

ABSTRACT

Assets of the company's most expensive compared to other assets is the human resources development (HRD) as a prime mover and partners employers to achieve organizational goal of the company, for it must be optimally managed, sustainable and given more attention in fulfilling their rights.

Especially from one country-owned enterprises are becoming the locomotive of economic progress of the transportation sector in West Java, PT. Kereta Api Indonesia Daop 2 Bandung must constantly and continuously improve their performance through the implementation of training and motivating employees to skills, skills, and behavior of employees increased so as to improve the performance ultimately also affect the productivity and profitability of the company.

The purpose of this research is to study and analyze how training, motivation and performance of employees as well as the influence of training and motivation on employee performance headquarters in PT. Kereta Api Indonesia Daop 2 Bandung, either simultaneously or partially.

This research is a quantitative study with a descriptive survey research methods and methods of verification. The independent variable in this study is the training (X_1) and motivation (X_2), while the dependent variable in this study is the employee (Y). respondents used are employees who work in PT. Kereta Api Indonesia Daop 2 Bandung especially its headquarters with a total sample 95 people. The data used are primary and secondary data. The main instrument was a questionnaire study tested the validity of using Pearson Product Moment and reliability using Alpha-Cronbach. To test the hypothesis that the statistics used Multiple Regression Analysis, simultaneous significance testing using the F test, and partially using the T test with the help of SPSS 20 software application systems.

The analysis showed that training, motivation, and performance of employees in the PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Daop 2 generally good. Training partially no effect on employee performance but simultaneously training and motivation affect the performance of employees in the PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Daop 2 Bandung either simultaneously or partially.

Keywords : Training, Motivation, and Performance of Employees

ABSTRAK

Asset perusahaan yang paling mahal dibandingkan dengan asset-aset lainnya adalah sumber daya manusia (SDM) karena merupakan penggerak utama dan mitra pengusaha untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan, untuk itu mesti dikelola secara optimal, berkesinambungan dan diberikan perhatian lebih dalam memenuhi hak-haknya.

Terlebih dari salah satu badan milik negara yang menjadi lokomotif kemajuan ekonomi Jawa Barat di sektor transportasi, PT. Kereta Api Indonesia Daop 2 Bandung harus terus menerus dan berkesinambungan dalam meningkatkan kinerjanya melalui pelaksanaan pelatihan dan memotivasi karyawannya agar keterampilan, kecakapan, dan perilaku karyawannya meningkat sehingga dapat meningkatkan kinerja yang akhirnya juga berpengaruh pada produktivitas dan profitabilitas pada perusahaan.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pelatihan, motivasi, dan kinerja karyawan serta pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia Daop 2 Bandung, baik secara simultan maupun parsial.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode penelitian survey deskriptif dan metode verifikatif. Variable independen dalam penelitian ini adalah Pelatihan (X_1) dan Motivasi (X_2), sedangkan variable dependennya adalah kinerja karyawan (Y). responden yang digunakan adalah karyawan yang berkeja di PT. Kereta Api Indonesia Daop 2 Bandung khususnya kantor pusat dengan jumlah karyawan sample sebanyak 95 orang. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Instrument utama penelitian adalah angket yang diuji valisitasnya menggunakan Product Moment Pearson dan reliabilitasnya dengan menggunakan Alfa-Cronbach. Untuk menguji hipotesis digunakan statistik yaitu analisis regresi berganda, pengujian signifikansi secara simultan menggunakan uji F, dan secara parsial menggunakan uji T dengan bantuan software application system SPSS 20.

Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Daop 2 Bandung secara umum baik. Pelatihan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan akan tetapi secara simultan pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Daop 2 Bandung baik secara simultan maupun parsial.

Kata Kunci : Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN	i
LEMBAR PERNYATAAN	ii
ABSTRACT	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi Masalah	3
1.3. Rumusan Masalah	4
1.4 Tujuan Penelitian	4
1.5. Kegunaan Penelitian	4
1.6 Waktu Pelaksanaan	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERNGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1. Kajian Pustaka.....	6
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
2.1.1.2 Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.1.4. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.2. Pelatihan.....	12
2.1.2.1. Pengertian Pelatihan	12
2.1.2.2. Tujuan Pelatihan	15

2.1.2.3. Arti Penting Pelatihan	19
2.1.2.4. Prinsip dan Metode Pelatihan.....	21
2.1.2.5. Indikator Pelatihan	27
2.1.3. Motivasi	29
2.1.3.1. Pengertian Motivasi	30i
2.1.3.2. Teori Motivasi Terkain Dengan Kinerja	32
2.1.4. Kinerja	39
2.1.4.1. Pengertian Kinerja.....	39
2.1.4.2. Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja	49
2.1.4.3. Penilaian Kinerja.....	50
2.1.4.4. Dimensi Kinerja	52
2.2. Kerangak Pemikiran	53
2.3. Hipotesis Penelitian	55
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Metode Yang Digunakan	57
3.2. Operasional Variabel	58
3.3. Sumber dan Cara Penentuan Data.....	60
3.3.1 Sumber Data	60
3.3.2 Cara Penentuan Data.....	61
3.3.2.1 Populasi Penelitian	61
3.3.2.2 Sampel Penelitian	62
3.3.2.1 Teknik Sampling	63
3.4 Teknik Pengumpulan Data	64
3.4.1 Observasi atau Pengamatan.....	64
3.4.2 Studi Kepustakaan.....	64
3.4.3 Wawancara.....	65
3.4.4 Kuesioner atau Angket.....	65
3.5 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis	66
3.5.1 Rancangan Analisis.....	66
3.5.1.1 Analisis Deskriptif	66

3.5.1.2	Pengujian Validitas Instrumen	67
3.5.1.3	Pengujian Reliabilitas Instrumen	68
3.5.2	Uji Asumsi Klasik	68
3.5.2.1	Uji Normalitas	68
3.5.2.2	Uji Heterokedastisitas	69
3.5.2.3	Uji Multikolonieritas	70
3.5.2.2	Pengujian Hipotesis	71
3.5.2.2.1	Analisis Regresi Ganda	71
3.5.2.2.2	Koefisien Determinasi (R^2)	72
3.5.2.2.3	Uji Simultan (Uji F)	73
3.5.2.2.4	Uji Parsial (Uji t)	74
BAB IV HASIL PENELITIAN		
4.1.	Hasil Uji Deskriptif	75
4.2.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	78
4.2.1	Validitas	78
4.2.2	Reliabilitas	81
4.3.	Uji Normalitas	82
4.4	Uji Heterokedatisitas	84
4.5	Uji Multikolinearitas	85
4.6	Uji Analisis Regresi Linier dan Berganda	87
4.7	Uji F	89
4.8	Uji t	90
4.9	Koefisien Determinasi	92
BAB KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1.	Kesimpulan	95
5.2.	Saran	96
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	58
Tabel 3.2 Jenis dan Sumber Data.....	60
Tabel 3.3 Skala Distirbusi Pendapat Responden.....	67
Tabel 3.3 Skala Distirbusi Pendapat Responden.....	67
Tabel 4.1 Data Responden Jenis Kelamin.....	75
Tabel 4.2 Data Responden Jenis Kelamin.....	75
Tabel 4.3 Data Responden Pendidikan	76
Tabel 4.4 Skor Jawaban Mengenai Variabel Pelatihan(X_1).....	76
Tabel 4.5 Skor Jawaban Mengenai Variabel Motivasi Kerja(X_2)	75
Tabel 4.6 Skor Jawaban Mengenai Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	75
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas.....	79
Tabel 4.8 Hasil Koefisien Reliabilitas	82
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas	83
Tabel 4.10 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	85
Tabel 4.11 Uji Multikolinearitas	87
Tabel 4.12 <i>Coefficients</i> Regresi Linier Berganda	88
Tabel 4.13 Anova Regresi Linier Berganda.....	89
Tabel 4.14 <i>Coefficients</i> Uji t Regresi Linier Berganda.....	91
Tabel 4.15 Model Summary.....	93
Tabel 4.16 <i>Correlations</i> Regresi Linier Berganda.....	94

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Metode Pelatihan.....	23
Gambar 2.2 Bagian Kerangka Pemikiran Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	55



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Kuesioner

Lampiran Rekapitulasi Kuesioner

Lampiran Perhitungan Regresi

Lampiran Perhitungan Validitas – Reliabilitas

