

**PENGARUH PELATIHAN, PENILAIAN KINERJA, DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INVESTAMA KOMANDO SECURITY**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



**Oleh:  
AYU SHOLIKHAH  
NIM. 19.52.11.399**

**JURUSAN MANAJEMEN BISNIS SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA  
TAHUN 2023**

**PENGARUH PELATIHAN, PENILAIAN KINERJA, DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INVESTAMA  
KOMANDO SECURITY**

SKRIPSI

Diajukan Kepada  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Institut Agama Islam Negeri Surakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Dalam Bidang Ilmu Manajemen Bisnis Syariah

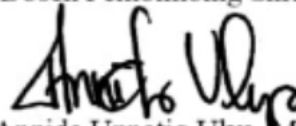
Oleh:

**AYU SHOLIKHAH**  
NIM. 19.52.1.1.399

Surakarta, 13 April 2023

Disetujui dan disahkan oleh:

Dosen Pembimbing Skripsi



Annida Ummatiq Ulya, M.Sc.  
NIK. 19920930 201810 2 007

## SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

*Assalamu 'alaikum Wr Wb*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

NAMA : AYU SHOLIKHAH

NIM : 19.52.11.399

JURUSAN : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

FAKULTAS : FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Menyatakan bahwa penelitian skripsi yang berjudul "PENGARUH PELATIHAN, PENILAIAN KINERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INVESTAMA KOMANDO SECURITY".

Benar-benar bukan merupakan plagiasi dan belum pernah diteliti sebelumnya. Apabila dikemudian hari diketahui skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

*Wasalamu 'alaikum wr. Wb*

Surakarta, 12 April 2023



AYU SHOLIKHAH

## SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

*Assalamu'alaikum Wr Wb*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

NAMA : AYU SHOLIKHAH

NIM : 19.52.11.399

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Terkait penelitian skripsi saya yang berjudul “ PENGARUH PELATIHAN, PENILAIAN KINERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INVESTAMA KOMANDO SECURITY”.

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya benar-benar telah melakukan peneltiandan pengambilan data dari PT. Investama Komando Security. Apabila di kemudian hari diketahui bahwa skripsi ini menggunakan data yang tidak sesuai dengan data sebenarnya, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

*Wassalamu'alaikum Wr Wb*

Surakarta, 11 April 2023

  
AYU SHOLIKHAH

Annida Unnatiq Ulya, M.Sc.  
Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

NOTA DINAS

Hal: Skripsi  
Sdr: Ayu Sholikhah

Kepada Yang Terhormat  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas  
Said Surakarta  
Di Surakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

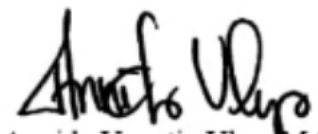
Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahwa skripsi Ayu Sholikhah NIM: 19.52.11.399 yang berjudul:

**“PENGARUH PELATIHAN, PENILAIAN KINERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INVESTAMA KOMANDO SECURITY”.**

Sudah dapat dimunaqosahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang ilmu Manajemen Bisnis Syariah. Oleh karena itu kami mohon agar skripsi tersebut segera di munaqosahkan dalam waktu dekat.

Demikian atas dikabulkannya permohonan ini disampaikan terima kasih.  
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Sukoharjo, 13 April 2023  
Dosen Pembimbing Skripsi



Annida Unnatiq Ulya, M.Sc.  
NIK. 19920930 201810 2 007

**PENGESAHAN**

**PENGARUH PELATIHAN, PENILAIAN KINERJA, DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INVESTAMA  
KOMANDO SECURITY**

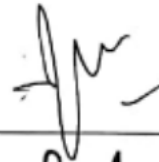
Oleh:

**AYU SHOLIKHAH**  
**NIM. 19.52.11.399**

Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqosah  
pada hari Senin tanggal 03 Mei 2023 M / 12 Syawal 1444 H dan dinyatakan telah  
memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Dewan Penguji:

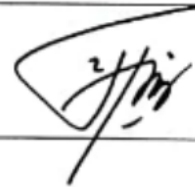
Penguji I (Merangkap Ketua Sidang)  
M. Rofiq Junaidi, M.Hum  
NIK. 19760314 201701 1 114



Penguji II  
Puspa Novita Sari, M.M.  
NIP. 19911113 201903 2 022



Penguji III  
Zakky Fahma Auliya, S.E, M.M  
NIP. 19860131 201403 1 004



Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta


Dr. M. Rahmawan Arifin, M.Si  
NIP. 19720304 200112 1 004

## MOTTO

“Jangan terlalu ambil hati dengan ucapan seseorang, kadang manusia punya mulut tapi belum tentu punya pikiran”.

(Albert Einstein)

“Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap”

( QS Al-Insyirah:8)

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Kupersembahkan dengan segenap cinta dan doa

Karya yang sederhana ini untuk:

Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah, dan kesehatan untuk  
menyelesaikan karya ini

Bapak Kwatno dan Ibu Sukinem, orang tuaku tercinta yang selalu ada dan  
memberikan semangat serta selalu mendo'akanku.

Kakak dan saudara-saudaraku tersayang

Sahabat-sahabatku Yuli, Mila, Sisca, Della. Lina, dan semuanya yang tidak  
saya sebutkan satu persatu, yang telah membantu, mendukung, dan  
membimbing

Teman-teman kelas MBS J dan MBS H 2019 yang tidak bisa disebutkan  
satu persatu, kalian semua luar biasa.

Almamater UIN RMS Surakarta

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam

Keluarga Besar Manajemen Bisnis Syariah

yang selalu memberikan doa, semangat dan kasih sayang yang tulus dan  
tiada ternilai besarnya, tanpa kalian saya bukan siapa-siapa.

Terima Kasih



## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "PENGARUH PELATIHAN, PENILAIAN KINERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INVESTAMA KOMANDO SECURITY". Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Raden Mas Said Surakarta.

Penulis menyadari sepenuhnya, telah banyak mendapatkan dukungan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga, dan sebagainya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Mudhofir, M.Ag., M.pd., selaku Rektor UIN Raden Mas Said Surakarta.
2. Dr. Rahmawan Arifin, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Khairul Imam S.HI., M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

4. Annida Unnatiq Ulya, M.Sc. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan banyak perhatian dan bimbingan selama penulis menyelesaikan skripsi.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
6. Bapak, Ibu, Kakak, dan Adik, terimakasih atas doa, kasih sayang dan pengorbanan yang selalu diberikan dan tak pernah ada habisnya.
7. Teman-teman Manajemen Bisnis Syariah H angkatan 2019 dan sahabat-sahabat saya, terimakasih atas dukungan dan semangat yang telah kalian berikan.

Terhadap semuanya tiada kiranya penulis dapat membalasnya, hanya doa serta puji syukur kepada Allah SWT, semoga Allah SWT yang membalas kebaikan kita semua. Amiin.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Surakarta, 10 April 2023



Ayu Sholikhah

## ABSTRACT

*Based on the research gap, there are differences in the results from one study to another. The existence of differences from these studies resulted in allegations that the factors of training, performance appraisal and work motivation have significant factors on employee performance. This study aims to determine and analyze the effect of training, performance appraisal and work motivation on the performance of employees of PT. Investama Security Command. The type of research used was quantitative by using a questionnaire as a data collection material and distributed directly which was analyzed with the help of IBM SPSS Version 23 Software. This study used primary data and secondary data. The population of this study are employees of PT. Investama Security Command. The sample used is probability sampling with simple random sampling technique as many as 133 employees of PT. Investama Security Command. Data analysis used multiple linear regression tests using the T test as a hypothesis test. The results showed that training had a positive and significant effect on the performance of employees at PT. Investama Security Command. Performance appraisal has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Investama Security Command. Work motivation has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Investama Security Command. The findings of this study provide a conceptual framework regarding the factors that influence training, performance appraisal, and work motivation on employee performance. Therefore it can be concluded that the employee has a positive impact on the presence of these factors.*

*Keywords: Training, Performance Appraisal, Work Motivation and Employee Performance.*

## ABSTRAK

Bedasarkan research gap, terdapat perbedaan hasil dari penelitian satu dengan yang lainnya. Adanya perbedaan dari penelitian tersebut menghasilkan dugaan bahwa faktor pelatihan, penilaian kinerja dan motivasi kerja mempunyai faktor yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan, penilaian kinerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Investama Komando Security. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai bahan pengumpulan data dan disebar secara langsung yang dianalisis dengan bantuan Software IBM SPSS Versi 23. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Investama Komando Security. Sampel yang digunakan adalah *probability sampling* dengan teknik pengambilan *simple random sampling* sebanyak 133 responden karyawan PT. Investama Komando Security. Analisis data menggunakan uji regresi linear berganda dengan menggunakan uji T sebagai uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Investama Komando Security. Penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Investama Komando Security. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Investama Komando Security. Temuan penelitian ini memberikan kerangka konseptual mengenai faktor yang mempengaruhi pelatihan, penilaian kinerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa karyawan tersebut memberikan dampak positif akan adanya faktor tersebut.

Kata Kunci: Pelatihan, Penilaian Kinerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI.....	iii
SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN.....	iv
NOTA DINAS.....	v
HALAMAN PENGESAHAN MUNAQOSAH.....	vi
MOTTO.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
ABSTRACT.....	xi
ABSTRAK.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4 Rumusan Masalah.....	7
1.4 Tujuan Penelitian.....	8
1.5 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II.....	10
LANDASAN TEORI.....	10
2.1 Kajian Teori.....	10
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	10
2.1.2Pelatihan.....	13
2.1.3 Penilaian Kinerja.....	15
2.1.4 Motivasi Kerja.....	19
2.2 Hasil Penelitian yang Relevan.....	21

2.3	Kerangka Berpikir.....	24
2.4	Hipotesis.....	25
BAB III.....		28
METODE PENELITIAN.....		28
3.1	Waktu dan Wilayah Penelitian.....	28
3.2	Jenis Penelitian.....	28
3.3	Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	28
3.3.1	Populasi.....	28
3.3.2	Sampel.....	29
3.3.3	Teknik Pengambilan Sampel.....	29
3.4	Data dan Sumber Data.....	30
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.6	Variabel Penelitian.....	31
3.7	Definisi Operasional Variabel.....	31
3.8	Teknik Analisis Data.....	34
3.8.1	Uji Instrumen Penelitian.....	34
3.8.2	Uji Asumsi Klasik.....	35
3.8.3	Uji Ketepatan Model.....	36
3.8.4	Analisis Regresi Linier Berganda.....	37
3.8.5	Pembuktian Hipotesis (Uji T).....	38
BAB IV.....		39
HASIL PEMBAHASAN.....		39
4.1	Karakteristik Responden.....	39
4.1.1	Deskripsi Jenis Kelamin Responden.....	39
4.1.2	Deskripsi Usia Responden.....	39
4.2.3	Deskripsi Berdasarkan Pendapatan.....	40
4.2.4	Deskripsi Pendidikan Terakhir Responden.....	41
4.2	Pengujian dan Hasil Analisis Data.....	41
4.2.1	Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	41
4.2.2	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	44
4.2.3	Hasil Uji Ketepatan Model.....	48
4.2.4	Hasil Analisis Regresi Berganda.....	49
4.3.5	Hasil Uji Hipotesis (Uji T).....	51
4.4	Pembahasan Hasil Analisis Data.....	52

BAB V.....	56
PENUTUP.....	56
5.1 Kesimpulan.....	56
5.2 Implikasi Penelitian.....	56
5.3 Saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA.....	58
LAMPIRAN.....	61
Lampiran 1. Jadwal Penelitian.....	61
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian.....	62
Lampiran 3. Izin Penelitian.....	66
Lampiran 5. Tabulasi Data Penelitian.....	71
Lampiran 6. Hasil Uji Olah Data.....	85
Lampiran 7. Daftar Riwayat Hidup.....	95
Lampiran 8. Dokumentasi.....	96
Lampiran 9. Hasil Uji turnitin.....	97

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Research gap.....	4
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Yang Relevan.....	21
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	31
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	39
Tabel 4.2 Usia Responden.....	39
Tabel 4.3 Pendapatan responden.....	40
Tabel 4.4 Pendidikan Terakhir Responden.....	41
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas.....	42
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	43
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas.....	44
Tabel 4.8 Hasil uji Heteroskedastisitas.....	46
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	47
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	48
Tabel 4.11 Hasil Uji F.....	49
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	50
Tabel 4.13 Hasil Uji T.....	51



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	25
-----------------------------------	----

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Jadwal Penelitian.....	61
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian.....	62
Lampiran 3. Izin Penelitian.....	66
Lampiran 4. Identitas Responden.....	67
Lampiran 5. Tabulasi Data Penelitian.....	71
Lampiran 6. Hasil Uji Olah Data.....	85
Lampiran 7. Daftar Riwayat Hidup.....	95
Lampiran 8. Dokumentasi.....	96
Lampiran 9. Hasil Uji Turnitin.....	97

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Globalisasi membuat dunia bisnis semakin kuat untuk berdaya guna dan berhasil guna guna mengikuti berbagai perkembangan dunia usaha. Untuk mencapai kinerja bisnis yang baik, penting dalam mengembangkan kualitas layanan manusia (SDM) di perusahaan. Oleh karena itu, program pengembangan karyawan, perusahaan berupaya mengembangkan dan meningkatkan sumber daya manusia (R. A. M. Harahap & Silvianita, 2016).

Untuk menjawab dan memenuhi kebutuhan bisnis yang kompetitif saat ini, diperlukan tenaga kerja yang bagus dan kebiasaan kerja yang baik, baik akan hal pelatihan maupun kinerja. Penting untuk mencapai kepuasan pelanggan, suatu perusahaan harus melengkapi kebutuhan pelanggan dengan tepat waktu dengan cara yang efisien. Keterampilan SDM harus didukung oleh pengalaman kerja yang mendukung banyak faktor seperti pelatihan (ekstrinsik) dan motivasi diri yang meningkatkan kedisiplinan (internal) sehingga kinerja pegawai dapat meningkat (Marsoit et al., 2017).

Sumber daya manusia ialah indikator terpenting dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan keberhasilan usaha. Pelaku bisnis dituntut untuk mengelola sumber daya manusia secara terencana dan terorganisir untuk menciptakan kinerja yang baik demi kesuksesan bisnis secara komersial. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi akan memudahkan organisasi mengapai visi, misi dan tujuannya (Marsoit et al.,

2017).

Sumber daya manusia menjunjung peranan penting dalam menentukan maju tidaknya suatu usaha. Untuk menjadi sukses, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia (SDM) yang baik ialah tenaga kerja yang mempunyai keahlian dan kecakapan tinggi sehingga dapat membuat bisnis maju. Bisnis akan berjalan jika sumber daya manusia yang ada dapat melakukan pekerjaannya (Kompri, 2020).

Menurut Robbins dalam Kompri (2020), kinerja menerapkan fungsi dari hubungan antara kecakapan, motivasi dan kesempatan. Dalam meningkatkan motivasi karyawan dengan memberikan upah dan penghargaan yang memadai untuk kinerja. Pada saat yang sama, kemampuan kerja karyawan ditingkatkan melalui pendidikan atau pelatihan yang diperlukan sesuai dengan area kerjanya (Kompri, 2020).

Pengertian kinerja dalam organisasi adalah jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang ditetapkan. Kinerja pegawai dipengaruhi akan tiga faktor utama yakni motivasi, kepuasan dan disiplin pegawai suatu organisasi. Penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh Ivonne (2013) dalam Susanto (2019), membuktikan bahwa pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan akan kinerja karyawan (Susanto, 2019).

Fungsi utama pengembangan SDM adalah melalui penyelenggaraan pelatihan. Upaya peningkatan kualitas karyawan perusahaan antara lain

dengan memberikan program pelatihan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja (R. A. M. Harahap & Silvianita, 2016). Menurut Mangkunegara (2008) dalam Safitri (2013) mengemukakan bahwa pelatihan ialah suatu cara pembelajaran singkat yang menerapkan pendekatan sistematis dan sistematis melalui upaya memperoleh ilmu pengetahuan dan teknologi. Pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap pegawai (E. Safitri et al., 2013).

Motivasi dan pelatihan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan selalu ditinjau ulang di perusahaan. Evaluasi karyawan dikenal sebagai evaluasi kinerja, evaluasi pekerjaan, evaluasi karyawan, evaluasi pekerjaan, evaluasi pekerjaan, evaluasi pekerjaan, evaluasi pekerjaan. Evaluasi kinerja pegawai ialah cara penilaian kinerja pegawai yang dapat dilakukan oleh pimpinan organisasi sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya (Kompri, 2020).

Kekuatan motivasi setiap individu akan banyak membuktikan sikap yang mereka tunjukkan, baik dalam studi, pekerjaan dan kehidupan lainnya (Ansory Fadjar, 2018). Motivasi ialah konsep yang menggambarkan kemampuan seseorang untuk dapat melakukan dan mengarahkan sikap. Teori ini berusaha untuk mengartikan perbedaan dalam dinamika perilaku, dimana perilaku yang menyenangkan dihasilkan dari tingkat motivasi yang tinggi. Dan juga, konsep motivasi diperlukan sebagai penunjuk arah perilaku (Mangkunegara Anwar, 2001).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh para profesional, seperti

yang dilakukan oleh Andayani & Makian, (2017) membuktikan bahwa motivasi dan pelatihan profesional berpengaruh positif akan kinerja karyawan. Penelitian Wilandari et al., (2021) membuktikan bahwa evaluasi pekerjaan berpengaruh yang signifikan akan kinerja karyawan. Sebuah studi oleh Tangkuman et al., (2015) melihat bahwa penilaian kinerja bersifat positif dan berdampak signifikan. Menurut penelitian ini, peneliti berencana melaksanakan penelitian dalam mengevaluasi pengaruh motivasi, pelatihan, dan evaluasi kerja atas peningkatan kinerja karyawan.

Tabel 1.1 Research gap  
Pengaruh pelatihan, penilaian kinerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Research gap	Hasil	Peneliti
Terdapat perbedaan hasil penelitian pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan	-Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	(Sabaruddin et al., 2022) (Maharani et al., 2021) (Firmansyah & Aima, 2020)
	-Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	(Fajri, 2019)
Belum ada studi yang meneliti pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan	-Penilaian kinerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	(Piri et al., 2022) (Wilandari et al., 2021) (Hayati & Sari, 2019)
	-Penilaian kinerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Tidak ada
Terdapat perbedaan hasil penelitian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja	-Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	(Nasution & Priangkatara, 2022) (Putu Agus Jana Susila et al., 2020)

karyawan.	-Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	(Pragiwani et al., 2021)
-----------	--	--------------------------

Studi tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan telah diteliti Sabaruddin et al (2022) yang menemukan jika pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Didukung oleh penelitian Maharani et al. (2021)

Firmansyah & Aima (2020) yang mendapatkan hasil bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tidak sejalan dengan penelitian Fajri (2019) yang menguji Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, menunjukkan hasil bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Studi tentang pengaruh penilaian kinerja belum pernah diteliti yang menghasilkan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Piri et al., (2022) yang menghasilkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan telah diteliti Nasution & Priangkatara (2022) yang menghasilkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Didukung oleh penelitian Putu Agus Jana Susila et al. (2020) yang menghasilkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pragiwani et al. (2021) yang menguji Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Dan

Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Tektonindo Henida Jaya Group), yang menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PT. Ivestama Komando Security perusahaan yang bergerak dibidang jasa layanan keamanan yang memiliki ijin dari Mabes Polri No. SI / 7653 / XII / 2010 yang dikeluarkan pada tanggal 31 Desember 2010 tentang Badan Usaha Jasa Pelatihan Pengamanan dan Ijin Mabes Polri No. SI / 104 / I / 2011 tentang Badan Usaha Jasa Penyediaan Tenaga Pengamanan, untuk memberikan kesempatan kepada masyarakat yang belum bekerja mengikuti program penempatan tenaga kerja sebagai *security* di wilayah Kota Surakarta dan sekitarnya. PT. Investama Komando Security terletak di kota Surakarta beralamat kantor di Dusun II, Makamhaji, Kartasura, Sukoharjo, Jawa Tengah, 57161.

PT. Investama Komando Security berupaya semaksimal mungkin meningkatkan kinerja karyawannya, untuk dapat bersaing dengan kompetitor dan menjadi perusahaan bisnis yang bekerja sesuai dengan visi dan misi. Untuk mengembangkan sumber daya manusia, karena itu perusahaan harus mencari tenaga kerja dengan keterampilan dan kemampuan untuk menghasilkan hasil terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan.

Bedasarkan uraian di atas maka penulis terdorong melaksanakan penelitian dengan cara mengambil masalah dengan judul yaitu Pengaruh Pelatihan, Penilaian Kinerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan



PT Investama Komando Security.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Bedasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan, maka dari itu dapat diketahui permasalahan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang sudah pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, tetapi masih aada perbedaan hasil, sehingga masih memerlukan penelitian lebih lanjut. Sabaruddin et al (2022) yang menemukan jika pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil berbeda diperoleh dari penelitian Fajri (2019) yang menguji Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, menunjukkan hasil bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian sebelumnya oleh Nasution & Priangkatara (2022) yang menghasilkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Pragiwani et al. (2021) yang menguji Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Tektonindo Henida Jaya Group), yang menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **1.3 Batasan Masalah**

Batasan dalam penelitian ini agar dipertimbangkan kemampuan

peneliti serta batasan waktu sehingga penulis hanya berfokus pada Pengaruh Pelatihan, Penilaian Kinerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Investama Komando Security.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Investama Komando Security?
2. Apakah penilaian kinerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Investama Komando Security?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Investama Komando Security?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh positif pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Investama Komando Security.
2. Untuk menganalisis pengaruh positif penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan PT. Investama Komando Security.
3. Untuk menganalisis pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Investama Komando Security.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain:

1. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diinginkan bisa memberikan kontribusi peneliti akan kajian kinerja karyawan di bidang manajemen dan bisnis, serta

menjadi informasi dan referensi untuk peneliti setelahnya.

## 2. Bagi Praktisi

Hasil dalam penelitian ini diwujudkan mampu menjadi bahan masukan dan evaluasi umum bagi perusahaan dalam upaya mengembangkan kualitas SDM dan penyusunan kebijakan SDM terkait pelatihan, penilaian kinerja, dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kajian Teori**

##### **2.1.1 Kinerja Karyawan**

###### **1. Definisi Kinerja Karyawan**

Definisi kinerja menurut Michael Armstrong (2007) dan Kompri (2020), yaitu kinerja biasanya didefinisikan hanya dari segi produksi, yaitu pencapaian tujuan yang dapat diukur. Performa bukan hanya apa yang orang dapatkan, tetapi bagaimana mereka mencapainya. Menurut Michael Armstrong, kinerja bukan hanya hasil akhir yang terlihat, melainkan proses kinerja dan bagaimana pencapaiannya (Kompri, 2020).

Kinerja menurut Colquitt (2009) dalam Kompri (2020), prestasi kerja secara formal didefinisikan sebagai nilai dari sekumpulan perilaku karyawan yang berkontribusi, mungkin secara negatif, terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja adalah perilaku dan kontribusi karyawan baik secara positif maupun negatif terhadap organisasi. Kinerja menurut pendapat Thomas S. Bateman (1999:348) adalah ukuran kinerja yang termasuk dalam salah satu kategori perilaku, dan hasil. Menurut Gibson, et al., (1996:70), kinerja (performer) adalah hasil yang diinginkan dari perilaku, dan kinerja individu merupakan dasar dari kinerja organisasi (Kompri, 2020).

*Performance* merupakan bayangan tingkat pencapaian perwujudan program atau kebijakan dalam mengapai tujuan, visi dan misi organisasi,

seperti yang ditentukan untuk rencana strategis organisasi. Kinerja akan diakui dan diukur jika seseorang atau pegawai sudah menetapkan kriteria keberhasilan tolak ukur atau standar pengukuran, kemudian kinerja manusia atau kinerja organisasi diakui jika ada kriteria berjalan dengan baik (Kompri, 2020).

Menurut Pendapat Simajuntak (2011) dalam Harahap et al., (2020) kinerja di pengaruhi 3 faktor yaitu:

- a. Faktor individu ialah kemampuan dan keterampilan seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- b. Dukungan organisasi, untuk melakukan pekerjaannya, karyawan membutuhkan dukungan dari organisasi tempatnya bekerja. Dukungan tersebut berupa perencanaan, penyediaan fasilitas dan peralatan, lingkungan kerja yang baik.
- c. Unsur utama pendukung manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja individu juga bergantung pada kemampuan manajemen manajemen atau pimpinan, baik melalui pembangunan proses kerja yang baik dan sehat maupun hubungan sosial, hanya melalui 'mengembangkan keterampilan para pekerja, dan sebagai dorongan kepada setiap orang motivasi untuk bekerja dengan baik.

## 2. Pengukuran atau Indikator Kinerja

Untuk mengukur job performance, masalah yang paling penting adalah menetapkan kriterianya. Menurut Jessup & Jessup, yang pertama

diperlukan dalam hal ini adalah ukuran mengenai sukses, dan bagian-bagian mana yang dianggap penting sekali dalam suatu pekerjaan. Usaha untuk menentukan ukuran tentang sukses itu amatlah sulit karena seringkali pekerjaan itu begitu kompleks sehingga sulit ada ukuran output yang pasti. Hal seperti ini terutama terdapat pada jabatan-jabatan yang bersifat administrative.

Syarat kriteria kinerja yang baik ialah apabila lebih reliabel, realistis, representatif dan bisa predictable Yang umum dianggap sebagai kriteria kinerja antara lain ialah kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang absensi, dan keselamatan dalam menjalankan tugas pekerjaan. Dikatakan selanjutnya bahwa dimensi mana yang penting adalah berbeda antara pekerjaan yang satu dengan lainnya. Jika kriteria kinerja pekerjaan sudah ditetapkan, maka langkah berikutnya dalam mengukur performance adalah mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan hal-hal tersebut dari seseorang selama periode tertentu Dengan membandingkan hasil ini terhadap standar yang dibuat untuk periode waktu yang bersangkutan, akan didapatkan level of performance seseorang.

Ada beberapa aspek yang mendasar dan paling pokok dari pengukuran kinerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Menetapkan tujuan sasaran dan strategi organisasi, dengan menetapkan secara umum apa yang diinginkan oleh organisasi sesuai dengan tujuan, visi dan misinya.

- b. Merumuskan indikator kinerja dan ukuran kinerja, yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, sedangkan indikator kinerja mengacu pada pengukuran kinerja secara langsung yang berbentuk keberhasilan utama (critical success factors) dan indikator kinerja kunci (key performance indicator)
- c. Mengukur tingkat capaian tujuan dan sasaran organisasi, menganalisis hasil pengukuran kinerja yang dapat diimplementasikan dengan membandingkan tingkat capaian tujuan dan sasaran organisasi
- d. Mengevaluasi kinerja dengan menilai kemajuan organisasi dan pengambilan keputusan yang berkualitas, memberikan gambaran atau hasil kepada organisasi seberapa besar tingkat keberhasilan tersebut dan mengevaluasi langkah apa yang diambil organisasi selanjutnya.

Lima dimensi yang digunakan sebagai indikator tingkat aktivitas manusia menurut Kompri (2020):

- a. Kualitas pekerjaan, yang meliputi aspek kualitas hasil kerja dan kualitas kerja.
- b. Kecepatan, yang meliputi status kehadiran dan penggunaan waktu.
- c. Inisiatif, yang termasuk bagian dari *entry level* dan aktivitas layanan.

- d. Kompetensi, yang meliputi kecakapan pekerjaan dan pengetahuan tentang pekerjaan.
- e. Komunikasi, yang meliputi tingkat kejujuran untuk mengungkapkan gagasan dan kerja sama dalam bekerja.

### **2.1.2 Pelatihan**

#### **1. Definisi Pelatihan**

Mathis (2002) dalam Firmansyah & Aima, (2020) mengartikan pelatihan akan proses di mana orang memperoleh keterampilan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Noe (2012) dalam Firmansyah & Aima, (2020) mengatakan bahwa pelatihan ialah upaya sistematis yang dijalankan perusahaan untuk membekali karyawan dengan pembelajaran terkait pekerjaan (Firmansyah & Aima, 2020).

Pelatihan pada dasarnya adalah proses membantu karyawan mempelajari keterampilan yang berbeda atau untuk membantu mengatasi kelemahan dalam kinerja pekerjaan. Tujuan dari program pelatihan adalah untuk meningkatkan kapasitas kerja untuk memenuhi persyaratan dengan cara yang paling efisien saat ini (Kompri, 2020).

Tujuan-tujuan pelatihan menurut Simamora dalam Hartatik (2014) dalam D. E. Safitri, (2019) adalah sebagai berikut.

- a. Memperbaiki kinerja karyawan yang buruk karena kurangnya keterampilan.
- b. Meningkatkan keterampilan karyawan dan kemajuan teknologi.
- c. Kurangi kurva bagi karyawan baru agar terbiasa dengan pekerjaan



itu.

- d. Membantu menghadapi masalah operasional.
- e. Menyiapkan karyawan untuk promosi.
- f. Mengorientasikan karyawan baru ke dalam organisasi.
- g. Menanggapi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

## 2. Indikator Pelatihan

Dalam pengukuran pelatihan perubahan, indikator yang dipakai untuk penelitian Gary Dessler (2015:284) dalam Sandora & Permadani, (2017), membagi pelatihan menjadi 5 indikator yakni:

### a. Instruktur

Guru yang dipilih untuk menyampaikan mata kuliah harus mempunyai kualifikasi yang selaras dengan bidangnya, profesional dan kompeten.

### b. Peserta Pelatihan

Trainee akan dipilih dengan persyaratan tersebut dan kualifikasi yang sesuai.

### c. Metode

Proses ini membuat proyek pelatihan layanan manusia terus berjalan, jika sebanding dengan jenis sumber daya dan kecakapan peserta pelatihan.

### d. Materi

Pelatihan sumber daya manusia ialah tujuan pelatihan yang setara dengan sumber daya manusia perusahaan yang diinginkan.

e. Tujuan pelatihan

Pelatihan perlu tujuan khusus terutama dalam hal pengembangan program dan penunjukan tujuan serta hasil yang diinginkan dari pelatihan yang didapatkan.

### **2.1.3 Penilaian Kinerja**

1. Definisi Penilaian

Seperti yang dijelaskan oleh Andrew E. Sikula (1981) dalam Kompri (2020) bahwa evaluasi karyawan merupakan tinjauan sistematis terhadap hasil kerja karyawan dan kemampuan yang dapat diciptakan. Evaluasi adalah cara menilai atau menentukan nilai, kualitas atau status akan banyak hal, orang atau benda. Evaluasi kinerja pegawai ialah proses penilaian kinerja pegawai yang ditetapkan oleh pimpinan organisasi sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya (Kompri, 2020).

Michael Armstrong (2006) dalam Kompri (2020) menjelaskan bahwa evaluasi kinerja mencakup perilaku karyawan yang berdampak langsung pada perubahan evaluasi kinerja, baik dalam produk maupun layanan organisasi. Penilaian kinerja adalah tugas yang jelas yang harus dipenuhi karyawan untuk menerima penghargaan dan terus bekerja. Penilaian kinerja dilakukan dengan tujuan untuk meyakinkan kemampuan pegawai dalam memberikan kontribusi terhadap arah strategis organisasi. Evaluasi prestasi kerja mencakup dimensi kinerja dan keadilan bagi setiap orang, unit organisasi, dan di dalam organisasi ataupun di luar organisasi (Kompri, 2020).

Penilaian yang tidak didasarkan pada kriteria yang obyektif dapat menimbulkan dan rasa tidak aman. Sebaliknya penilaian dengan cara yang tepat dan standar atau target yang dinilai jelas dapat meningkatkan motivasi dan gairah kerja pegawai. Sehubungan dengan besarnya pengaruh hasil penilaian, maka perlu diupayakan agar penilaian dilakukan subyektif mungkin. Karenanya harus dihindari kemungkinan like or slide dalam diri penilai saat melakukan penilaian prestasi kerja. Penghindaran tersebut dapat dilakukan dengan pemilihan materi, teknik, metode dan frekuensi yang tetap dalam melakukan penilaian prestasi kerja (Bintoro & Daryanto, 2017).

Menurut Mondy (2008) dalam Samodra & Noermijati (2016) Aspek penilaian kinerja Yang yang harus diperhatikan adalah:

a. Metode Penilaian

Merupakan suatu cara untuk menilai kinerja karyawan. Metode yang diterapkan oleh perusahaan harus sesuai dengan bidang pekerjaan dan sesuai dengan prosedur yang berlaku di perusahaan.

b. Penilai

Penilai adalah seseorang yang memberikan penilaian terhadap kinerja karyawan. Seorang penilai harus mengerti pekerjaan yang dinilai dan memiliki pengetahuan tentang apa yang dikerjakan karyawan.

c. Standar Kinerja

Standar kinerja merupakan tingkat yang diharapkan dari kinerja.

Penilaian kinerja akan mengacu pada standar kinerja, sedangkan standar kinerja itu sendiri berasal dari job description karyawan.

d. Jangka waktu

Jangka waktu penilaian yang dilakukan perusahaan apakah sudah tetap atau belum. Penilaian kinerja harus dilakukan secara rutin dan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

Tujuan dan Kegunaan Penilaian Kinerja menurut Kompri (2020),

Pengukuran kinerja merupakan bagian penting dari proses pengendalian manajemen, baik organisasi publik maupun swasta Tujuan dilakukannya penilaian kinerja di sektor publik adalah:

- a) Mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi
- b) Menyediakan sarana pembelajaran pegawai
- c) Memperbaiki kinerja periode berikutnya.
- d) Memberi pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan pemberian reward dan punishment,
- e) Memotivasi pegawai, dan
- f) Menciptakan akuntabilitas publik

## 2. Indikator Penilaian Kinerja

Menurut Kasmir, (2016), terdapat 6 indikator penilaian kinerja yaitu: kualitas, kuantitas, waktu, biaya, kebutuhan pemeliharaan dan interaksi

sosial.

a. Kualitas (mutu)

Kualitas ialah sekitar mana suatu teknik atau hasil memperoleh titik kesempurnaan. Beranjak sempurna SDM, semakin baik kinerjanya. Sebaliknya, jika kualitasnya rendah, kinerjanya juga rendah.

b. Kuantitas (Jumlah)

Angka juga digunakan sebagai ukuran kinerja manusia melalui angka yang dihasilkan. Kinerja angka harus bisa mencapai target atau bisa melebihi target.

c. Waktu

Suatu pekerjaan pasti memiliki waktu tertentu yang harus dipatuhi, dan jika tidak memenuhi waktu yang dipersyaratkan dianggap tidak efektif, begitu pula sebaliknya. Secara kinerja, jika pekerjaan dilakukan dengan cepat maka pekerjaan itu lebih baik, tetapi lagi-lagi jika pekerjaan itu lambat maka pekerjaan itu dianggap lebih buruk.

d. Penekanan Biaya

Untuk menjalankan bisnis tersebut, ia menetapkan anggaran untuk bisnis tersebut. Pengeluaran anggaran dapat dijadikan pedoman supaya tidak melebihi jumlah yang disediakan. Jika pengeluaran lebih dari jumlah yang dianggarkan maka terjadi kerugian sehingga dianggap kinerjanya kurang baik.

e. Pengawasan

Setiap aktivitas kerja harus ada pengawasan agar pegawai tidak menyimpang dari yang ditetapkan. Dengan hati-hati, setiap proyek akan berjalan dengan baik. Dengan melakukan peran pengawasan, karyawan akan dimintai pertanggungjawaban atas pekerjaannya.

f. Hubungan antara karyawan

Dalam hubungan ini, kita dapat memeriksa adakah setiap karyawan dapat memiliki rasa hormat, kerjasama antara karyawan dan satu sama lain. Hubungan antar perorangan dapat menciptakan lingkungan yang positif dan menciptakan prestasi kinerja lebih bagus.

#### **2.1.4 Motivasi Kerja**

1. Pengertian Motivasi

Robbins (2003) dalam Wibowo (2016) menjelaskan motivasi sebagai suatu cara untuk menciptakan energi, arah dan ketekunan pribadi dalam mengapai tujuan. Motivasi ialah ukuran berapa lama karyawan akan berusaha. Orang yang termotivasi mampu bekerja dalam waktu yang lama untuk mencapai tujuannya (Wibowo, 2016).

Di sisi lain, Greenberg dan Baron (2003) dalam Wibowo (2016) berbicara bahwa motivasi ialah suatu cara yang memotivasi, memfokuskan dan mendukung sikap manusia untuk mencapai tujuan. Gairah berhubungan dengan kekuatan pendorong atau kekuatan di belakang suatu peristiwa. Motivasi juga mempengaruhi pilihan yang akan diambil orang dan tujuan yang diambil, serta seberapa lama orang akan

terus berusaha untuk mencapai suatu tujuan (Wibowo, 2016).

Motivasi ialah sepenggalan perilaku dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mengapai tujuan tersebut berdasarkan tujuan individu. Nilai-nilai tersebut bersifat intangible dan memberdayakan untuk mendorong individu bertindak mencapai tujuan (Kompri, 2020).

Ada beberapa teori mengenai motivasi menurut Kompri (2020) ini di antaranya adalah yaitu:

a. Teori konten

Teori ini menekankan memahami faktor-faktor dalam diri individu yang membuat mereka berperilaku dengan cara tersebut.

b. Metodologi

Metode ini menekankan pada bagaimana dan tujuan setiap orang termotivasi.

c. Teori promosi

Teori ini mengatakan bagaimana hasil tindakan masa lalu mempengaruhi tindakan masa depan dan proses pembelajaran.

## 2. Indikator Motivasi Kerja

Berikut Indikator motivasi kerja menurut George & Jones (2005) dalam Halim et al., (2017) yaitu:

a. Perilaku karyawan

Bagaimana karyawan menentukan bagaimana bersikap selama bekerja di perusahaan. Karyawan dengan sikap positif menentukan

karyawan termotivasi dalam bekerja.

b. Usaha Karyawan

Upaya yang diciptakan karyawan dalam bekerja. Semakin banyak usaha yang dilakukan seorang karyawan, semakin tinggi motivasinya untuk bekerja dan melakukan pekerjaannya.

c. Kegigihan karyawan

Kesediaan karyawan dalam bekerja meskipun ada hambatan, rintangan dalam pekerjaannya. Semakin tinggi daya tahan karyawan, maka semakin kuat motivasi karyawan untuk bekerja.

## 2.2 Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian kinerja karyawan terbukti menjadi topik yang sering dijadikan nama penelitian ilmiah. Namun dibalik frekuensi pencarian topik ini masih jarang penelitian dengan variabel pelatihan, penilaian kinerja dan motivasi kerja. Untuk memperkuat penelitian mengenai tema tersebut, maka peneliti merujuk beberapa literatur penelitian terdahulu yang relevan dan disajikan pada Tabel 2.1 berikut.

Tabel 2.1

### Hasil Penelitian Yang Relevan

No	Nama Peneliti/ Tahun	Metode	Hasil Penelitian
1.	(Sabaruddin et al., 2022)	Analisis Regresi Linear Sederhana	Pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan akan kinerja karyawan (Y).



No	Nama Peneliti/ Tahun	Metode	Hasil Penelitian
2.	(Maharani et al., 2021)	Analisis uji $R^2$ , Pengujian Hipotesis.	Pelatihan kerja memiliki pengaruh akan kinerja karyawan. Penilaian kinerja memiliki pengaruh positif akan kinerja karyawan. Pelatihan kerja dan penilaian kinerja secara bersamaan berpengaruh akan kinerja karyawan.
3.	(Piri et al., 2022)	Analisis Regresi Berganda.	Penilaian kinerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Manado Dive Club.
4.	(Firmansyah & Aima, 2020)	Analisis regresi linier berganda.	Pelatihan berpengaruh positif akan kerja Karyawan. Kompensasi memiliki pengaruh positif akan kinerja karyawan. Motivasi memiliki pengaruh positif akan kinerja Karyawan. Pelatihan kompensasi dan motivasi secara bersamaan memiliki pengaruh positif

No	Nama Peneliti/ Tahun	Metode	Hasil Penelitian
			terhadap kinerja karyawan.
5.	(Wilandari et al., 2021)	Analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.	Penilaian kerja memiliki pengaruh signifikan akan kinerja karyawan.
6.	(Alhempri et al., 2021)	Analisis regresi linear berganda, Analisis koefisien determinasi.	Pelatihan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh akan kinerja. Secara simultan, pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh akan kinerja.
7.	(Putu Agus Jana Susila et al., 2020)	Analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi dan pengujian	Variabel pelatihan, kompetensi, dan motivasi kerja baik secara simultan maupun parsial berpengaruh positif akan kinerja pegawai.

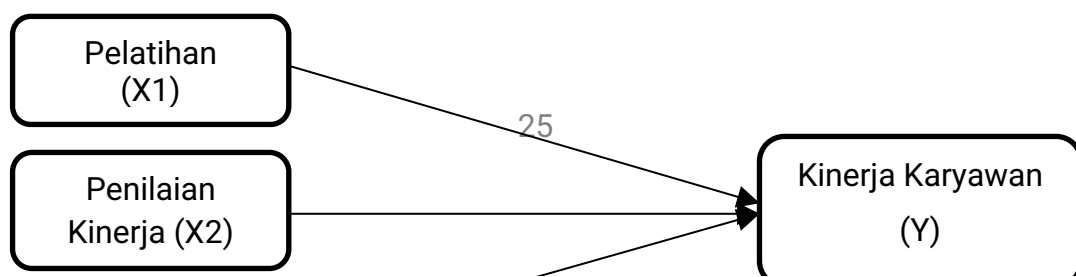
No	Nama Peneliti/ Tahun	Metode	Hasil Penelitian
		hipotesis.	
8.	(Nasution & Priangkatara, 2022)	Analisis regresi berganda.	Motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
9.	(Hayati & Sari, 2019)	Uji Determinasi	Penilaian Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
10.	(Ismail et al., 2018)	Analisis regresi sederhana	Penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 2.3 Kerangka Berpikir

Seperti yang dikemukakan Uma Sekaran (1992) dalam Sugiyono, (2012) menjelaskan kerangka berpikir ialah model konseptual akan suatu teori dikaitkan dengan suatu temuan (Sugiyono, 2012). Arah dari penelitian ini ialah untuk melihat pengaruh pelatihan, penilaian kinerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Kerangka berpikir dalam penelitian ini bisa dilihat pada Gambar 2.1 berikut.

Gambar 2.1

Kerangka Berpikir



H1

H2

H3

## 2.4 Hipotesis

Berdasarkan dari teori tersebut diatas untuk itu peneliti menyusun beberapa hipotesis sebagai berikut.

### 1. Pelatihan terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Sabaruddin et al., (2022) mengatakan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif akan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Maharani et al., (2021) menyatakan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh akan kinerja karyawan. Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Firmansyah & Aima, (2020) yang mengatakan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif akan kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Alhempri et al., (2021) menetapkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh akan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang relevan, maka disusun hipotesis sebagai berikut.

H1: Pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Investama Komando Security.

## 2. Penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Maharani et al., (2021) menyatakan bahwa penilaian kinerja mempunyai pengaruh akan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Piri et al., 2022) mengatakan bahwa penilaian kinerja memiliki hubungan yang positif terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Wilandari et al., (2021) menunjukkan hasil yaitu penilaian kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang relevan, maka disusun hipotesis sebagai berikut.

H2: Penilaian kinerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Investama Komando Security.

## 3. Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh (Sabaruddin et al., 2022) memberikan hasil yakni motivasi kerja mempunyai pengaruh positif akan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Firmansyah & Aima, (2020) menandakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif akan kinerja Karyawan. Kemudian, hasil penelitian yang dilakukan oleh Alhempri et al., (2021) yaitu motivasi kerja memiliki pengaruh akan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang relevan, maka disusun hipotesis sebagai berikut.

H3: Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Investama Komando Security.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Waktu dan Wilayah Penelitian**

Waktu pelaksanaan penelitian, dimulai dari penyusunan proposal hingga laporan, adalah bulan November 2022 hingga Mei 2023. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Investama Komando Security yang beralamat di Dusun II, Makamhaji, Kartasura, Sukoharjo, Jawa Tengah, 57161.

#### **3.2 Jenis Penelitian**

Jenis Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif ialah metode yang didasarkan pada filosofi positivisme, memiliki kelebihan dalam menyelidiki populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data memerlukan alat penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, tujuannya adalah untuk menunjukkan asumsi bahwa telah didirikan. (Sugiyono, 2013).

#### **3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

##### **3.3.1 Populasi**

Bedasarkan Sugiyono (2012), populasi ialah wilayah generalisasi yang terbentuk dari objek atau subjek yang mempunyai ciri tertentu yang ditentukan oleh peneliti dalam mempelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini ialah karyawan PT. Investama Komando Security yang berjumlah sebanyak 200 karyawan.

### 3.3.2 Sampel

Sampel ialah sepecaal dari populasi dengan ciri-ciri, atau sebagian kecil orang yang diambil menurut beberapa kriteria dalam mewakili populasi. Jika suatu populasi besar maka peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, hal ini disebabkan oleh banyaknya uang atau biaya, pekerjaan dan waktu, oleh karena itu penelitian bisa menggunakan sampel yang diperoleh dari orang-orang. Sampel yang harus digunakan dari populasi harus representatif atau benar-benar representatif (Sodik & Siyoto, 2015).

Pengambilan sampel untuk penelitian ini menggunakan rumus Slovin. Rumus Slovin bermaksud dalam meminimalkan ukuran sampel. Slovin memasukan unsur ketidaktelitian sebab adanya kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi (Sugiyono, 2012). Nilai toleransi ini ditentukan dalam persentase 5%.

Rumus Slovin yang digunakan adalah  $n = N / (1+Ne^2)$ .

$$N = 200$$

$$Ne^2 = 5\% = 0,0025$$

$$n = \frac{N}{1+N(e)} = \frac{200}{1+0,0025} = 133 \text{ sampel}$$

Maka didapatkan hasil bahwa sampel yang digunakan yaitu Karyawan PT. Investama Komando Security sejumlah 133 karyawan.

### 3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang diperlukan dalam penelitian ini

ialah cara pengambilan sampel *probability* dengan menerapkan metode *simple random sampling* yakni pengambilan sampel pada anggota populasi secara acak, tanpa memperlihatkan strata yang ada dalam populasi tersebut. Cara ini bisa dilakukan jika anggota populasi dianggap homogen (Sodik & Siyoto, 2015). Sampel dalam penelitian ini ialah karyawan PT. Investama Komando Security yang ditentukan dengan cara acak tanpa ada stratifikasi, kluster, atau teknis secara sistematis dengan cara menyebarkan kuesioner pada saat rapat anggota dan melakukan pengisian hingga terpenuhi jumlah sampel.

### **3.4 Data dan Sumber Data**

Penelitian ini diperlukan data primer dan data sekunder. Definisi menurut Sodik & Siyoto, (2015) adalah sebagai berikut.

1. Data primer ialah data yang diperoleh peneliti langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui wawancara yang disebarkan.
2. Data sekunder ialah data yang ditentukan atau dikumpulkan oleh peneliti dari satu sumber (peneliti sekunder). Data sekunder untuk penelitian ini diperoleh dari buku, jurnal, dan laporan perusahaan.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data untuk penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner ini ialah metode pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan responden akan menjawab daftar pertanyaan itu. Jenis pertanyaan yang digunakan ialah



pertanyaan tertutup, yaitu menginginkan jawaban singkat atau menginginkan responden memilih salah satu jawaban untuk setiap pertanyaan (Sugiyono, 2012).

Variabel untuk penelitian ini diukur dengan skala Likert dengan rentang skala 1 sampai dengan 5. Skala Likert diperlukan menurut Sugiyono (2012) dalam mengukur sikap, pendapat dan pendapat seseorang tentang peristiwa-peristiwa dalam masyarakat. Penelitian ini menggunakan skala Likert dengan lima pilihan rating yaitu 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (cukup setuju), 4 (setuju), dan 5 (sangat setuju).

### **3.6 Variabel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2012), variabel penelitian ialah apa yang peneliti lakukan untuk memperoleh informasi dan kesimpulan. Penelitian ini menggunakan variabel independen dan variabel dependen.

1. Variabel Independen yang biasa disebut variabel bebas ialah variabel yang memengaruhi perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2012). Pada penelitian ini terdapat tiga variabel independen yakni Pelatihan (X1), Penilaian Kinerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3).
2. Variabel Terikat atau biasa disebut variabel dependen merupakan variabel yang disebabkan akibat dari variabel bebas (Sugiyono, 2012). Variabel dependen pada penelitian ini ialah Kinerja Karyawan (Y).

### 3.7 Definisi Operasional Variabel

Adapun definisi operasional variabel untuk penelitian dibuktikan oleh Tabel 3.1 berikut.

Tabel 3.1  
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Kinerja Karyawan	Menurut kamus Oxford dalam Kompri (2020), bekerja adalah proses atau cara melakukan atau benar-benar melakukan pekerjaan organisasi. Kinerja ialah output atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diterima pegawai saat bekerja (Kompri, 2020).	a. Kualitas pekerjaan, b. Kecepatan, c. Prakarsa, d. Kemampuan, e. Komunikasi. Kompri (2020)
2.	Pelatihan	Mathis (2002) dalam Firmansyah & Aima, (2020) mendefinisikan pelatihan sebagai proses di mana orang memperoleh keterampilan tertentu	a. Instruktur, b. Peserta pelatihan, c. Metode, d. Materi, e. Tujuan pelatihan. (Sandora & Permadani, 2017)

No	Variabel	Definisi	Indikator
		untuk mencapai tujuan organisasi.	
3.	Penilaian kinerja	<p>Michael Armstrong (2006:40) dalam Kompri (2020) menjelaskan bahwa evaluasi kinerja mencakup perilaku karyawan yang berdampak langsung pada perubahan evaluasi kinerja, baik dalam produk maupun layanan organisasi. Penilaian kinerja adalah tugas yang jelas yang harus dipenuhi karyawan untuk menerima penghargaan dan terus bekerja (Kompri, 2020).</p>	<p>a. Kuantitas (jumlah),  b. Waktu (jangka waktu),  c. Penekanan biaya,  d. Pengawasan,  e. Hubungan antar karyawan.  Kasmir (2016)</p>
4.	Motivasi kerja	<p>Robbins (2003:156) dalam Wibowo, (2016) menjelaskan motivasi sebagai suatu proses yang menciptakan energi, arah dan ketekunan pribadi</p>	<p>a. Perilaku Karyawan,  b. Usaha karyawan,  c. Kegigihan karyawan.  Halim et al., (2017)</p>

No	Variabel	Definisi	Indikator
		<p>untuk mencapai tujuan. Motivasi adalah ukuran berapa lama seseorang akan berusaha. Orang yang termotivasi mampu bekerja dalam waktu yang lama untuk mencapai tujuannya (Wibowo, 2016b).</p>	

### 3.8 Teknik Analisis Data

Dalam Sugiyono (2012), analisis data yaitu pengumpulan data, berlandaskan variabel dari semua responden, penyajian data dalam setiap variabel yang diteliti, kinerja perhitungan dalam menguji hipotesis yang ditunjukkan.

#### 3.8.1 Uji Instrumen Penelitian

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas ialah proses dalam mengetahui apakah kuesioner yang digunakan dalam mengukur variabel penelitian valid atau tidak. Validitas merupakan ukuran ketepatan instrumen yang telah diuji. Dalam uji validitas, setiap pertanyaan/ Pernyataan dinilai dengan menggabungkan total setiap pertanyaan dengan total tanggapan terhadap pertanyaan yang

digunakan dalam setiap variabel global (Susanto, 2019).

Teknik ini membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ , Apabila nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , berarti pernyataan tersebut valid dan apabila nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  berarti pernyataan tersebut tidak valid (Ghozali, 2013)

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) dan Susanto (2019) reliabilitas ialah: "Suatu instrumen yang bila diperlukan berkali-kali dalam mengukur hal yang sama, akan mendapatkan data yang sama." Suatu dinyatakan reliabel jika nilai dari koefisien Cronbach Alpha  $> 0,6$ , dan sebaliknya maka data tersebut dinyatakan tidak reliabel (Susanto, 2019).

### 3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik dapat dilakukan dalam menguji layak tidaknya model analisis regresi yang diperlukan untuk penelitian. Uji ini meliputi:

#### 1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013), model yang bagus ialah model yang terdistribusi dengan baik. Uji normalitas diperlukan untuk melihat apakah data survei kita berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS, terutama dengan memeriksa plot probabilitas dan uji statistik *non-parametrik Kolmogorov-Smirnov*. Suatu regresi dimaksudkan berdistribusi normal jika plot probabilitas normal mengarahkan titik-titik yang memanjang di sekitar garis diagonal yang panjang dan mengikuti tanda normalitas baik di sekitar maupun di sepanjang garis lurus. 45<sup>0</sup>. Pada Uji Kolmogorov-

Smirnov data ditunjukkan residual berdistribusi normal jika signifikansinya  $> 0,05$  ( $\alpha=5\%$ ) (Ghozali, 2013).

## 2. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2013), uji multikolinieritas diperlukan dalam mengetahui apakah ada hubungan antar variabel independen dalam model regresi. Jika terdapat korelasi antar variabel independen, artinya terjadi multikolinieritas dan persamaan regresi berganda yang dibuat tidak bisa digunakan untuk prediksi. Oleh sebab itu, model regresi yang baik harusnya tidak ada korelasi antar variabel independen. Ada atau tidaknya multikolinieritas ditentukan dengan memeriksa nilai penerimaan dan koefisien varians (VIF) (Ghozali, 2013). Multikolinieritas tidak terjadi jika nilai Toleransi di bawah 0,10 dan nilai VIF lebih besar dari 10, begitu pula sebaliknya dengan asumsi nilai Toleransi lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF di bawah 10 terjadi multikolinieritas.

## 3. Uji Heteroskedastistas

Menurut Ghozali (2013), uji ini digunakan untuk memahami apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual observasi dan faktor lainnya. Dalam menguji apakah terdapat masalah heteroskedastisitas, hal ini dapat ditentukan dengan melihat apakah terdapat beberapa pola pada scatter plot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y merupakan residual dan sumbu X adalah prediksi X. Jika ada beberapa pola yang teratur dalam distribusi, maka ada bukti adanya heteroskedastisitas. Jika pola tidak jelas, maka tidak akan terjadi

heteroskedastisita (Ghozali, 2013).

### **3.8.3 Uji Ketepatan Model**

#### **1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi mengukur seberapa baik model bisa menjelaskan variabilitas variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang rendah artinya kekuatan variabel independen untuk melakukan perubahan variabel dependen sangat terbatas. Nilai adjusted  $R^2$  yang semakin besar (mendekati 1) mengarahkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Sedangkan, jika  $R^2$  yang dikoreksi kecil (mendekati 0), dapat ditunjukkan pengaruh variabel bebas (X) lemah terhadap variabel terikat (Y) (Susanto, 2019).

#### **2. Uji F**

Uji F-statistik diperlukan dalam memahami model regresi dapat diperlukan dalam memprediksi variabel dependen. Apabila nilai F hitung > F tabel dan probabilitas signifikansi < 0.05, maka model regresi bisa diperlukan dalam memprediksi variabel dependen (Susanto, 2019).

### **3.8.4 Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis multivariat dapat dilakukan jika terdapat minimal 2 variabel independen (Susanto, 2019). Menurut Suliyanto (2011) dalam Rosi &

Dadang Suparman, (2020) analisis regresi linier berganda ialah alat penelitian dalam mengukur pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus regresi linier berganda ialah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

X1 = Pelatihan dan Pengembangan

X2 = Penilaian kinerja`

X3 = Motivasi

b1b2 = Koefisien Regresi (parsial)

e = Tingkat Kesalahan (Error)

### **3.8.5 Pembuktian Hipotesis (Uji T)**

Menurut Susanto (2019), uji-t diperlukan dalam menguji secara parsial signifikansi pengaruh variabel independen akan variabel dependen. Uji-t dilakukan dengan membedakan nilai t-hitung dengan nilai t-tabel. Nilai t-hitung diketahui dari hasil pengolahan data koefisien. Berikut adalah langkah yang digunakan uji-t. Merumuskan hipotesis, uji hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (H1): H0:  $b_1 = 0$ , Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel pelatihan (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y).

H1:  $b_1 \neq 0$ , Terdapat pengaruh signifikan antara variabel pelatihan (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y).

H0:  $b_2 = 0$ , Tidak ada pengaruh signifikan antara variabel penilaian



kinerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

H1:  $b_2 \neq 0$ , Terdapat pengaruh signifikan antara variabel penilaian kinerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

H0:  $b_3 = 0$ , Tidak ada pengaruh signifikan antara variable motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )

H1:  $b_3 \neq 0$ , Terdapat pengaruh signifikan antara variabel penilaian kinerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Taraf nyata yang diperlukan ialah  $\alpha = 0,1$ . Nilai thitung dibandingkan dengan t tabel dan ketetapanannya sebagai berikut.

Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka H0 ditolak, H1 diterima.

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka H0 diterima, H1 ditolak.

## BAB IV

### HASIL PEMBAHASAN

#### 4.1 Karakteristik Responden

##### 4.1.1 Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka diperoleh data mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada table 4.1 sebagai berikut.

Tabel 4.1

Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	133	100 %
	Total	133	100%

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, dapat diketahui bahwa responden 100% berjenis kelamin laki-laki, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT. Investama Komando security berjenis kelamin laki-laki.

##### 4.1.2 Deskripsi Usia Responden

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka diperoleh data mengenai karakteristik responden berdasarkan usia pada table 4.2 sebagai berikut.

Tabel 4.2

Jumlah Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
----	------	--------	------------

1	17 – 25 tahun	49	36,8 %
2	26 – 35 tahun	41	30,8 %
3	36 – 45 tahun	30	22,6 %
4	46 – 55 tahun	13	9,8 %
	Total	133	100 %

Bedasarkan tabel 4.2 diatas, bisa dilihat jika responden dengan jumlah paling rendah yaitu responden umur 46 – 55 tahun yaitu sebanyak 13 pegawai atau sebesar 9,8 %, selanjutnya umur 36 – 45 tahun sebanyak 30 pegawai atau sebesar 22,6 %, kemudian responden dengan usia 26 – 35 tahun sebanyak 41 pegawai atau sebesar 30,8 %, dan terakhir responden dengan jumlah tertinggi yaitu responden usia 17 – 25 tahun sebanyak 49 pegawai atau sebesar 36,8 %.

#### 4.2.3 Deskripsi Berdasarkan Pendapatan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka diperoleh data mengenai karakteristik responden berdasarkan pendapatan pada table 4.3 sebagai berikut.

Tabel 4.3

Jumlah Responden berdasarkan pendapatan

No	Pendapatan	Jumlah	Presentase
1	< 2 juta	53	39,8%
2	2- 5 juta	80	60,2%
	Total	133	100%

Bedasarkan tabel di atas diketahui pendapatan pegawai < 2 juta sebanyak 53 pegawai atau sebesar 39,8%, kemudian pendapatan 2 -5 juta

yaitu 80 pegawai atau sebesar 60,2%. Sehingga pendapatan pegawai terbanyak adalah 2 -5 juta.

#### **4.2.4 Deskripsi Pendidikan Terakhir Responden**

Berdasarkan data penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh data mengenai karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir pada table 4.4 sebagai berikut.

Tabel 4.4

Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SMA	91	68,4%
2	SMK	42	31,6%
3	S1	0	0
	TOTAL	133	100%

Berdasarkan tabel diatas dilihat bahwa karyawan PT. Investama Komando Security mayoritas berpendidikan setara SMA/Sederajat, dengan jumlah SMA sebanyak 91 pegawai atau presentase sebesar 68,4% dan SMK sebanyak 42 pegawai atau sebesar 31,6%.

## **4.2 Pengujian dan Hasil Analisis Data**

### **4.2.1 Hasil Uji Instrumen Penelitian**

Uji Instrumen Penelitian bertujuan agar dapat menentukan apakah permintaan tersebut valid atau tidak, dan untuk mengetahui apakah perangkat tersebut aman atau tidaknya. Instrumen penelitian yang

digunakan meliputi: 1) uji validitas, 2) uji reliabilitas.

#### 4.2.1.1 Hasil Uji Validitas

Pengujian Validitas pada penelitian ini menggunakan empat variable yaitu variable Pelatihan, Penilaian Kinerja, Motivasi dan Kinerja karyawan. Teknik yang dilakukan yaitu melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Teknik ini membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ , Apabila nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , berarti pernyataan tersebut valid dan apabila nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  berarti pernyataan tersebut tidak valid (Ghozali, 2013).

Nilai  $r_{tabel}$  dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data ( $n$ ) = 30, sehingga diperoleh  $df = 30 - 2 = 28$ , dengan Sig ( $\alpha = 0,05$ ) maka didapat  $r_{tabel}$  sebesar 0,3610.

Table 4.5

#### Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan Validitas
Pelatihan	X1.1	0,832	0,3610	Valid
	X1.2	0,779	0,3610	Valid
	X1.3	0,739	0,3610	Valid
	X1.4	0,705	0,3610	Valid
	X1.5	0,794	0,3610	Valid
Penilaian Kinerja	X2.1	0,758	0,3610	Valid
	X2.2	0,775	0,3610	Valid
	X2.3	0,768	0,3610	Valid
	X2.4	0,729	0,3610	Valid

	X2.5	0,758	0,3610	Valid
Motivasi Kerja	X3.1	0,878	0,3610	Valid
	X3.2	0,834	0,3610	Valid
	X3.3	0,896	0,3610	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,631	0,3610	Valid
	Y2	0,547	0,3610	Valid
	Y3	0,733	0,3610	Valid
	Y4	0,585	0,3610	Valid
	Y5	0,702	0,3610	Valid

Berdasarkan hasil uji diatas diketahui bahwa semua variable  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , hal ini menyatakann bahwa pertanyaan mampu mengukur variabel yang akan diukur, atau pertanyaan tersebut semuanya valid. Yang berarti semua item pertanyaan mampu mengukur variable pelatihan, penilaian kinerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

#### 4.2.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan sebagai untuk mengukur komposisi pertanyaan atau survei yang menjadi indikator perubahan. Data reliabel jika jawaban responden stabil atau berubah dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas digunakan uji statistic *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai  $\alpha > 0,70$  (Ghozali, 2013). Hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada Tabel 4.6 berikut,

Tabel 4.6

#### Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Standar Reliabel	Keterangan
----------	-----------------------------	------------------	------------

Pelatihan	0,825	0,70	Reliabel
Penilaian Kinerja	0,812	0,70	Reliabel
Motivasi Kerja	0,834	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,730	0,70	Reliabel

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa keempat variabel mempunyai nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) > 0,70. Hal ini dapat dikatakan bahwa indikator yang digunakan pada variabel pelatihan, penilaian kinerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur.

## 4.2.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

### 4.2.2.1 Hasil Uji Normalitas

Uji tersebut bertujuan sebagai menguji apakah distribusi suatu data normal atau tidak. Uji normalitas menjadi salah satu syarat untuk pengujian parametric tes, yaitu data yang harus memiliki distribusi normal. Dalam uji normalitas peneliti menggunakan Sig. Dibagian *Kolmogorov-Smirnov*. Jika pada angka Signifikasi uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan angka Sig. >0,05 maka menunjukkan data berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikasi lebih kecil dari 0,05, maka data tersebut berdistribusi tidak normal (Ghozali, 2013). Hasil uji normalitas ditunjukkan pada Tabel 4.7 berikut.

Tabel 4.7

### Hasil Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		130
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.47741859
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.054
	Negative	-.073
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.089 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

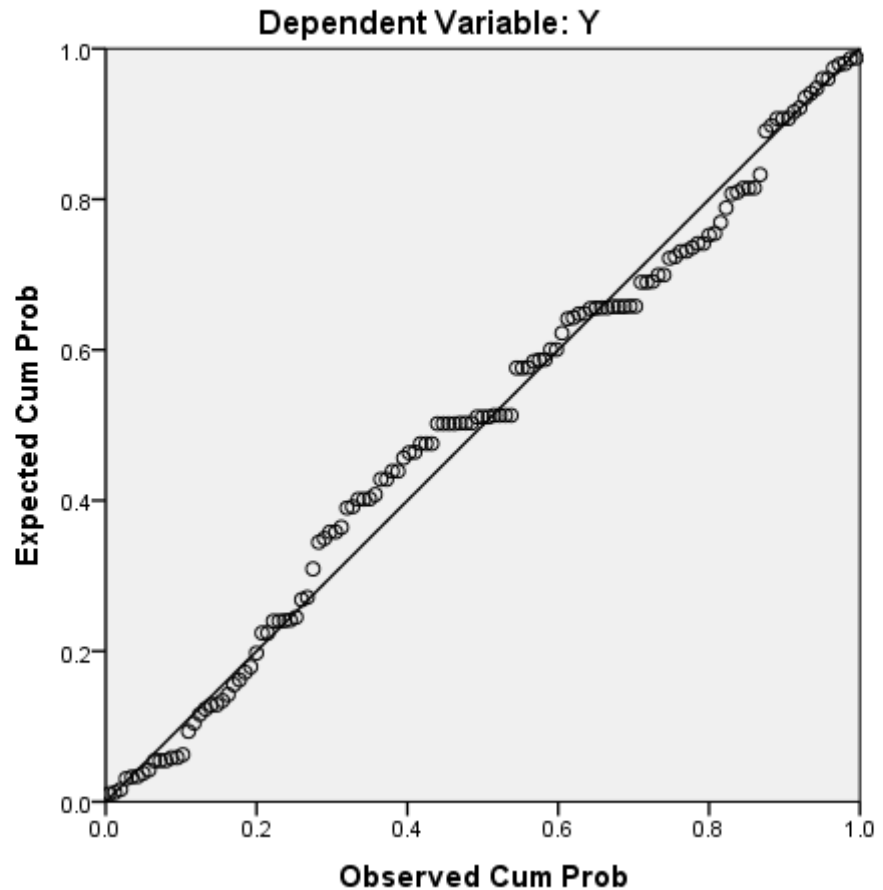
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Dari tabel di atas dilihat bahwa besarnya *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,089. Hal tersebut mengatakan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa data residual telah berdistribusi secara normal.



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



Bedasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa data dengan *Normal P-P plot* dinyatakan berdistribusi normal. Hal tersebut dikarenakan titik-titik pada gambar distribusi berada disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik searah dengan garis diagonal.

#### 4.2.2.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamat kepengamat yang lain. Cara yang dipakai untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan uji *glejser* hasilnya dapat dilihat dari uji signifikansi yang

diperoleh. Jika suatu variabel independen signifikan secara statistic dapat mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi heteroskedastisitas. Apabila variabel independen tidak signifikan secara statistic atau signifikasinya diatas 5% maka model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas (Ghozali, 2013). Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada Tabel 4.8 berikut.

Table 4.8

Hasil Uji Heteroskedastisitas

<b>Coefficients</b>			
<b>Variabel</b>	<b>T</b>	<b>Sig.</b>	<b>Keterangan</b>
1 (Constant)	3.623	0.000	
Pelatihan	2.335	0,021	Terjadi Heteroskedastisitas
Penilaian Kinerja	5.059	0,000	Terjadi Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	2.243	0,027	Terjadi Heteroskedastisitas

Dari hasil heteroskedastisitas yang dilakukan dengan uji *glejser*, membuktikan bahwa nilai signifikansi dari hasil uji heteroskedastisitas diatas secara keseluruhan memiliki tingkat signifikansi  $< 0,05$ . Variabel pelatihan menunjukkan hasil  $0,021 < 0,05$ , variabel penilaian kinerja menunjukkan hasil  $0,000 < 0,05$ , dan variabel motivasi kerja menunjukkan hasil  $0,027 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi di atas terjadi adanya gejala heteroskedastisitas.

#### 4.2.2.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji tersebut digunakan untuk menguji apakah terjadi korelasi antara

variabel independen dalam regresi. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance value* dan lawannya *Variance Inflation Factor (VIF)*. *Tolerance* mengukur variabelitas variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/tolerance$ ). Multikolinieritas tidak terjadi jika nilai Toleransi di bawah 0,10 dan nilai VIF lebih besar dari 10, begitu pula sebaliknya dengan asumsi nilai Toleransi lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF di bawah 10 terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2013). Hasil uji multikolinearitas ditunjukkan pada Tabel 4.9 berikut.

Table 4.9  
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Toleranc e	VIF	Keterangan
Pelatihan	0,984	1.017	Bebas Multikolinearitas
Penilaian Kinerja	0,981	1.020	Bebas Multikolinearitas
Motivasi kerja	0,966	1.035	Bebas Multikolinearitas

Bedasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* dan VIF pelatihan sebesar 0,984 dan VIF 1.017, penilaian kinerja nilai *tolerancenya* sebesar 0,981 dan VIF 1,020 dan motivasi kerja nilai *tolerancenya* sebesar 0,966 dan VIF 1.035. Hasil tersebut mengatakan bahwa nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,10 dan nilai VIF lebih dari 0,10, artinya variabel penelitian dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas. Dari analisis diatas dapat dinyatakan bahwa variabel pelatihan, penilaian kinerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan dikatakan tidak mengalami

gangguan multikolinearitas dalam model regresi, sehingga bisa memenuhi syarat analisis regresi.

### 4.2.3 Hasil Uji Ketepatan Model

#### 4.2.3.1 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menjelaskan variasi variabel dependen dengan cara mengukur seberapa kemampuan model. Untuk mendapatkan model terbaik para peneliti menggunakan nilai *Adjusted R Square*. Koefisien determinasi dapat dilihat pada table Model Summary pada table *Adjusted R Square*. Besarnya nilai *Adjusted R Square* menunjukkan seberapa besar variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen (Ghozali, 2013). Hasil uji koefisien determinasi ditunjukkan pada Tabel 4.10 berikut.

Tabel 4.10

Hasil Uji  $R^2$

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.694 <sup>a</sup>	.482	.422	1.44900

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Data diolah tahun 2023

Dari tabel di atas dapat dilihat besarnya nilai *Adjusted R Square* 0,422 hal ini artinya variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen sebesar ,42,2%. Sedangkan (100% - 42,2% = 57,8%) 57,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar yang tidak dicantumkan dalam

penelitian ini.

#### 4.3.3.2 Hasil Uji F (Pengujian Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui model penelitian fit atau tidak. Uji F dapat dilakukan dengan melihat tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$  dan kriterianya yaitu dengan membandingkan nilai  $f$  hitung dan  $f$  table, apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Hasil uji F ditunjukkan pada Tabel 4.11 berikut.

Tabel 4.11

Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	92.244	3	30.748	14.065	.000 <sup>b</sup>
	Residual	282.012	129	2.186		
	Total	374.256	132			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Data diolah tahun 2023

$F_{tabel} = 2,67$  (diperoleh dari  $F_{tabel}$ ), sehingga dari perhitungan data tersebut didapat nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $14.065 > 2,67$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan, penilaian kinerja dan motivasi kerja berpengaruh secara stimulan terhadap kinerja karyawan.

#### 4.2.4 Hasil Analisis Regresi Berganda

Menurut Suliyanto (2011) dalam Rosi & Dadang Suparman, (2020) analisis regresi linier berganda ialah alat penelitian dalam mengukur pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan, penilaian kinerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.12

Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.090	2.233		3.623	.000
	X1	.139	.059	.180	2.335	.021
	X2	.316	.062	.390	5.059	.000
	X3	.276	.123	.174	2.243	.027

a. Dependent Variable: Y

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 8.090 + 0,139 P + 0,316 PK + 0,276 MK$$

Dari hasil persamaan regresi linear berganda di atas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 8.090, artinya pada saat/nilai skor independen (pelatihan, penilaian kinerja dan motivasi kerja) sama dengan 0, maka tingkat kinerja karyawan sebesar 8.090.
2. Nilai koefisien regresi variabel pelatihan (X1) sebesar 0,139 artinya

apabila nilai variabel independen lain tetap (konstan) maka setiap penambahan 1 satuan pada pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,139.

3. Nilai koefisien regresi variabel penilaian kinerja sebesar 0,316 artinya apabila nilai variabel independen lain tetap (konstan) maka itu setiap penambahan 1 satuan pada penilaian kinerja akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,316.
4. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,276 artinya apabila nilai variabel independen lain (konstan) maka setiap penambahan 1 satuan pada motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,276.

#### 4.3.5 Hasil Uji Hipotesis (Uji T)

Uji t-statistik menunjukkan sejauh mana variabel independen secara individual menjelaskan variabel dependen. Hasil uji-t dapat dilihat pada tabel statistik pada kolom Sig. Dapat dikatakan ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat jika nilai t atau rata-ratanya.  $< 0,05$  (Ghozali, 2013). Hasil uji T ditunjukkan pada Tabel 4.13 berikut.

Tabel 4.13

Hasil Uji T

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	8.090	2.233		3.623	.000
	X1	.139	.059	.180	2.335	.021
	X2	.316	.062	.390	5.059	.000
	X3	.276	.123	.174	2.243	.027

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.13 di atas terhadap hasil uji t dapat diketahui sebagai berikut.

Hasil probabilitas signifikansi variabel pelatihan (X1) sebesar 0,021. Dengan signifikansi sebesar  $0,021 < 0,05$ , diambil kesimpulan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil probabilitas signifikansi variabel penilaian kinerja (X2) sebesar 0,00. Dengan signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$ , maka diambil kesimpulan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya bahwa variabel penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil probabilitas signifikansi variabel motivasi kerja (X3) sebesar 0,027. Dengan signifikansi  $0,027 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4.4 Pembahasan Hasil Analisis Data

Berdasarkan hasil penelitian tentang “Pengaruh Pelatihan, Penilaian Kinerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Investama Komando Security” diperoleh hasil sebagai berikut.



1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Investama Komando Security

Hasil penelitian membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Investama Komando Security. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi yakni  $0,021 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, semakin baik atau berkualitas kegiatan pelatihan yang dilaksanakan, maka kinerja karyawan juga semakin baik.

Dalam penelitian ini, variabel pelatihan diukur berdasarkan indikator mentor, peserta pelatihan, metode, materi, dan tujuan pelatihan yang berpengaruh terhadap kinerja pekerja PT. Investama Komando Security. Pelatihan di PT. Investama Komando Security diberikan kepada para karyawan secara intensif. Para karyawan memahami bahwa pelatihan yang diberikan oleh perusahaan mampu meningkatkan kemampuan diri karyawan. Pelatihan dilaksanakan dengan materi yang sesuai kebutuhan karyawan dan memiliki tujuan yang jelas. Berdasarkan hasil pengumpulan data, mayoritas responden menyetujui bahwa semakin rutin pelatihan yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sabaruddin et al., (2022), yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan merupakan hasil dari pelatihan yang diberikan.

2. Penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Investama Komando Security

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Investama Komando Security. Hal tersebut dinyatakan berdasarkan nilai signifikansi yakni  $0,00 < 0,05$  sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, apabila dilakukan penilaian kinerja secara rutin, maka kinerja karyawan PT. Investama Komando Security semakin meningkat.

Dalam penelitian ini, variabel penilaian kinerja dengan indikator kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan. Karyawan menyadari bahwa untuk memberikan kinerja yang maksimal, diperlukan penilaian kepada karyawan. Selain itu, penilaian kinerja biasanya memunculkan *reward* dari pimpinan kepada karyawan. Penilaian kinerja di PT. Investama Komando Security cukup tinggi terhadap karyawannya. Dengan adanya penilaian kinerja membawa perubahan yang besar bagi kinerja karyawan. Dengan demikian karyawan akan memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh (Hayati & Sari, 2019), yang memberikan hasil bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, kinerja karyawan yang baik dipengaruhi oleh penilaian kinerja yang diberikan.

3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Investama Komando Security

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Investama Komando Security. Hal ini dinyatakan berdasarkan nilai signifikansi yakni  $0,027 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, motivasi karyawan yang semakin tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, variabel motivasi dengan indikator perilaku karyawan, usaha karyawan, dan kegigihan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Investama Komando Security. Motivasi muncul dari keinginan dalam diri karyawan dan usaha untuk menjadi lebih baik dalam bekerja. Adanya fasilitas yang diberikan perusahaan dan adanya penghargaan yang memotivasi setiap karyawan dalam melaksanakan kinerja dengan baik. Kinerja karyawan dapat menjadi pembuktian kegigihan karyawan dalam bekerja.

Hal ini ditunjukkan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Nasution & Priangkara, 2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Prestasi kerja yang baik muncul dari motivasi kerja yang baik.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan temuan penelitian tentang pengaruh pelatihan, penilaian kinerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Investama Komando Security, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Hasil nilai variabel pelatihan adalah  $0,00 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Investama Komando Security.
2. Hasil nilai variabel penilaian kinerja sebesar  $0,00 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Investama Komando Security.
3. Hasil nilai variabel motivasi kerja adalah  $0,027 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Investama Komando Security.

#### **5.2 Implikasi Penelitian**

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat menjadi pertimbangan bagi peneliti selanjutnya untuk menentukan hasil penelitian yang lebih baik. Batasan tersebut antara lain:

1. Kualitas yang digunakan dalam penelitian ini hanya mencakup satu

perusahaan yang ruang lingkupnya tidak terlalu besar dan luas, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan untuk jumlah yang besar.

2. Dalam proses pengumpulan data, informasi yang diberikan oleh responden melalui beberapa pertanyaan tidak mencerminkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena terkadang perbedaan pendapat, pemikiran dan pemahaman yang berbeda pada setiap orang yang menjawab, dan lain-lain. menyukai alasan kebenaran. dengan mengisi pendapat responden dalam kuesioner.

### **5.3 Saran**

Berdasarkan temuan di atas, maka saran penulis kepada pihak-pihak yang terlibat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. PT. Investama Komando Security akan menjaga atau meningkatkan kualitas pelatihan, evaluasi kinerja dan motivasi kerja.
2. Dalam penelitian ini, peneliti hanya membahas tiga faktor berbeda yang mempengaruhi kinerja karyawan. Bagi peneliti yang akan datang, direncanakan untuk menambah variabel lagi agar dapat mengetahui faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alhempy, R. R., Supeno, B., Bunda, S. P., Lh, D., & Kuning, U. L. (2021). *HBR Husnayain Business Review of The Environment and Forestry Department of Riau Province HBR Husnayain Business Review*. 1(1), 1–9.
- Andayani, N. R., & Makian, P. (2017). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT. PCI Elektronik Internasional). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 41–26.
- Ansory Fadjar, I. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 1). Indomedia Pustaka.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gava Media.
- Fajri, J. (2019). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 1–20.
- Firmansyah, A., & Aima, H. (2020). *Effect of training , compensation , and work motivation on employee performance*. 17(2), 172–185.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* (Edisi 7). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halim, J., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2017). *Kinerja Karyawan Di Broadway Barbershop PT Bersama Lima Putera*. 5(1).
- Harahap, R. A. M., & Silvianita, A. (2016). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung. *EProceedings of Management*, 3(2), 1–18.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.  
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hayati, I., & Sari, A. M. (2019). the Effect of Appraisal Performance on Employee Performance. *The 1st Multi-Disciplinary International Conference University Of Asahan*, 616–623.
- Ismail, F. B., Hussain, A., Binti, F., Yunus, M., Tun, U., Onn, H., Tun, U., & Onn, H. (2018). *The Impact of Performance Appraisal on Employee Job*

- Performance in Public Sector Universities of Khyber*. 7, 544–548.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT RajaGrafindo Persada.
- Kompri. (2020). *Manajemen Kinerja*. expert.
- Maharani, G., Ali, S., & Rialmi, Z. (2021). *JMK ( Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan ) Pengaruh Pelatihan Kerja dan Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Umum dan SDM BPJS Ketenagakerjaan Pusat*. 6(April), 59–72.
- Mangkunegara Anwar. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Marsoit, P., Sendow, G., & Rumokoy, F. (2017). the Effect of Training, Work Discipline and Organization Commitment To Performance Employee At Pt. Asuransi Jasa Indonesia. *Jurnal EMBA*, 5(3), 4285–4294. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/18393>
- Nasution, M. I., & Priangkatara, N. (2022). Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 50–64. <https://doi.org/10.55983/ijeset.v1i1.27>
- Piri, A. S., Dotulong, L. O. H., Pandowo, M. H. C., Dotulong, L. O. H., Piri, A. S., Dotulong, L. O. H., & Pandowo, M. H. C. (2022). *Analisis Penilaian Kinerja dan Incentive Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Manado Dive Club The Influence Of Performance Appraisal and Incentive Toward Employee Performance At PT . Manado Dive Club Jurnal EMBA Vol . 10 No . 2 April 2022 , Hal . 389-398 i. 10(2)*, 389–398.
- Pragiwani, M., Lestari, E., & Alexandri, M. B. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Tektonindo Henida Jaya Group). *Responsive*, 3(3), 117. <https://doi.org/10.24198/responsive.v3i3.32134>
- Putu Agus Jana Susila, G., Nengah Suarmanayasa, I., & Gede Parma3, P. (2020). *The Effect of Training and Work Motivation on Employee Performance*. 8, 83–85. <https://doi.org/10.32698/hum0200>
- Rosi, D., & Dadang Suparman. (2020). *Pengaruh Gaya kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(1), 102–119.
- Sabaruddin, R., Ilham, D., Ferdinand, N., Saad, S., & Hasan, E. (2022). *Penbgarruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan 2*, 73–79.

- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248.  
<https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>
- Safitri, E., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen* |, 1(4), 1044–1054.
- Samodra, M. R., & Noermijati. (2016). Pengaruh penilaian kinerja karyawan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan di PT. Telkomsel branch malang. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 2(3), 248–257.
- Sandora, M., & Permadani, V. A. (2017). *Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. xyz rokan hulu provinsi riau.*
- Sodik, & Siyoto. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kombinasi* (Sutopo (ed.)). Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Tangkuman, Tewel, & dkk. (2015). Penilaian Kinerja, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pertamina (Persero). *Jurnal EMBA*, 3(2), 884–895.
- Wibowo. (2016a). *Manajemen Kinerja*. PT RajaGrafindo Persada.
- Wibowo. (2016b). *Manajemen Kinerja*. PT. RajaGrafindo Persada.
- Wilandari, D. F., Sunarsi, D., & Mas'adi, M. (2021). Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jaya Mandiri Rekabuana Di Cilandak. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2), 262–269.  
<https://doi.org/10.32493/jee.v3i2.8746>



## LAMPIRAN

### Lampiran 1. Jadwal Penelitian

#### Jadwal penelitian

No	Kegiatan	Waktu						
		2022		2023				
		Nov	De s	Ja n	Fe b	Ma r	Apr	Me i
1	Penyusunan Proposal							
2	Konsultasi							
3	Revisi Proposal							
4	Seminar Proposal							
5	Pelaksanaan Penelitian							
6	Penulisan laporan							
7	Sidang skripsi / <i>munaqasah</i>							
9	Revisi skripsi dan yudisium							

## Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

### KUESIONER

#### **PENGARUH PELATIHAN, PENILAIAN KINERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INVESTAMA KOMANDO SECURITY**

Assalamualaikum wr.wb.

Saya Ayu Sholikhah mahasiswi jurusan Manajemen Bisnis Syariah dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta tahun 2023 yang saat ini sedang melaksanakan penelitian skripsi dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Penilaian Kinerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Investama Komando security”**. Setiap informasi dalam kuesioner ini hanya untuk kepentingan penelitian semata dan akan dijaga kerahasiannya. Oleh karena itu saya meminta kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini dengan tepat dan teliti.

Atas perhatian dan partisipasinya saya ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum wr.wb.

#### **DAFTAR PERNYATAAN (KUESIONER)**

##### **A. Petunjuk Pengisian**

1. Berilah tanda ceklist (√) untuk setiap jawaban yang sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu yang paling obyektif.
2. Dimohon Bapak/ibu untuk dapat menjawab seluruh pertanyaan

yang disediakan.

3. Setiap pertanyaan memiliki 5 alternatif pilihan, Keterangan kuesioner:

- Sangat Tidak Setuju (STS)
- Tidak Setuju (TS)
- Netral (N)
- Setuju (S)
- Sangat Setuju (SS)

## **B. Data Responden**

1. Nama :

2. Jenis kelamin :

3. Usia

- 17-30 tahun
- 31- 40 tahun
- 41-50 tahun
- > 50 tahun

## **C. Isian Kuesioner**

Berilah tanda ceklist (√) sesuai tanggapan anda.

1. Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Pilihan jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya dapat mencapai standar kualitas kerja yang ditetapkan dengan baik.					
2.	Saya bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.					
3.	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah saya lakukan.					
4.	Saya memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan teliti sesuai dengan standar perusahaan.					
5.	Saya mampu berkomunikasi dan bekerja sama dengan rekan kerja maupun pimpinan.					

## 2. Variabel Pelatihan

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
1.	Instruktur pelatihan memberikan materi dan pengajaran yang sesuai dengan harapan saya.					
2.	Saya memiliki antusias tinggi ketika menjadi peserta pelatihan.					

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
3.	Metode pelatihan sudah sesuai dengan kebutuhan saya.					
4.	Materi pelatihan sudah sesuai dengan kebutuhan saya.					
5.	Pelatihan yang dilakukan sudah mencapai sasaran atau tujuan yang ditentukan.					

### 3. Variabel Penilaian Kinerja

No	Pernyataan	Pilihan jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mampu mencapai atau melebihi target.					
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.					
3.	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien.					
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi.					
5.	Saya mampu berhubungan dengan baik dengan rekan kerja lainnya.					

### 4. Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Pilihan jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari perusahaan.					
2.	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju.					
3.	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.					

### Lampiran 3. Izin Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
Jl. Pandawa Pucangan, Kartasura, Sukoharjo Telp (0271) 781516 Fax. (0271) 782774

Nomor : B-2243/Un.20/F.IV.1/PP.00.9/09/2022 Sukoharjo, 18 Januari 2023  
Lamp. :  
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.  
Pimpinan/Direktur/Manajer/Kepala  
PT Investama Komando Security  
di Tempat

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yang bertandatangan di bawah ini Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta memohon izin penelitian atas :

Nama : **AYU SHOLIKHAH**  
NIM : 195211399  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Judul Penelitian : **PENGARUH PELATIHAN, PENILAIAN KINERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
Waktu : 1 (satu) bulan sejak surat permohonan ini dikeluarkan

Demikian, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*



Dekan,  
Bidang Akademik  
dan Kelembagaan

**Dr. Awan Kostrad Diharjo, S.E. M.Ag**  
**NIP. 19651225200003 1 001**

Tembusan :

1. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta;
2. Arsip.

<b>Nama Lengkap</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Usia</b>	<b>Pendapatan</b>	<b>Pendidikan Terakhir</b>
Agus Hartanto	laki-laki	36 - 45 tahun	< 2 juta	SMA
Widodo	laki-laki	26 - 35 tahun	2- 5 juta	SMA
Irfan	Laki laki	17 - 25 tahun	< 2 juta	Sma
Aziz Saryanto	laki-laki	26 - 35 tahun	2- 5 juta	SMA
Budi	laki laki	26 - 35 tahun	< 2 juta	Sma
Joko Santoso	laki-laki	36 - 45 tahun	2- 5 juta	SMA
Arief Setiawan	laki-laki	17 - 25 tahun	< 2 juta	SMA
Wisnu kuncoro	laki-laki	17 - 25 tahun	< 2 juta	SMK
Wijaya adi	laki-laki	17 - 25 tahun	< 2 juta	SMA
Arya Hananto	laki-laki	26 - 35 tahun	2- 5 juta	SMA
Iwan Setiawan	laki-laki	17 - 25 tahun	< 2 juta	SMA
Andre Setiawan	laki-laki	26 - 35 tahun	2- 5 juta	SMA
Fajar Pratama	laki-laki	17 - 25 tahun	2- 5 juta	SMA
Supardi	laki-laki	36 - 45 tahun	2- 5 juta	SMA
Supriyanto	laki-laki	26 - 35 tahun	< 2 juta	SMA
Yudi Latif	laki-laki	17 - 25 tahun	< 2 juta	SMA
Doni Saputra	laki-laki	17 - 25 tahun	< 2 juta	SMA
Rizki Ramdani	laki-laki	26 - 35 tahun	< 2 juta	SMA
Lukman	laki-laki	17 - 25 tahun	2- 5 juta	SMA
Dimas	laki-laki	26 - 35 tahun	2- 5 juta	SMA
Hafidz Saputra Utama	laki-laki	17 - 25 tahun	< 2 juta	SMA
Muhammad fandhi	laki-laki	17 - 25 tahun	< 2 juta	SMA
Susanto	laki-laki	26 - 35 tahun	2- 5 juta	SMA
Alfian Prayoga	laki-laki	17 - 25 tahun	2- 5 juta	SMA
Angga Pratama	laki-laki	17 - 25 tahun	2- 5 juta	SMA
Evan Prayoga	laki-laki	17 - 25 tahun	2- 5 juta	SMA
Muhammad Ali Pratama	laki-laki	17 - 25 tahun	2- 5 juta	SMK
Juan Adi Nugroho	laki-laki	17 - 25 tahun	< 2 juta	SMK
Dandi Prasetyo	laki-laki	17 - 25 tahun	< 2 juta	SMK
Yogi Andreas	laki-laki	17 - 25 tahun	< 2 juta	SMK
Ervan setyawan	laki-laki	26 - 35 tahun	2- 5 juta	SMK
Afrizal	laki-laki	17 - 25 tahun	< 2 juta	SMK
Aditya Pratama	laki-laki	17 - 25 tahun	2- 5 juta	SMK
Mahfud Efendi	laki-laki	17 - 25 tahun	< 2 juta	SMK
Andika Saputra	laki-laki	17 - 25 tahun	< 2 juta	SMK
Muhammad Faisal	laki-laki	17 - 25 tahun	< 2 juta	SMK
Ilham Maulana	laki-laki	17 - 25 tahun	< 2 juta	SMA

Lampiran 4. Identitas Responden



Salim Maulana	laki-laki	17 - 25 tahun	< 2 juta	SMK
Rizky putra	laki-laki	17 - 25 tahun	< 2 juta	SMA
Wijaya Kusuma	laki-laki	26 - 35 tahun	2- 5 juta	SMA
Reza Ramadani	laki-laki	17 - 25 tahun	< 2 juta	SMK
Lutfi anugerah	laki-laki	17 - 25 tahun	< 2 juta	smk
Fais Hamzah	laki-laki	17 - 25 tahun	< 2 juta	SMK
Waluyo	laki-laki	36 - 45 tahun	2- 5 juta	SMA
Herman Abdullah	laki-laki	36 - 45 tahun	2- 5 juta	SMK
Yudi Mulyanto	laki-laki	36 - 45 tahun	2- 5 juta	SMK
Hamdani joko	laki-laki	36 - 45 tahun	2- 5 juta	SMK
Syarif Hasan	laki-laki	26 - 35 tahun	2- 5 juta	SMA
Abdul ahmadi	laki-laki	17 - 25 tahun	< 2 juta	SMK
Muhammad Ridwan Setiawan	laki-laki	17 - 25 tahun	< 2 juta	SMA
Naufal Azhar	laki-laki	17 - 25 tahun	2- 5 juta	SMA
Nur Wahid	laki-laki	36 - 45 tahun	2- 5 juta	SMK
Wahyu Nugroho	laki-laki	26 - 35 tahun	< 2 juta	SMK
Muhammad Nur Jalil	laki-laki	26 - 35 tahun	< 2 juta	SMA
Hadi Rudyatmo	laki-laki	36 - 45 tahun	2- 5 juta	SMK
Wahyu Saputra	laki-laki	17 - 25 tahun	< 2 juta	SMA
Adi Kuncoro	laki-laki	17 - 25 tahun	< 2 juta	SMA
Irfan Fachrul	laki-laki	17 - 25 tahun	< 2 juta	SMK
Ilham Syaifuddin	laki-laki	17 - 25 tahun	< 2 juta	SMA
Muhammad Akbar	laki-laki	17 - 25 tahun	< 2 juta	SMA
Hasan Kurniawan	laki-laki	26 - 35 tahun	2- 5 juta	SMA
Rosyid Alrahman	laki-laki	17 - 25 tahun	< 2 juta	SMA
Anwar Mustaqim	laki-laki	17 - 25 tahun	< 2 juta	SMA
Dimas Syahputra	laki-laki	26 - 35 tahun	2- 5 juta	SMK
Bagas Abimanyu	laki-laki	17 - 25 tahun	< 2 juta	SMK
Bayu Purnomo	laki-laki	26 - 35 tahun	< 2 juta	SMA
Naim Fauzi	laki-laki	17 - 25 tahun	< 2 juta	SMK
Aan Rahmadan	laki-laki	17 - 25 tahun	< 2 juta	SMA
Fauzan ummadi	laki-laki	36 - 45 tahun	2- 5 juta	SMA
Syarif Pratama	laki-laki	17 - 25 tahun	< 2 juta	SMA
Muhammad Nur Amiruddin	laki-laki	26 - 35 tahun	< 2 juta	SMA
Oktarian Supriyadi	laki-laki	26 - 35 tahun	< 2 juta	SMA
Puji Santosa	laki-laki	46 - 55 tahun	< 2 juta	SMA
Rifai Yoga Pratama	laki-laki	26 - 35 tahun	< 2 juta	SMK
Riza Kurniawan	laki-laki	26 - 35 tahun	< 2 juta	SMK

Rizki Ariyanto	laki-laki	26 - 35 tahun	< 2 juta	SMA
Rudi Ruswandi	laki-laki	36 - 45 tahun	< 2 juta	SMK
Sapardi	laki-laki	46 - 55 tahun	2- 5 juta	SMA
Sarino	laki-laki	46 - 55 tahun	2- 5 juta	SMA
Sigit Setiadi	laki-laki	36 - 45 tahun	2- 5 juta	SMA
Sonianto	laki-laki	36 - 45 tahun	< 2 juta	SMK
Sony Prada	laki-laki	36 - 45 tahun	< 2 juta	SMA
Sri Purwanto	laki-laki	46 - 55 tahun	< 2 juta	SMA
Suharto	laki-laki	36 - 45 tahun	2- 5 juta	SMA
Sukro	laki-laki	36 - 45 tahun	2- 5 juta	SMA
Sunarno	laki-laki	36 - 45 tahun	2- 5 juta	SMK
Tri Ariyanto	laki-laki	46 - 55 tahun	2- 5 juta	SMA
Yusy Febry Prabawa	laki-laki	26 - 35 tahun	2- 5 juta	SMA
Andhi Dwi Yoewono	laki-laki	46 - 55 tahun	2- 5 juta	SMA
Sri Purwanto	laki-laki	46 - 55 tahun	2- 5 juta	SMA
Andi Purnomo	laki-laki	36 - 45 tahun	2- 5 juta	SMK
Andi Prasetyo	laki-laki	36 - 45 tahun	2- 5 juta	SMK
Andri Sandri Mawan	laki-laki	46 - 55 tahun	2- 5 juta	SMA
Anjar Sinto Wibowo	laki-laki	26 - 35 tahun	2- 5 juta	SMA
Nanang Dwi Setyawan	laki-laki	36 - 45 tahun	2- 5 juta	SMA
Candra Jan Wijaya	laki-laki	26 - 35 tahun	2- 5 juta	SMA
Sarino	laki-laki	46 - 55 tahun	2- 5 juta	SMA
Deni Purwanto	laki-laki	36 - 45 tahun	2- 5 juta	SMA
Eko Budiyanto	laki-laki	46 - 55 tahun	2- 5 juta	SMA
Eko Susanto	laki-laki	26 - 35 tahun	2- 5 juta	SMA
Hengky Sapto Wahyudiarso	laki-laki	26 - 35 tahun	2- 5 juta	SMA
Kristanto Catur Wibowo	laki-laki	36 - 45 tahun	2- 5 juta	SMA
Agung Happy Nor Cahyanto	laki-laki	36 - 45 tahun	2- 5 juta	SMA
Agung Purnomo	laki-laki	36 - 45 tahun	2- 5 juta	SMK
Agus Prawoto	laki-laki	46 - 55 tahun	2- 5 juta	SMA
Agus Suhendro	laki-laki	26 - 35 tahun	2- 5 juta	SMK
Angga Kurniawan	laki-laki	26 - 35 tahun	2- 5 juta	SMK
Ari Teguh Wijayanto	laki-laki	46 - 55 tahun	2- 5 juta	SMK
Arif Noviawan	laki-laki	26 - 35 tahun	2- 5 juta	SMA
Arifanto	laki-laki	26 - 35 tahun	2- 5 juta	SMA
Bagus Tri Widiatmoko	laki-laki	36 - 45 tahun	2- 5 juta	SMA
Bayu Widura	laki-laki	36 - 45 tahun	2- 5 juta	SMA

Budi Prasetyo	laki-laki	26 - 35 tahun	2- 5 juta	SMK
Dwi Ariyanto	laki-laki	36 - 45 tahun	2- 5 juta	SMA
Edy Suryanto	laki-laki	36 - 45 tahun	2- 5 juta	SMA
Ilyas Sarkis	laki-laki	36 - 45 tahun	2- 5 juta	SMA
Joko Winarno	laki-laki	46 - 55 tahun	2- 5 juta	SMA
Bagyo Pamungkas	laki-laki	26 - 35 tahun	2- 5 juta	SMA
Isnanto	laki-laki	26 - 35 tahun	2- 5 juta	SMA
Fajar Ardiansyah	laki-laki	17 - 25 tahun	2- 5 juta	SMA
Diki Ramadhan	laki-laki	17 - 25 tahun	< 2 juta	SMA
Mardiyono	laki-laki	36 - 45 tahun	2- 5 juta	SMA
Dhimas Adi Prasetyo	laki-laki	17 - 25 tahun	2- 5 juta	SMA
Andi Iryanto	laki-laki	26 - 35 tahun	2- 5 juta	SMK
Revydo Afif Damara	laki-laki	17 - 25 tahun	2- 5 juta	SMA
Riyanto	laki-laki	26 - 35 tahun	2- 5 juta	SMK
Ridwan Pratama	laki-laki	26 - 35 tahun	2- 5 juta	SMA
Saepul Muchlis	laki-laki	26 - 35 tahun	2- 5 juta	SMA
Agung Aris Triartoro	laki-laki	26 - 35 tahun	2- 5 juta	SMA
Bagas Prakoso Dwi Saputra	laki-laki	17 - 25 tahun	2- 5 juta	SMK
Anton Gebssy	laki-laki	17 - 25 tahun	2- 5 juta	SMK
Muhammad Muchsin Sidiq	laki-laki	26 - 35 tahun	2- 5 juta	SMA

Lampiran 5. Tabulasi Data Penelitian

**Kinerja Karyawan**

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL Y
4	4	4	4	4	20
4	4	3	4	4	19
4	4	4	5	4	21
4	5	5	4	5	23
4	3	3	4	4	18
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
3	4	3	4	4	18
4	4	4	4	4	20
4	4	3	4	3	18
4	4	4	3	4	19
4	3	4	4	4	19
4	3	4	4	3	18
4	3	4	3	4	18
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	3	5	4	4	21
4	4	4	4	5	21
3	3	4	4	4	18
4	5	4	5	4	22
3	4	3	4	3	17
4	4	4	4	4	20
5	4	5	4	5	23
4	4	4	3	3	18
4	3	4	3	4	18
4	4	4	4	4	20
5	4	5	5	4	23
4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	4	21
4	4	4	5	5	22
4	5	4	5	5	23
5	5	5	5	5	25
4	4	5	5	4	22
4	4	4	4	4	20
4	5	5	4	5	23
5	5	5	5	5	25

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL Y
4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	5	22
4	5	5	5	4	23
4	4	4	4	4	20
4	4	5	5	4	22
4	4	4	4	4	20
4	5	4	5	5	23
4	4	4	4	4	20
4	5	4	5	4	22
4	5	5	4	5	23
4	5	4	5	5	23
5	5	4	5	4	23
5	5	5	5	5	25
4	4	5	5	4	22
4	5	4	5	4	22
5	4	5	4	5	23
5	4	5	4	4	22
4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	4	23
4	5	5	4	5	23
4	5	5	4	5	23
5	4	5	4	5	23
4	5	5	4	4	22
4	5	4	5	4	22
4	4	5	5	4	22
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	5	5	4	4	22
5	4	4	5	5	23
4	5	4	4	5	22
4	5	5	5	4	23
4	4	4	4	4	20
5	4	5	4	5	23
4	5	4	5	4	22
4	4	5	5	4	22
5	4	4	5	5	23
4	5	4	5	5	23
4	5	5	4	5	23
4	5	4	5	4	22

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL Y
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
5	4	4	5	4	22
4	5	4	5	5	23
4	5	4	5	4	22
4	4	4	4	4	20
4	4	5	5	4	22
4	5	4	5	4	22
3	3	3	3	3	15
4	5	4	5	4	22
3	4	3	4	4	18
4	3	4	4	3	18
4	4	4	4	4	20
4	5	4	4	5	22
4	5	4	5	4	22
4	5	4	5	5	23
5	5	5	5	5	25
4	5	4	5	4	22
4	5	4	5	4	22
4	5	4	5	4	22
4	4	4	4	4	20
4	5	4	3	4	20
4	4	5	4	5	22
4	5	4	5	4	22
4	4	4	4	4	20
4	5	4	5	4	22
4	5	4	4	5	22
4	4	4	5	5	22
4	3	3	4	4	18
5	4	5	4	4	22
4	5	4	4	5	22
5	4	4	4	5	22
5	5	5	5	5	25
4	5	4	5	4	22
3	3	3	3	3	15
4	4	5	5	5	23
4	4	5	4	5	22
4	4	5	5	4	22
4	4	5	5	4	22

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL Y
4	4	4	4	4	20
4	5	4	4	5	22
4	4	4	4	4	20
4	5	4	4	5	22
5	4	4	5	4	22
5	4	5	4	5	23
4	4	3	4	3	18
4	5	4	4	5	22
5	5	4	5	5	24
4	4	4	4	4	20
4	5	4	5	5	23
5	5	5	5	5	25
4	4	5	4	5	22
4	5	5	4	5	23
4	5	4	5	4	22
4	4	5	5	5	23
4	5	5	4	5	23
4	4	5	5	5	23
4	4	5	4	4	21

## Pelatihan

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL X1
3	3	4	4	3	17
4	4	4	4	4	20
3	3	4	4	4	18
4	5	4	5	4	22
3	4	4	3	4	18
3	4	4	4	3	18
3	4	4	3	4	18
5	4	5	4	5	23
5	4	4	5	4	22
4	5	4	5	4	22
4	4	4	4	4	20
4	5	4	4	5	22
5	5	5	5	5	25

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL X1
3	3	3	3	3	15
5	4	4	5	4	22
4	3	3	4	4	18
4	3	4	4	3	18
4	4	4	4	4	20
5	4	5	4	5	23
4	4	4	4	4	20
4	5	4	5	4	22
5	5	5	5	5	25
4	3	4	5	3	19
4	5	4	5	4	22
4	4	4	4	4	20
5	4	4	5	4	22
4	5	4	5	4	22
4	4	5	5	4	22
5	5	5	5	5	25
4	5	5	4	4	22
4	5	5	5	4	23
4	5	4	5	4	22
4	5	5	4	5	23
4	4	5	4	5	22
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	4	4	5	4	22
4	5	5	5	4	23
3	5	5	5	3	21
4	5	5	4	4	22
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	4	5	5	4	23
5	4	4	5	4	22
4	4	5	5	5	23
5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	4	23
4	4	4	4	5	21
5	4	5	5	4	23
5	4	5	5	4	23
4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	5	22



X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL X1
4	5	4	5	4	22
5	5	4	5	4	23
5	4	4	5	5	23
5	5	5	5	5	25
4	5	4	5	5	23
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	4	3	3	4	18
4	5	4	5	4	22
4	3	4	3	4	18
5	4	5	5	4	23
4	5	4	5	4	22
4	4	4	4	4	20
3	3	4	4	4	18
4	5	4	5	4	22
5	5	5	5	5	25
4	5	4	5	4	22
4	5	4	5	4	22
4	4	4	4	4	20
4	4	5	5	4	22
5	4	4	5	4	22
4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	4	23
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	5	4	5	4	22
4	5	4	5	4	22
4	5	4	5	4	22
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	5	5	4	4	22
4	4	4	4	4	20
5	4	4	5	4	22
3	3	4	4	4	18
5	4	5	5	4	23
5	4	4	5	4	22
4	4	5	5	4	22
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL X1
5	4	4	5	4	22
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	4	23
4	4	5	5	4	22
3	3	3	3	3	15
4	5	4	5	4	22
5	4	5	4	5	23
4	4	4	4	4	20
4	4	5	5	4	22
5	4	4	5	4	22
5	5	5	5	5	25
4	5	4	5	4	22
4	5	4	5	4	22
5	4	5	5	4	23
4	4	4	4	4	20
5	4	4	5	4	22
3	4	3	4	4	18
4	4	5	4	4	21
4	4	4	3	3	18
4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	4	23
4	5	4	4	5	22
4	5	4	4	5	22
4	5	4	5	4	22
5	5	5	5	5	25
5	4	4	5	4	22
4	5	4	5	4	22
5	4	4	5	5	23
4	4	5	5	4	22
4	4	4	4	4	20
4	3	4	3	4	18
4	4	4	4	4	20
4	5	5	4	4	22
5	4	5	5	4	23
3	3	3	3	3	15
4	4	5	4	5	22
4	5	5	4	4	22
4	4	5	5	4	22

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL X1
5	5	5	5	5	25
4	4	5	5	4	22
3	5	3	5	5	21

### Penilaian Kinerja

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL X2
4	5	4	5	4	22
4	4	4	4	4	20
5	4	4	5	5	23
4	5	5	4	4	22
4	3	4	4	3	18
4	4	4	5	5	22
4	3	4	4	3	18
4	3	3	4	4	18
4	3	4	3	4	18
4	4	5	5	4	22
4	3	4	3	4	18
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	4	4	5	4	22
3	3	3	3	3	15
5	4	5	4	4	22
3	4	3	4	3	17
3	4	4	3	4	18
4	4	4	5	5	22
4	3	4	3	4	18
4	5	5	4	4	22
4	5	4	5	4	22
4	4	4	4	3	19
5	5	5	5	5	25
4	5	5	4	5	23
5	4	4	4	5	22
5	5	5	3	3	21
3	3	3	3	3	15
5	5	5	5	5	25
5	4	5	4	5	23
4	5	4	5	4	22
4	5	4	5	4	22

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL X2
5	4	4	5	4	22
5	5	5	5	5	25
4	5	5	4	5	23
5	4	5	5	4	23
3	5	4	4	5	21
4	3	3	4	3	17
4	4	4	4	4	20
5	4	5	4	5	23
4	4	5	5	4	22
4	4	5	4	5	22
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	4	4	5	5	23
5	5	5	5	5	25
5	5	4	4	5	23
5	4	5	4	4	22
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	4	23
5	5	4	4	4	22
4	5	4	5	4	22
4	4	4	4	4	20
5	4	5	4	5	23
5	4	5	5	4	23
4	5	5	4	4	22
5	4	5	4	5	23
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	5	5	4	4	22
4	5	4	4	5	22
4	4	4	4	5	21
5	4	5	4	5	23
4	5	4	4	5	22
5	4	5	5	4	23
3	3	4	4	4	18
5	4	4	5	4	22
5	4	5	4	5	23
5	5	5	5	5	25
5	4	5	4	5	23
4	4	4	4	4	20

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL X2
5	4	5	4	5	23
4	5	4	4	5	22
5	5	5	5	5	25
4	5	5	4	5	23
5	3	3	3	3	17
5	4	4	5	5	23
4	5	4	5	4	22
5	4	4	5	4	22
4	5	5	5	4	23
4	4	4	4	4	20
4	5	4	5	4	22
5	4	5	4	5	23
5	5	4	5	4	23
5	4	5	5	4	23
5	5	4	4	5	23
4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	5	22
5	4	4	4	5	22
3	4	3	4	4	18
3	4	3	4	3	17
5	4	4	4	5	22
5	4	4	5	4	22
4	4	5	5	4	22
4	4	5	5	4	22
5	5	4	5	4	23
4	5	4	4	5	22
4	4	5	5	4	22
4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	5	22
4	5	4	4	5	22
5	5	4	4	5	23
4	4	5	5	4	22
4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	5	22
4	5	4	5	4	22
4	5	5	5	4	23
4	5	4	4	5	22
5	4	5	4	4	22
4	5	4	4	5	22
5	5	5	5	5	25
4	5	5	4	5	23

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL X2
3	3	3	3	3	15
4	5	4	5	4	22
4	5	4	5	4	22
4	4	5	5	4	22
4	5	4	5	4	22
4	5	4	5	5	23
5	5	4	5	4	23
4	5	4	5	5	23
4	3	4	3	3	17
4	5	4	5	5	23
5	4	4	5	4	22
4	4	5	5	4	22
5	4	4	5	5	23
4	4	4	4	4	20
4	5	4	5	4	22
4	4	4	4	4	20
5	4	5	4	4	22
4	5	4	5	4	22
4	4	5	5	5	23
5	5	5	5	5	25
5	4	4	4	5	22

### Motivasi Kerja

X3.1	X3.2	X3.3	TOTAL X3
4	5	5	14
4	4	4	12
4	4	4	12
5	5	5	15
4	4	4	12
4	5	4	13
5	5	5	15
4	5	4	13
4	4	4	12
4	4	5	13
4	4	4	12
4	5	5	14
3	3	3	9
4	4	5	13

X3.1	X3.2	X3.3	TOTAL X3
4	5	4	13
4	5	4	13
3	3	3	9
4	5	4	13
4	5	4	13
5	4	5	14
4	4	4	12
5	5	5	15
4	4	4	12
4	5	5	14
4	4	4	12
5	5	5	15
5	5	5	15
4	5	4	13
4	5	5	14
5	5	5	15
4	4	4	12
4	5	5	14
5	4	5	14
5	5	5	15
4	5	4	13
4	4	4	12
4	5	5	14
4	4	4	12
5	5	5	15
4	5	5	14
4	4	4	12
4	5	5	14
4	4	4	12
5	4	4	13
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	4	14
5	5	5	15
4	5	4	13
4	4	4	12
4	5	5	14
4	4	4	12
5	5	5	15
5	4	5	14

X3.1	X3.2	X3.3	TOTAL X3
4	5	4	13
5	5	5	15
5	5	5	15
4	4	4	12
5	4	5	14
4	5	4	13
5	5	5	15
4	5	4	13
4	4	4	12
5	5	5	15
4	4	4	12
4	4	5	13
5	4	5	14
4	4	4	12
4	5	5	14
5	4	5	14
4	4	4	12
5	5	4	14
5	5	5	15
4	5	5	14
5	4	5	14
4	4	5	13
4	4	4	12
4	5	4	13
5	5	5	15
4	4	4	12
4	5	5	14
5	5	5	15
4	5	4	13
5	4	5	14
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	5	13
4	4	4	12
3	3	3	9
4	4	4	12
4	5	5	14
5	4	5	14
5	5	5	15
4	5	4	13



X3.1	X3.2	X3.3	TOTAL X3
5	5	5	15
4	5	4	13
4	5	4	13
5	5	5	15
5	5	5	15
4	5	5	14
5	5	5	15
4	4	4	12
4	5	4	13
5	4	5	14
4	4	4	12
4	4	4	12
4	5	5	14
4	4	4	12
5	5	5	15
5	4	5	14
4	4	5	13
5	5	5	15
4	5	5	14
5	5	5	15
4	4	4	12
5	5	5	15
5	5	5	15
4	4	4	12
5	4	5	14
4	4	4	12
5	5	5	15
5	5	5	15
5	4	5	14
4	4	4	12
5	4	5	14
4	5	4	13
5	5	5	15
5	4	5	14
4	4	4	12
4	4	4	12
5	5	5	15
4	4	5	13
4	5	4	13



Lampiran 6. Hasil Uji Olah Data

**Hasil Distribusi Statistik**

**Statistics**

		Jenis kelamin	Usia	Pendapatan	Pendidikan
N	Valid	133	133	133	133
	Missing	0	0	0	0
Mean		1.0000	2.0526	1.6015	1.3158
Minimum		1.00	1.00	1.00	1.00
Maximum		1.00	4.00	2.00	2.00

**Jenis kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	133	100.0	100.0	100.0

**Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17 - 25 tahun	49	36.8	36.8	36.8
	26 - 35 tahun	41	30.8	30.8	67.7
	36 - 45 tahun	30	22.6	22.6	90.2
	46 - 55 tahun	13	9.8	9.8	100.0
Total		133	100.0	100.0	

**Pendapatan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2 juta	53	39.8	39.8	39.8
	2 - 5 juta	80	60.2	60.2	100.0
Total		133	100.0	100.0	

**Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	91	68.4	68.4	68.4
	SMK	42	31.6	31.6	100.0
	Total	133	100.0	100.0	

## Uji Instrumen Penelitian

### Uji Validitas dan Uji Reabilitas

#### Uji Validitas

##### 1. Pelatihan

#### Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.391*	.532**	.629**	.643**	.832**
	Sig. (2-tailed)		.032	.002	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.391*	1	.475**	.476**	.604**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.032		.008	.008	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.532**	.475**	1	.328	.616**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.002	.008		.077	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.629**	.476**	.328	1	.226	.705**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.077		.229	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.643**	.604**	.616**	.226	1	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.229		.000
	N	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.832**	.779**	.739**	.705**	.794**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	

N	30	30	30	30	30	30
---	----	----	----	----	----	----

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

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

## 2. Penilaian Kinerja

**Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.369*	.621**	.425*	.524**	.758**
	Sig. (2-tailed)		.045	.000	.019	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.369*	1	.645**	.502**	.388*	.775**
	Sig. (2-tailed)	.045		.000	.005	.034	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.621**	.645**	1	.264	.432*	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.159	.017	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.425*	.502**	.264	1	.515**	.729**
	Sig. (2-tailed)	.019	.005	.159		.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.524**	.388*	.432*	.515**	1	.758**
	Sig. (2-tailed)	.003	.034	.017	.004		.000
	N	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.758**	.775**	.768**	.729**	.758**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

## 3. Motivasi kerja

**Correlations**

	X3.1	X3.2	X3.3	TOTAL
--	------	------	------	-------

X3.1	Pearson Correlation	1	.568**	.757**	.878**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000
	N	30	30	30	30
X3.2	Pearson Correlation	.568**	1	.579**	.834**
	Sig. (2-tailed)	.001		.001	.000
	N	30	30	30	30
X3.3	Pearson Correlation	.757**	.579**	1	.896**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000
	N	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.878**	.834**	.896**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

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

#### 4. Kinerja Karyawan

##### Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.000	.645**	.144	.289	.631**
	Sig. (2-tailed)		1.000	.000	.447	.122	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.000	1	.111	.371*	.247	.547**
	Sig. (2-tailed)	1.000		.560	.043	.187	.002
	N	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.645**	.111	1	.112	.447*	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000	.560		.556	.013	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.144	.371*	.112	1	.250	.585**
	Sig. (2-tailed)	.447	.043	.556		.183	.001
	N	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	.289	.247	.447*	.250	1	.702**
	Sig. (2-tailed)						
	N						

	Sig. (2-tailed)	.122	.187	.013	.183		.000
	N	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.631**	.547**	.733**	.585**	.702**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.001	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

## Uji Realibitas

### 1. Pelatihan

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.825	5

### 2. Penilaian Kinerja

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.812	5

### 3. Motivasi kerja

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.834	3

### 4. Kinerja karyawan

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.730	5

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		130
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.47741859
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.054
	Negative	-.073
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.089 <sup>c</sup>

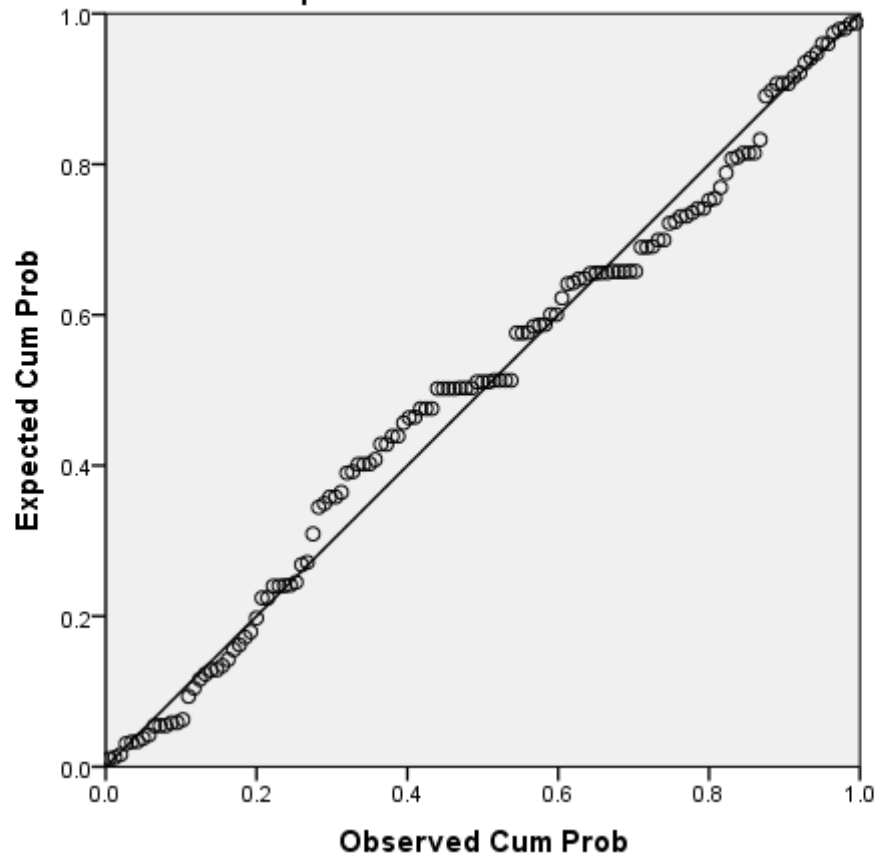
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual  
Dependent Variable: Y



Uji Heterokedastisitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.090	2.233		3.623	.000
	X1	.139	.059	.180	2.335	.021
	X2	.316	.062	.390	5.059	.000
	X3	.276	.123	.174	2.243	.027

a. Dependent Variable: Y

## Uji Multikolinearitas

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	8.090	2.233		3.623	.000		
X1	.139	.059	.180	2.335	.021	.984	1.017
X2	.316	.062	.390	5.059	.000	.981	1.020
X3	.276	.123	.174	2.243	.027	.966	1.035

a. Dependent Variable: Y

## Uji Ketepatan Model

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.694 <sup>a</sup>	.482	.422	1.44900

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

### Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	92.244	3	30.748	14.065	.000 <sup>b</sup>

Residual	282.012	129	2.186	
Total	374.256	132		

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

## Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.694 <sup>a</sup>	.482	.422	1.44900

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	92.244	3	30.748	14.065	.000 <sup>b</sup>
	Residual	282.012	129	2.186		
	Total	374.256	132			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.090	2.233		3.623	.000
	X1	.139	.059	.180	2.335	.021
	X2	.316	.062	.390	5.059	.000
	X3	.276	.123	.174	2.243	.027

a. Dependent Variable: Y

## Uji Hipotesis (Uji T)

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.090	2.233		3.623	.000
	X1	.139	.059	.180	2.335	.021
	X2	.316	.062	.390	5.059	.000
	X3	.276	.123	.174	2.243	.027

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 7. Daftar Riwayat Hidup

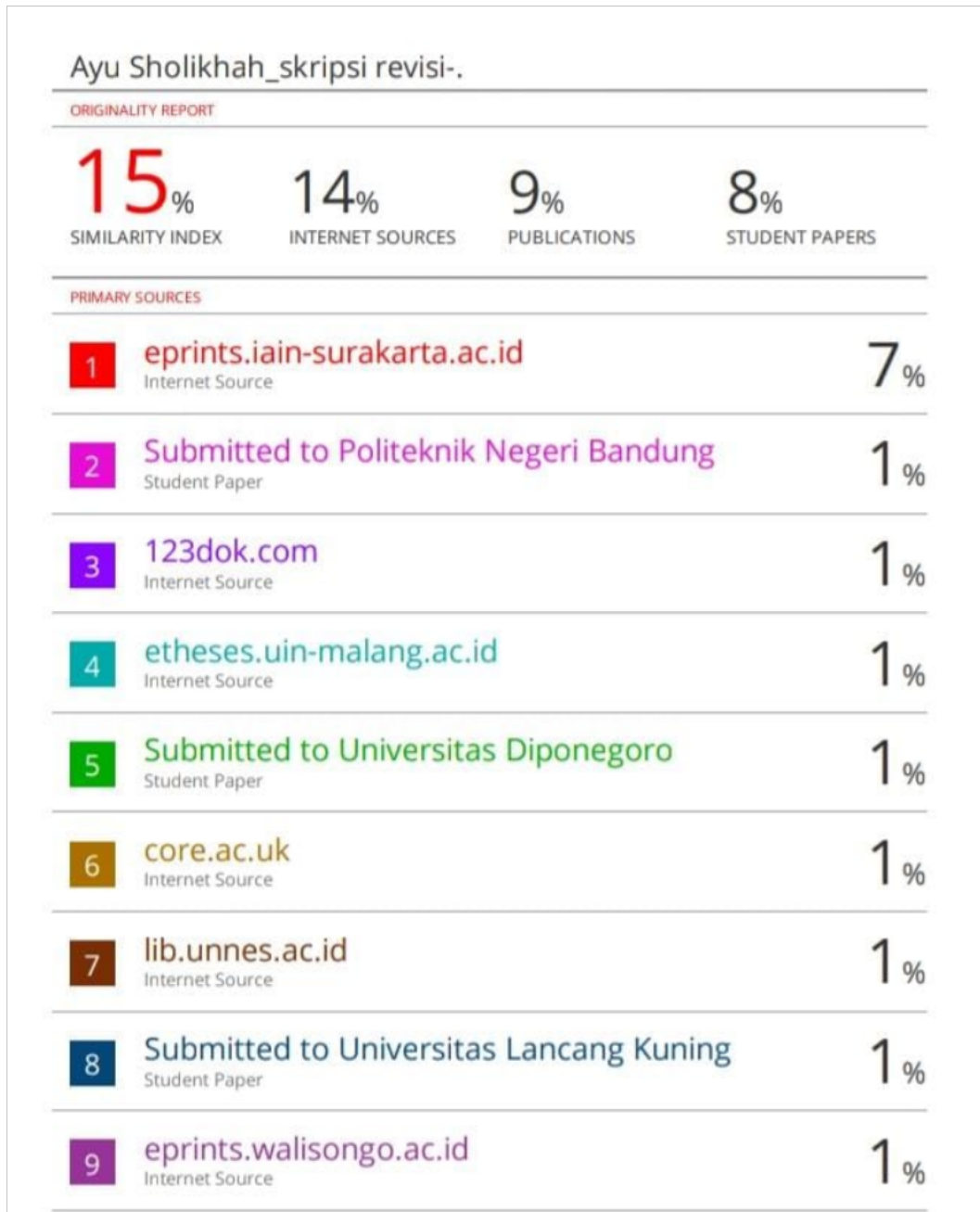
**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Nama : Ayu Sholikhah  
Tempat, Tanggal Lahir : Boyolali, 2 November 2000  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Agama : Islam  
Alamat : Grinting 003/003, Tegalgiri,  
Nogosari,  
Boyolali  
No Hp : 085802520932  
E-mail : ayusholikhah63@gmail.com  
Latar Belakang Pendidikan : TK BA Aisyah Grinting 2004 - 2007  
MIM Grinting 2007 - 2013  
SMP N 1 Ngemplak 2013 - 2016  
SMA N 1 Ngemplak 2016 – 2019  
UIN RMS Surakarta 2019 - Sekarang

## Lampiran 8. Dokumentasi



## Lampiran 9. Hasil Uji turnitin



10	<a href="http://eprints.ubhara.ac.id">eprints.ubhara.ac.id</a> Internet Source	<1%
11	<a href="http://publikasi.polije.ac.id">publikasi.polije.ac.id</a> Internet Source	<1%
12	<a href="http://repository.unej.ac.id">repository.unej.ac.id</a> Internet Source	<1%