4.923		3.348	.001		
X1	.448	.287	.528	5.236	.000	.784	1.276
	.276	.122	.290	2.137	.023	.677	1.477

X2							
----	--	--	--	--	--	--	--

a. Dependent Variable: Y

Analisis regresi pada penelitian ini digunakan untuk menguji apakah pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT.Pertamina (Persero) Fuel Terminal Pangkalan Balam Kepulauan Bangka Belitung. Berdasarkan tabel 4.23 dapat ditarik kesimpulan persamaan regresi yang dihasilkan, yaitu:

$$Y = 6,750 + 0,448X1 + 0,276X2$$

Pada tabel 4.23 nilai konstanta sebesar 6,750 menggambarkan bahwa nilai variabel dependen (kinerja karyawan) yang tidak dipengaruhi oleh variabel independen (pelatihan dan motivasi) dengan asumsi jika variabel independen (pelatihan dan motivasi) bernilai 0, maka nilai variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 6,851. Hal tersebut menggambarkan bahwa terdapat faktor lain yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan tetap PT.Pertamina (Persero) Fuel Terminal Pangkalan Balam Kepulauan Bangka Belitung, selain pelatihan dan motivasi kerja.

Sedangkan nilai koefisien regresi pelatihan (X1) sebesar 0,448 menggambarkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel pelatihan (X1) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) dengan asumsi jika nilai pelatihan mengalami peningkatan satu satuan, maka nilai kinerja karyawan tetap PT.Pertamina (Persero) Fuel Terminal Pangkalan Balam Kepulauan Bangka Belitung akan naik sebesar 0,448 dengan catatan motivasi kerja (X2) bernilai 0 atau tetap.

Begitupun dengan nilai koefisien regresi motivasi kerja (X2) sebesar 0,276 menggambarkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel motivasi kerja (X2) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) dengan asumsi jika nilai motivasi kerja mengalami peningkatan satu satuan, maka nilai kinerja karyawan tetap PT.Pertamina (Persero) Fuel Terminal Pangkalan Balam Kepulauan Bangka Belitung 0,276 dengan

catatan pelatihan (X1) bernilai 0 atau tetap.

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah secara individu (parsial) variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan atau tidak. Hasil output dari SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 4.26
Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.750	4.923		3.348	.001		
X1	.448	.287	.528	5.236	.000	.784	1.276
X2	.276	.122	.290	2.137	.023	.677	1.477

a. Dependent Variable: Y

Uji t diolah melalui *Software SPSS Version 26*, dimana jika nilai signifikansi $t < 0,05$ maka terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada tabel 4.26 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel pelatihan (X1) 0,000, dimana kurang dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan tetap

PT.Pertamina (Persero) Fuel Terminal Pangkalan Balam Kepulauan Bangka Belitung. Sedangkan nilai signifikansi pada variabel motivasi (X2) 0,023, dimana lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja (Y) karyawan PT.Pertamina (Persero) Fuel Terminal Pangkalan Balam Kepulauan Bangka Belitung.

3. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.27

Uji Simultan (Uji f)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	176.367	2	230.678	47.287	.000 ^a
		78.765	45	17.378		
	Residual	255.132	47			

a. Predictors: (Constant), X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Uji F diolah melalui program *Software SPSS Version 26*, dimana jika nilai signifikansi F 0.05, maka variabel bebas secara bersama-sama dikatakan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat. Pada tabel 4.25 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi F 0,000, dimana kurang dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja (Y) karyawan tetap PT.Pertamina (Persero) Fuel Terminal Pangkalan Balam Kepulauan Bangka Belitung.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi dependennya. Nilai koefisien determinasi yang mendekati angka 1 (satu) berarti variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Adapun hasil perhitungan determinasi penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.28
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,765 ^a	,585	,575	3,2761

a. Predictors: (Constant), X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Koefisien determinasi diolah melalui program *Software SPSS Version 22*, dimana jika nilai R^2 mendekati 1 maka pengaruh kemampuan variabel bebas sangat kuat dalam menjelaskan variabel terikat, begitupun sebaliknya, jika nilai R^2 mendekati angka 0 maka pengaruh kemampuan variabel bebas sangat lemah dalam menjelaskan variabel terikat. Pada tabel 4.26 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau r square 0,585 (58,5%). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X1) dan motivasi (X2) dapat menjelaskan terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 58,5% sedangkan sisanya 41,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

4.4. Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Pertamina (Persero) Fuel Terminal Pangkalan Balam Kepulauan Bangka Belitung. Berdasarkan hasil pengujian pada variabel independen yaitu Pelatihan dan Motivasi terhadap variabel Kinerja Karyawan, diperoleh

hasil yang menunjukkan bahwa variabel independen yang diuji memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Variabel Pelatihan merupakan variabel independen yang memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dimana nilai beta yang diperoleh pada variabel pelatihan sebesar 0,448 dan nilai beta yang diperoleh pada variabel motivasi sebesar 0,276. Kemudian, hasil pengujian secara parsial variabel pelatihan terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, dengan perolehan nilai signifikansi pada uji linieritas sebesar 5,236 serta signifikansi variabel motivasi sebesar 2,137.

Hal tersebut diatas menunjukkan bahwa pelatihan mampu memfasilitasi karyawan untuk bersaing dan meningkatkan kompetensi diri baik pada pekerjaan, keterampilan, perilaku dan pengetahuan, sehingga akan mendorong terciptanya peningkatan pada kinerja karyawan PT.Pertamina (Persero) Fuel Terminal Pangkalan Balam Kepulauan Bangka Belitung yang nantinya akan mampu meningkatkan kinerja perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat diraih. Pelatihan pada dasarnya adalah untuk melatih karyawan yang sebelumnya belum menguasai suatu kompetensi kerja yang terkait dengan pekerjaannya, sehingga karyawan menjadi mengetahui dan menguasai kompetensi kerja tersebut, kemudian dengan adanya penguasaan atas apa yang tidak diketahui sebelumnya oleh karyawan akan mendorong terciptanya peningkatan pada kinerja karyawan yang nantinya mampu meningkatkan kinerja perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat diraih.

Secara logis, karyawan memerlukan pelatihan pada saat dia tidak menguasai atau pada saat ingin mengembangkan lebih lanjut atas kemampuan kompetensi yang dimiliki, kemudian setelah karyawan mengikuti pelatihan tentunya akan ada hasil perubahan terkait kompetensi kerja yang dapat diterapkan pada pekerjaannya dari pelatihan tersebut. Setelah hasil dari mengikuti pelatihan diterapkan pada pekerjaan karyawan, tentu akan mempengaruhi kualitas serta kemampuan karyawan dalam bekerja, yaitu dari yang sebelumnya tidak mengetahui dan menguasai menjadi tahu serta menguasai

kompetensi kerjanya, sehingga dengan kualitas dan kemampuan kerja yang sudah lebih baik dari sebelum pelatihan, tentunya akan memberikan dampak positif terhadap kinerja kerja karyawan tersebut, sehingga kinerja karyawan dalam bekerja akan meningkat, kemudian hal ini juga akan berdampak positif terhadap kinerja perusahaan, karena didukung oleh karyawan yang memiliki kompetensi kinerja kerja yang baik.

Selain variabel pelatihan, hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa motivasi kerja terdapat hubungan dengan kinerja karyawan tetap di PT.Pertamina (Persero) Fuel Terminal Pangkalan Balam Kepulauan Bangka Belitung Secara teoritis, motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja

BAB V

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien regresi pelatihan (X1) sebesar 0,448 menggambarkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel pelatihan (X1) terhadap variabel dependen (kinerja

karyawan) dengan asumsi jika nilai pelatihan mengalami peningkatan satu satuan, maka nilai kinerja karyawan tetap PT.Pertamina (Persero) Fuel Terminal Pangkalan Balam Kepulauan Bangka Belitung akan naik sebesar 0,448 dengan catatan motivasi kerja (X2) bernilai 0 atau tetap

2. Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X2) sebesar 0,276 menggambarkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel motivasi kerja (X2) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) dengan asumsi jika nilai motivasi kerja mengalami peningkatan satu satuan, maka nilai kinerja karyawan tetap PT.Pertamina (Persero) Fuel Terminal Pangkalan Balam Kepulauan Bangka Belitung 0,276 dengan catatan pelatihan (X1) bernilai 0 atau tetap.
3. Berdasarkan hasil pengolahan data primer, maka diperoleh nilai koefisien determinasi atau r^2 0,585 (58,5%). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X1) dan motivasi (X2) dapat menjelaskan terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 58,5% sedangkan sisanya 41,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

2. Saran

5.2.1. Pelatihan

1. Pelatihan yang dilakukan hendaknya lebih mengarah ke pengembangan dan harus selalu diperbarui. Pemberian materi pelatihan harus sesuai dengan perkembangan teknologi sehingga dapat mendukung kinerja karyawan
2. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan hendaknya harus dianggap sebagai proses untuk menciptakan tenaga kerja yang handal sesuai dengan disiplin ilmu masing-masing karyawan
3. Untuk mempertahankan kinerja yang sudah dicapai, maka sebaiknya perusahaan mempertahankan dan meningkatkan kualitas program pelatihan yang ada supaya

kinerja karyawan PT.Pertamina (Persero) Fuel Terminal Pangkalan Balam Kepulauan Bangka Belitung dapat menjadi lebih baik lagi

5.2.2. Motivasi

1. Untuk dapat memperoleh motivasi kerja yang tinggi, motivasi kerja karyawan PT.Pertamina (Persero) Fuel Terminal Pangkalan Balam Kepulauan Bangka Belitung masih perlu untuk ditingkatkan, terutama bagi beberapa karyawan PT.Pertamina (Persero) Fuel Terminal Pangkalan Balam Kepulauan Bangka Belitung yang masih kurang memiliki motivasi kerja secara intrinsik. Meningkatkan motivasi secara intrinsik dapat dilakukan dengan memberikan seminar-seminar pada karyawan guna membangun dan mendorong motivasi mereka dalam bekerja. Sedangkan motivasi ekstrinsik yang masih perlu ditingkatkan diantaranya dapat melalui pemberian perhatian oleh atasan, pemberian pujian atas hasil kerja, memberikan pelatihan-pelatihan, memberikan imbalan sesuai dengan hasil yang dikerjakan , serta meningkatkan sarana yang tersedia untuk bekerja.
2. Agar setiap karyawan dapat bekerja dengan baik dan optimal, pihak PT.Pertamina (Persero) Fuel Terminal Pangkalan Balam Kepulauan Bangka Belitung perlu memperhatikan setiap kinerja karyawannya. Sehingga apabila terjadi penurunan kinerja, dapat dengan cepat diketahui dan diperbaiki.
3. Berbagai upaya yang dilakukan oleh pihak PT.Pertamina (Persero) Fuel Terminal Pangkalan Balam Kepulauan Bangka Belitung dalam meningkatkan motivasi kerjanya sudah cukup baik, namun motivasi kerja karyawannya masih perlu ditingkatkan guna meningkatkan kinerja karyawannya agar semakin baik.
4. Untuk penelitian selanjutnya agar dapat diteliti berbagai faktor-faktor lain yang dapat mendorong peningkatan kinerja sumber daya manusia baik dengan objek yang sama atau objek lain yang memiliki karakteristik yang sama guna memperkaya khasanah penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Aguinis, H. (2012). *Performance Management 3rd Edition*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Penerbit Aksara Timur.
- Cardoso, F. G. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset. .
- Durai, P. (2010). *Human Resource Management*. India: Dorling Kindersley Pvt. Ltd.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Sebelas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hollenbeck, Barry, G., Patrick, M. W., Noe, R. A., & John, R. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kumar, R. (2011). *Human Resource Management Strategic Analysis Text and Cases*. New Delhi, India: International Publishing House Pvt. Ltd.
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Human Resouce Management (13 Edition)*. Boston: Cengage Learning.
- Nawawi, H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif Cetakan Ke-4*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Noe, R. A. (2017). *Employee Training and Development Seventh Edition*. New York: McGraw-Hill Education.
- Noe, R. A., R, J., Hollenbeck, Barry, G., & Patrick, M. W. (2008). *Human Resources Management Gaining A Competitive Advantage, 6th Edition*. New York: McGraw-Hill Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. England: Pearson Education Limited.

LAMPIRAN.1

KUESIONER PENELITIAN

Data Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Pendidikan Terakhir :
4. Usia :
5. Lama Bekerja :

Berilah jawaban pada pertanyaan-pertanyaan berikut dengan memberi tanda () atau (x) pada salah satu kolom yang tersedia sesuai dengan pendapat Anda dan berdasarkan pada apa yang Anda rasakan sebagai pegawai.

Adapun kriteria penilaian yang dapat Anda berikan adalah sebagai berikut :

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

KS = Kurang Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Pelatihan (X1)

No	Pernyataan	Kriteria Penilaian				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya tertarik dengan setiap pelatihan yang diberikan oleh perusahaan					
2	Materi yang diberikan pada setiap pelatihan selalu menarik					
3	Pelatihan yang diberikan berhubungan dengan pekerjaan saya					
4	Selama mengikuti pelatihan, saya belajar banyak mengenai proses solusi setiap masalah pekerjaan					
5	Saya bisa bekerja secara mandiri setelah mengikuti pelatihan					
6	Pelatihan memberikan dampak positif khususnya bagi saya secara individu					
7	Penguasaan terhadap teknologi meningkat					
8	Melalui pelatihan, pekerjaan yang saya lakukan menjadi lebih efisien dan efektif					

Motivasi (X2)

No	Pernyataan	Kriteria Penilaian				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya membutuhkan penghargaan dalam setiap pekerjaan					
2	Saya selalu bekerja dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi yang maksimal					
3	Saya dapat mempengaruhi rekan sekerja saya untuk bekerja lebih baik					
4	Saya mempunyai kewenangan dalam memberikan tugas kepada rekan lain					
5	Saya mampu bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya					
6	Bekerja dengan orang lain dalam satu tim adalah lebih baik daripada bekerja secara sendirian.					

Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Kriteria Penilaian				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Pekerjaan yang saya lakukan selama ini mendukung perusahaan untuk dapat berfungsi secara efektif dan efisien					
2	Saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai ketentuan atasan					
3	Pegawai ini mampu menyelesaikan tugas kerja yang diberikan secara konsisten					
4	Karyawan ini selalu mengikuti semua prosedur dan peraturan yang telah ditetapkan dan mendukung setiap program kerja yang telah ditetapkan perusahaan					

LAMPIRAN SPSS

FREKUENSI RESPONDEN

JENIS KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	39	82.97	82.97	82.97
Wanita	8	17.03	17.03	100.00
Total	47	100.00	100.00	

USIA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-30	15	31.91	31.91	31.91
31-40	17	36.17	36.17	68.08
41-50	8	17.03	17.03	85.11
> 50	7	14.89	14.89	100.00
Total	100	100.00	100.00	

PENDIDIKAN TERAKHIR

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Strata 1	27	57.45	57.45	57.45
D3	8	17.02	17.02	74.47
SLTA	12	25.53	25.53	100.00
SLTP/ sederajat	0	0.00	0.00	100.00
Total	47	100.00	100.00	

MASA KERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5	12	25.53	25.53	25.53
6-10	11	23.40	23.40	48.93
11-15	12	25.53	25.53	74.46
15-20	5	10.65	10.65	85.11
>20	7	14.89	14.89	100.00
Total	47	100.00	100.00	

TABEL FREKUENSI TANGGAPAN RESPONDEN

Pelatihan (X1)

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	0	0.00	0.00	0.00
	2	0	0.00	0.00	0.00
	3	0	0.00	0.00	0.00
	4	38	80.85	80.85	80.85
	5	9	19.15	19.15	100.00
	Total	47	100.00	100.00	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	0	0.00	0.00	0.00
	2	0	0.00	0.00	0.00
	3	0	0.00	0.00	0.00
	4	10	21.28	21.28	21.28
	5	37	78.72	78.72	100.00
	Total	47	100.00	100.00	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	0	0.00	0.00	0.00
	2	0	0.00	0.00	0.00
	3	0	0.00	0.00	0.00
	4	20	42.55	42.55	42.55
	5	27	57.45	57.45	100.00
	Total	47	100.00	100.00	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	0	0.00	0.00	0.00
	2	0	0.00	0.00	0.00
	3	0	0.00	0.00	0.00
	4	21	47.68	47.68	47.68
	5	26	55.32	55.32	100.00
	Total	47	100.00	100.00	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	0	0.00	0.00	0.00
	2	0	0.00	0.00	0.00
	3	0	0.00	0.00	0.00
	4	12	25.53	25.53	25.53
	5	35	74.47	74.47	100.00
	Total	47	100.00	100.00	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	0	0.00	0.00	0.00
	2	0	0.00	0.00	0.00
	3	2	4.26	4.26	4.26
	4	17	36.17	36.17	40.43
	5	28	59.57	59.57	100.00
	Total	47	100.00	100.00	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	0	0.00	0.00	0.00
2	0	0.00	0.00	0.00
3	0	0.00	0.00	0.00
4	34	72.34	72.34	72.34
5	13	27.66	27.66	100.00
Total	47	100.00	100.00	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	0	0.00	0.00	0.00
2	0	0.00	0.00	0.00
3	0	0.00	0.00	0.00
4	17	36.17	36.17	36.17
5	30	63.83	63.83	100.00
Total	47	100.00	100.00	

Motivasi (X2)

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	0	0.00	0.00	0.00
2	0	0.00	0.00	0.00
3	0	0.00	0.00	0.00
4	24	51.06	51.06	51.06
5	23	48.94	48.94	100.00
Total	47	100.00	100.00	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	0	0.00	0.00	0.00
2	0	0.00	0.00	0.00
3	0	0.00	0.00	0.00
4	27	57.45	57.45	57.45
5	20	42.55	42.55	100.00
Total	47	100.00	100.00	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	0	0.00	0.00	0.00
2	0	0.00	0.00	0.00
3	0	0.00	0.00	0.00
4	15	31.91	31.91	31.91
5	30	63.83	63.83	100.00
Total	47	100.00	100.00	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	0	0.00	0.00	0.00
	2	0	0.00	0.00	0.00
	3	8	17.02	17.02	17.02
	4	18	38.30	38.30	55.32
	5	21	44.68	44.68	100.00
	Total	47	100.00	100.00	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	0	0.00	0.00	0.00
	2	0	0.00	0.00	0.00
	3	0	0.00	0.00	0.00
	4	32	68.09	68.09	68.09
	5	15	31.91	31.91	100.00
	Total	47	100.00	100.00	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	0	0.00	0.00	0.00
	2	0	0.00	0.00	0.00
	3	0	0.00	0.00	0.00
	4	9	19.15	19.15	19.15
	5	38	80.85	80.85	100.00
	Total	47	100.00	100.00	

TABEL FREKUENSI TANGGAPAN PIMPINAN

KINERJA PEGAWAI (Y)

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	0	0.00	0.00	0.00
2	0	0.00	0.00	0.00
3	2	4.26	4.26	4.26
4	45	95.74	95.74	100.00
5	0	0.00	0.00	100.00
Total	47	100.00	100.00	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	0	0.00	0.00	0.00
2	0	0.00	0.00	0.00
3	4	8.51	8.51	8.51
4	43	91.49	91.49	100.00
5	0	0.00	0.00	100.00
Total	47	100.00	100.00	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	0	0.00	0.00	0.00
2	0	0.00	0.00	0.00
3	5	10.64	10.64	10.64
4	45	89.36	89.36	100.00
5	0	0.00	0.00	100.00
Total	47	100.00	100.00	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	0	0.00	0.00	0.00
2	0	0.00	0.00	0.00
3	0	0.00	0.00	0.00
4	30	63.83	63.83	63.83
5	17	36.17	36.17	100.00
Total	47	100.00	100.00	

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

VARIABEL PELATIHAN (X1) --- Validitas

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1
X1.1 Pearson Correlation	1	.645**	.324**	.213**	.435**	.646**	.546**	.212**	.530**
Sig. (1-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.2 Pearson Correlation	.648**	1	.121**	.456**	.435**	.242**	.474**	.854**	.692**
Sig. (1-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.3 Pearson Correlation	.212**	.563**	1	.546**	.776**	.658**	.675**	.756**	.597**
Sig. (1-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.4 Pearson Correlation	.546**	.232**	.647**	1	.464**	.536**	.127**	.647**	.678**
Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.5 Pearson Correlation	.242**	.345**	.132**	.656**	1	.456**	.746**	.874**	.603**
Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.6 Pearson Correlation	.334**	.559**	.811**	.657**	.324**	1	.784**	.864**	.652**
Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.7 Pearson Correlation	.213**	.344**	.435**	.867**	.655**	.213**	1	.645**	.736**
Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.8 Pearson Correlation	.857**	.324**	.856**	.231**	.435**	.657**	.543**	1	.778**
Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1 Pearson Correlation	.530**	.692**	.597**	.678**	.603**	.652**	.736**	.778**	1
Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	47	47	47	47	47	47	47	47	47

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

VARIABEL MOTIVASI (X2) --- Validitas

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
X2.1 Pearson Correlation	1	.273**	.464**	.118**	.373**	.338**	.764**
Sig. (1-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	47	47	47	47	47	47	47
X2.2 Pearson Correlation	.101**	1	.293**	.172**	.202**	.191**	.647**
Sig. (1-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	47	47	47	47	47	47	47
X2.3 Pearson Correlation	.372**	.392**	1	.211**	.202**	.482**	.688**
Sig. (1-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	47	47	47	47	47	47	47
X2.4 Pearson Correlation	.383**	.101**	.202**	1	.383**	.119**	.610**
Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	47	47	47	47	47	47	47
X2.5 Pearson Correlation	.393**	.222**	.134**	.383**	1	.176**	.530**
Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N	47	47	47	47	47	47	47
X2.6 Pearson Correlation	.334**	.554**	.447**	.342**	.118**	1	.677**
Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N	47	47	47	47	47	47	47
X2 Pearson Correlation	.764**	.647**	.688**	.610**	.530**	.677**	1
Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	47	47	47	47	47	47	47

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y) --- Validitas

	y1	y2	y3	y4	y
y1 Pearson Correlation	1	.363**	.736**	.873**	.718**
Sig. (1-tailed)		.000	.000	.000	.000
N	47	47	47	47	47
y2 Pearson Correlation	.564**	1	.773**	.837**	.714**
Sig. (1-tailed)	.000		.000	.000	.000
N	47	47	47	47	47
y3 Pearson Correlation	.231**	.748**	1	.874**	.745**
Sig. (1-tailed)	.000	.000		.000	.000
N	47	47	47	47	47
y4 Pearson Correlation	.345**	.873**	.232**	1	.711**
Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000		.000
N	47	47	47	47	47
y Pearson Correlation	.718**	.714**	.745**	.711**	1
Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	
N	47	47	47	47	47

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

PELATIHAN (X1) - - Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.00
	Excluded ^a	0	.00
	Total	47	100.00

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	8

Item-Total Statistics
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	37,633	18,873	,492	,382	,265
x2	37,847	16,776	,373	,298	,271
x3	36,383	18,435	,362	,625	,717
x4	37,234	17,213	,837	,309	,272
x5	36,119	16,087	,537	,652	,391
x6	36,373	17,390	,873	,372	,891
x7	37,290	18,983	,638	,847	,829
x8	36,678	19,282	,372	,532	,782

MOTIVASI (X2) - - -Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.00
	Excluded ^a	0	.00
	Total	47	100.00

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.779	6

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
y.1	11.736	9.383	.393	.580	.498
y.2	11.445	9.484	.474	.224	.191
y.3	10.119	8.484	.476	.226	.183
y.4	11.289	9.282	.484	.234	.176
y.5	11.948	8.119	.662	.438	.338
y.6	12.874	8.483	.894	.799	.625

KINERJA PEGAWAI (Y) --- Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.00
	Excluded ^a	0	.00
	Total	47	100.00

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.827	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
y.1	20.373	10.393	.839	.806	.771
y.2	20.675	11.494	.484	.234	.214
y.3	21.784	10.367	.552	.304	.261
y.4	20.345	10.657	.754	.568	.461

HASIL UJI REGRESI, UJI t ,
DAN
KOEFSIEN DETERMINASI

Hasil Analisis Regresi linier berganda

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X1,X2	,	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,765 ^a	,585	,575	3,2761

b. Predictors: (Constant), X1, X2

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	176.367	2	230.678	47.287	.000 ^a
		78.765	45	17.378		
	Residual	255.132	47			

a. Predictors: (Constant), X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	6.750	4.923		3.348	.001		
	X1	.448	.287	.528	5.236	.000	.784	1.276
	X2	.276	.122	.290	2.137	.023	.677	1.477

Dependent Variable: Y