



**ANALISIS PELATIHAN KERJA, FASILITAS KERJA, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PT KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVRE I
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

RIFKY UTAMA PANJAITAN
NPM: 1815310034

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2022**

Halaman Pengesahan

PENGESAHAN SKRIPSI

JUDUL : **ANALISIS PELATIHAN KERJA, FASILITAS KERJA,
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PT KERETA API INDONESIA (PERSERO)
DIVRE I SUMATERA UTARA**

NAMA : RIFKY UTAMA PANJAITAN
N.P.M : 1815310034
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
TANGGAL KELULUSAN : 09 SEPTEMBER 2022

DIKETAHUI
DEKAN **YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHY** KETUA PROGRAM STUDI



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.



Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M

**DISETUJUI
KOMISI BIMBINGAN**

PEMBIMBING I



Annisa Febrina, S.I.Kom., M.I.Kom

PEMBIMBING II



Fitri Ayu, S.Pd., M.Hum

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rifky Utama Panjaitan
Npm : 1815310034
Program Studi : Manajemen
Jenjang : S1 (Strata Satu)
Judul Skripsi : Analisis Pelatihan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Agustus 2022



Rifky Utama Panjaitan

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rifky Utama Panjaitan
Npm : 1815310034
Program Studi : Manajemen
Jenjang : S1 (Strata Satu)
Judul Skripsi : Analisis Pelatihan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi. Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang. Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Agustus 2022



Rifky Utama Panjaitan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pelatihan kerja (X_1), fasilitas kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja (Y) pegawai pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara. Dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan angket/kuesioner. Analisis yang digunakan adalah analisis data statistik dengan menggunakan alat bantu program SPSS (*Statistic Package for Sosial Sciences*) 24.0 for windows yaitu uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja (X_1), fasilitas kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara. Sedangkan pengujian secara simultan variabel dalam penelitian ini yang terdiri dari pelatihan kerja (X_1), fasilitas kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara. Sementara tingkat koefisien determinasinya mencapai 0,901 yang berarti bahwa variabel *independent* dalam penelitian ini memiliki pengaruh sebesar 90,1% terhadap variabel *dependent*, sementara sisanya sebesar 9,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effect of job training (X_1), work facilities (X_2) and work motivation (X_3) on the performance (Y) of employees at PT Kereta Api Indonesia (Persero) Division I North Sumatra. With a sample of 50 respondents. The technique of data collection was done by using a questionnaire/questionnaire. The analysis used is statistical data analysis using SPSS (Statistic Package for Social Sciences) 24.0 program for windows, namely classical assumption test, multiple linear regression analysis and hypothesis testing. The results of the study indicate that job training (X_1), work facilities (X_2) and work motivation (X_3) partially have a positive and significant effect on the performance (Y) of employees at PT Kereta Api Indonesia (Persero) Division I North Sumatra. While the simultaneous testing of the variables in this study consisting of job training (X_1), work facilities (X_2) and work motivation (X_3) had a positive and significant effect on the performance (Y) of employees at PT Kereta Api Indonesia (Persero) Division I North Sumatra. Meanwhile, the coefficient of determination reached 0.901, which means that the independent variable in this study had an influence of 90,1% on the dependent variable, while the remaining 9,9% was influenced by other factors that were not examined.

Keywords: *Job Training, Work Facilities, Work Motivation, and Performance*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat mengajukan skripsi ini yang disusun guna memenuhi syarat untuk pembuatan skripsi. Adapun judul yang penulis ajukan adalah sebagai berikut: **“Analisis Pelatihan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara”**.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam pembuatan skripsi ini nantinya akan menghadapi banyak permasalahan dan kesulitan, yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Untuk ini, bantuan dan bimbingan dari semua pihak sangat saya harapkan dan kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, S.E., M.Si., CiQar., CIQnR., CIMMR., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA., M.SC.M, selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

4. Ibu Annisa Febrina, S.I.Kom., M.I.Kom selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu di sela-sela kesibukan untuk memberikan bimbingan, arahan dan wejangan selama proses penulisan skripsi ini.
5. Ibu Fitri Ayu, S.Pd., M.Hum., selaku Dosen Pembimbing II (dua) yang telah banyak memberikan masukan dan meluangkan waktu membimbing penulis.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
7. Kedua orang tua saya, yang paling saya sayangi. Karena beliau adalah yang berperan penting dalam memberikan semangat, materi dan doa-doa yang dipanjatkan untuk masa depan saya.
8. Teman-teman Manajemen Stambuk 2018 yang telah memberikan keceriaan penulis selama menempuh studi di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah berjasa dan membantu baik moril maupun spiritnya dalam penyusunan skripsi.

Penulis juga menyadari bahwa kesalahan dalam pengetikan maupun penyampaian dalam penulisan skripsi ini yang disengaja maupun yang tidak disengaja oleh penulis yang mempunyai keterbatasan. Akhirnya penulis mengharapkan semoga dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Terimakasih.

Medan, Agustus 2022

Rifky Utama Panjaitan
NPM. 1815310034

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	i
LEMBAR PERSERTUJUAN UJIAN	ii
SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	9
1. Batasan Masalah.....	9
2. Rumusan Masalah.....	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
1. Tujuan Penelitian.....	10
2. Manfaat Penelitian.....	11
E. Keaslian Penelitian.....	12
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	13
A. Landasan Teori.....	13
1. Kinerja.....	13
a. Pengertian Kinerja.....	13
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	14
c. Indikator Kinerja	15
2. Pelatihan Kerja	16
a. Pengertian Pelatihan Kerja	16
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja	17
c. Indikator Pelatihan Kerja.....	18
3. Fasilitas Kerja.....	19
a. Pengertian Fasilitas Kerja.....	19
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Fasilitas Kerja	21
c. Indikator Fasilitas Kerja	21
4. Motivasi Kerja.....	22
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	22

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	22
c. Indikator Motivasi Kerja	23
B. Penelitian Terdahulu	24
C. Kerangka Konseptual	26
D. Hipotesis	30
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	31
A. Pendekatan Penelitian	31
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	31
1. Lokasi Penelitian	31
2. Waktu Penelitian	31
C. Populasi dan Sampel	32
1. Populasi	32
2. Sampel	33
D. Jenis dan Sumber Data Penelitian	33
1. Jenis Data Penelitian	33
2. Sumber Data Penelitian	34
E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	34
1. Variabel Penelitian	34
2. Definisi Operasional	35
F. Teknik Pengumpulan Data	36
G. Teknik Analisis Data	38
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
A. Hasil Penelitian	45
1. Gambaran Umum Objek Penelitian	45
2. Deskripsi Karakteristik Responden	51
3. Deskripsi Jawaban Responden	54
4. Hasil Analisis	62
B. Pembahasan	79
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	84
A. Kesimpulan	84
B. Saran	85
DAFTAR PUSTAKA	88
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1	Kinerja Pegawai PT. KAI Divre I Sumatera Utara 3
Tabel 1.2	Jumlah Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan 5
Tabel 1.3	Standar Fasilitas Kerja..... 6
Tabel 1.4	Kondisi Fasilitas Kerja 7
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu..... 25
Tabel 3.1	Waktu Penelitian 32
Tabel 3.2	Daftar Populasi Penelitian..... 32
Tabel 3.3	Definisi Operasional Variabel 35
Tabel 3.3	Alternatif Jawaban Responden 37
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 52
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 53
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 54
Tabel 4.4	Tafsiran Nilai rata-rata 55
Tabel 4.5	Jawaban Responden atas Variabel Pelatihan Kerja..... 55
Tabel 4.6	Jawaban Responden atas Variabel Fasilitas Kerja 57
Tabel 4.7	Jawaban Responden atas Variabel Motivasi Kerja 58
Tabel 4.8	Jawaban Responden atas Variabel Kinerja 60
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja 63
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja 64
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja 64
Tabel 4.12	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja 65
Tabel 4.13	Tingkat Reliabilitas 66
Tabel 4.14	Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan Kerja 66
Tabel 4.15	Hasil Uji Reliabilitas Fasilitas Kerja 67
Tabel 4.16	Hasil Uji Reliabilitas Fasilitas Kerja 67
Tabel 4.17	Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja 68
Tabel 4.18	Statistik Deskriptif Variabel Penelitian..... 68
Tabel 4.19	Hasil Pengujian Normalitas..... 72
Tabel 4.20	Hasil Pengujian Multikolinieritas..... 72
Tabel 4.21	Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda..... 74
Tabel 4.22	Hasil Pengujian Parsial (Uji-t) 76
Tabel 4.23	Hasil Pengujian Simultan (Uji-F)..... 78
Tabel 4.24	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi 78

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	29
Gambar 4.1 Logo PT Kereta Api Indonesia (Persero)	47
Gambar 4.2 Budaya PT Kereta Api Indonesia (Persero).....	48
Gambar 4.3 Struktur Organisasi PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara	51
Gambar 4.4 Histogram	70
Gambar 4.5 <i>Probability Plot</i>	71
Gambar 4.6 <i>Scatter Plot</i>	73



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia penting bagi organisasi atau instansi, maka secara tidak langsung sumber daya tersebut merupakan unsur pendukung utama dalam kegiatan suatu organisasi atau kelembagaan, sehingga maju atau mundurnya organisasi atau lembaga tergantung pada kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) tersebut.

Adanya sumber daya manusia yang berkualitas, dapat diharapkan peran aktif dalam perencanaan, pelaksanaan sekaligus sebagai pengawasan terhadap semua kegiatan manajemen instansi. Pemanfaatan sumber daya manusia merupakan jalan bagi organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan di masa yang akan datang. Dengan memanfaatkan sumber daya manusia, dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi pendayagunaan sumber daya manusia, selain itu dapat meningkatkan penghematan biaya dan lain sebagainya. Oleh karena itu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dibutuhkan sumber daya manusia yang terampil, berkompeten di bidangnya masing-masing dan mempunyai dedikasi yang tinggi agar dapat mencapai kinerja yang optimal.

Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

PT Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan salah satu badan usaha milik Negara yang melayani jasa angkutan kereta api. Layanan perusahaan ini meliputi angkutan penumpang dan barang. Sebagaimana telah diatur dalam undang-undang No. 23 tahun 2007 tentang perkeretaapian, dimana status perusahaan ini adalah sebagai badan usaha penyelenggara sarana perkeretaapian umum. Perkeretaapian merupakan moda transportasi yang memiliki karakteristik dan keunggulan khusus, terutama dalam kemampuannya untuk mengangkut. Baik orang maupun barang secara massal.

Adapun sifat dari kereta api yaitu hemat energi, hemat dalam penggunaan ruang, mempunyai faktor keamanan yang tinggi, tingkat pencemaran yang rendah, serta lebih efisien dibanding dengan moda transportasi jalan raya untuk angkutan jarak jauh dan untuk daerah yang padat lalu lintasnya, seperti angkutan perkotaan. Sarana pengangkutan dengan bus untuk penumpang, dan truk untuk barang dinilai kurang memadai. Maka pengangkutan dengan kereta api memegang peran penting. Meskipun demikian, tak dapat disangkal kemungkinan adanya resiko yang menimbulkan kerugian pada penumpang ataupun pengiriman barang.

Di sisi lain perkeretaapian Indonesia cukup ironis, perusahaan ini yang telah berdiri lebih dari setengah abad seharusnya mampu menciptakan perubahan-perubahan dan kemajuan sebagai alat transportasi darat efisien yang sangat dibutuhkan masyarakat, tetapi realitasnya perkeretaapian kita masih jauh dari harapan. Kondisi ini dapat kita lihat dari kinerja karyawan perusahaan perkeretaapian ini, masih sering terjadinya kecelakaan pada kereta api berbagai daerah, sering terjadinya keterlambatan berangkat atau datang pada sebagian besar rata-rata pada angkutan penumpang, hal ini mencerminkan kinerja pelayanan

badan usaha milik negara ini kurang memuaskan. Hal ini terjadi dikarenakan menurunnya kinerja karyawan dan terbatasnya sarana dan prasarana yang mendukung.

PT KAI melakukan penilaian kinerja karyawan setiap tahun sebagai evaluasi atas kinerja individu karyawan agar kinerja karyawan akan meningkat setiap tahunnya untuk dikelola pengembangan karier kedepannya. Adapun yang menjadi unsur penilaian kinerja yaitu kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, disiplin pegawai, tanggung jawab, kerja sama, kepemimpinan, prakarsa, keterampilan kerja pelaksana, kejujuran. Tabel 1.1 dibawah ini mengenai hasil penilaian kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia Divre I Sumatera Utara.

Tabel 1.1
Kinerja Pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero)
Divre I Sumatera Utara

A. Perilaku Kerja	Bobot (%)	2019	2020	2021
		Nilai Capaian	Nilai Capaian	Nilai Capaian
Disiplin	10	95	70	75
Tanggung Jawab	10	95	85	80
Kerja Sama	5	95	90	85
Kepemimpinan	5	90	80	75
Prakarsa	5	90	85	80
Kejujuran	5	80	75	80
B. Hasil Kerja				
Kualitas Kerja	20	80	70	65
Kuantitas Kerja	20	75	70	70
Keterampilan Kerja	20	75	70	65
Jumlah	100	86,1	77,2	75,0

Sumber: PT. KAI Divre I Sumatera Utara, 2022

Keterangan :

91 – 100 = SB (Sangat Baik)

81 – 90,99 = B (Baik)

71 – 80,99 = CB (Cukup Baik)

61 – 70,99 = KB (Kurang Baik)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa terjadi penurunan kinerja para karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara. Di mana hasil penilaian kinerja pada tahun 2019 dalam kategori baik, kemudian pada tahun 2020 dan

2021 mengalami penurunan yang drastis sehingga kinerja menjadi kategori cukup baik. Tentunya hal ini jauh dari harapan perusahaan yang menginginkan para karyawannya memiliki kinerja yang baik. Masih adanya aspek kinerja karyawan yang masih rendah tentunya menjadi bahan bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi atas faktor-faktor yang dapat mempengaruhi capaian kinerja karyawan. Afandi (2018:86), mengatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi capaian kinerja pegawai tersebut adalah pelatihan kerja, fasilitas kerja dan motivasi kerja.

Faktor pertama yang mampu mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan yaitu pelatihan kerja dari perusahaan. Menurut Mangkunegara (2016:44), pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Melalui pelatihan yang diberikan oleh manajemen perusahaan kepada karyawan membuat performa karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan lebih maksimal sehingga dapat menunjang kinerja karyawan yang akan berdampak pada kinerja perusahaan. Karena dengan pelatihan, para karyawan akan mengetahui sampai dimana dan bagaimana prestasi kerjanya dinilai oleh atasan. Kelebihan dan kekurangan yang terjadi akan menjadi suatu kemampuan bagi perkembangan mereka di masa yang mendatang.

Namun fenomena yang terjadi dilapangan, bahwa pelatihan yang dilakukan di PT Kereta Api Indonesia Divre I Sumatera Utara belum sepenuhnya diterapkan dengan baik, berdasarkan informasi yang diperoleh oleh penulis, menurut staf dari direktorat yang berhubungan dengan pelatihan dan pengembangan pegawai,

jumlah pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan memiliki kecenderungan mengalami penurunan. Adapun faktor yang menyebabkan hal ini terjadi adalah pemberlakuan kebijakan-kebijakan baru sebagai efisiensi perusahaan. Direktorat yang bertanggung jawab untuk menangani pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan dituntut untuk lebih selektif dalam memberikan pelatihan dan pengembangan pada para karyawan. Berikut ini jumlah pelatihan dan pengembangan yang telah dilaksanakan selama periode 2019 sampai dengan 2021:

Tabel 1.2
Jumlah Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan
serta Jumlah Pegawai pada PT Kereta Api Indonesia Divre I
Sumatera Utara

Tahun	Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan	Jumlah Karyawan (Orang)
2019	23 Kali	14
2020	20 Kali	20
2021	14 Kali	18

Sumber: PT Kereta Api Indonesia Divre I Sumatera Utara, 2022

Perusahaan menghendaki para karyawan yang diberikan pelatihan dan pengembangan berdasarkan atas skala prioritas, di mana pelatihan yang diberikan benar-benar dibutuhkan dan bermanfaat untuk pelaksanaan pekerjaan karyawan yang bersangkutan pada saat ini. Beberapa program pelatihan dan pengembangan telah dilaksanakan oleh PT Kereta Api Indonesia Divre I Sumatera Utara diantaranya adalah *Competency Based Human Resources Management*, *Modern Port Management*, *Port Management Operation*, Manajemen Risiko, *Soft Skill Management*, dan pelatihan lain yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan.

Selain dengan meningkatkan pelatihan, cara lain yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan meningkatkan fasilitas kerja yang

ada. Menurut Tjiptono (2014:317) fasilitas merupakan sumber daya fisik yang harus ada sebelum suatu jasa ditawarkan kepada konsumen.

Fasilitas kerja yang disediakan merupakan sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Fasilitas kerja yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses kerja dalam suatu organisasi. Pemberian fasilitas yang lengkap juga dijadikan salah satu pendorong untuk bekerja. Seorang pegawai atau karyawan tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai alat kerja. Semakin baik fasilitas kantor maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawai dalam bekerja. Berikut standar fasilitas kerja PT Kereta Api Indonesia untuk Devisi Regional.

Tabel 1.3
Standar Fasilitas Kerja
PT Kereta Api Indonesia Devisi Regional

No	Perangkat	Pemenuhan Pelayanan	Fasilitas Minimal
1	Kantor Devisi Regional	Pelayanan Adminitrasi, komunikasi yang cepat & efisien	1. Telpon & Fax 2. Alamat email 3. Komputer dengan fasilitas Interne
		Pengelolaan Keuangan	1. Mempunyai Rekening atas nama organisasi yang ditanda tangani unsur KSB (Ketua, Sekretaris, Bendahara) 2. Aplikasi Laporan Keuangan Standar Nasional
		Rapat dan Diklat	Mempunyai ruang rapat dan ruang DIKLAT, dengan fasilitas pendukung : 1. Laptop 2. Projector 3. Papan Tulis
		Buku-Buku Referensi	Memiliki perpustakaan mini
		Kepastian Pelayanan Kantor	Memiliki staff full timer
		Kepastian Data & Dokumentasi Aman	1. Memiliki Filing Kabinet 2. Soft Copy File
		Kelengkapan Kantor	1. Lambang Garuda Pancasila, 2. Foto Presiden & Foto Wakil Presiden RI

			3. Bendera Merah Putih 4. Struktur Organisasi 5. Papan Informasi
--	--	--	--

Sumber: PT Kereta Api Indonesia Divre I Sumatera Utara, 2022

Berdasarkan presurvei yang dilakuka oleh peneliti diperoleh informasi bahwa masih ada beberapa ketidaksesuaian fasilitas kerja pada PT Kereta Api Indonesia Divre I Sumatera Utara, hal tersebut dapat dilihat pada tabel 1.4 di bawah ini:

Tabel 1.4
Kondisi Fasilitas Kerja
PT. KAI Divre I Sumatera Utara

No	Daftar Fasilitas Kerja	Kecukupan
1	Ruang Kerja	Sesuai
2	Komputer/alat elektronik pendukung kerja	Tidak Sesuai
3	Fasilitas Internet	Tidak Sesuai
4	Fasilitas Ibadah	Sesuai
5	Kantin	Sesuai
6	Fasilitas Perpustakaan	Tidak Sesuai

Sumber: PT Kereta Api Indonesia Divre I Sumatera Utara, 2022

Dari tabel 1.4 di atas dapat dilihat fasilitas kantor di PT Kereta Api Indonesia Divre I Sumatera Utara belum cukup memadai dikarenakan masih kurangnya alat-alat elektronik yang mampu menunjang proses kerja pegawai dikarenakan beberapa alat-alat elektronik yang telah rusak, atau dinilai tidak sesuai karena banyak komputer model lama yang sudah tidak layak pakai dan hal itu akan berpengaruh pada kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga kondisi tersebut mengharuskan beberapa orang karyawan terpaksa menggunakan laptop sendiri dalam bekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Selain faktor pelatihan dan fasilitas kerja, pencapaian kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan. Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan

keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Dalam dunia kerja, motivasi merupakan sesuatu hal yang penting, karena motivasi dapat meningkatkan semangat kerja karyawan yang dimaksudkan agar karyawan lebih antusias dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan. Banyaknya karyawan yang kurang termotivasi mengakibatkan kinerja yang kurang baik dan mengakibatkan perusahaan kurang maksimal dalam mencapai tujuannya. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan penulis kepada beberapa orang pegawai PT Kereta Api Indonesia Divre I Sumatera Utara, diperoleh informasi bahwasannya menurunnya motivasi kinerja pegawai dikarenakan pegawai merasa kurang puas dan nyaman dengan fasilitas kerja yang tidak sesuai dengan harapan mereka, padahal fasilitas tersebut merupakan salah satu penunjang aktivitas kerja mereka. Seperti ada beberapa pegawai yang harus menggunakan laptop pribadi untuk menyelesaikan pekerjaannya, namun apabila laptop tersebut mengalami gangguan maka pegawai tidak dapat mengklaim perusahaan karena itu bukan bagian dari tanggung jawab perusahaan, selain itu masih ada beberapa ruang kerja yang tidak mendapat jangkauan *wifi* sehingga pegawai terpaksa harus menggunakan fasilitas internet dari *smartphone* pribadi mereka melalui aplikasi *thathering hotspot* untuk mendukung pekerjaan mereka

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan di atas, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pelatihan kerja, fasilitas kerja, dan motivasi kerja serta bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja pegawai yang dituangkan dalam skripsi dengan judul : **“Analisis Pelatihan Kerja, Fasilitas**

Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Terjadinya penurunan kinerja para karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara Periode 2019 s/d 2021.
2. Terjadinya penurunan jumlah pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan.
3. Fasilitas kantor di PT Kereta Api Indonesia Divre I Sumatera Utara belum cukup memadai dikarenakan masih kurangnya alat-alat elektronik yang mampu menunjang proses kerja pegawai.
4. Menurunnya motivasi kinerja pegawai dikarenakan pegawai merasa kurang puas dan nyaman dengan fasilitas kerja yang tidak sesuai dengan harapan mereka

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Batasan masalah merupakan bagian dari kebutuhan seseorang untuk dipecahkan. Artinya fokus pada ruang lingkup yang diteliti sampai menimbulkan jawaban dalam diri orang-orang yang mencari permasalahan.

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah hanya mengenai:

- 1) Variabel independen: Pelatihan Kerja (X_1), Fasilitas Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3).
- 2) Variabel dependen: Kinerja (Y).
- 3) Objek Penelitian: Pegawai PT Kereta Api Indonesia Divre I Sumatera Utara.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka

dapat ditemukan beberapa pokok permasalahan penelitian yaitu sebagai berikut:

- 1) Apakah pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara?
- 2) Apakah fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara?
- 3) Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara?
- 4) Apakah pelatihan kerja, fasilitas kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan antara lain:

- 1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.

- 2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.
- 3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.
- 4) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja, fasilitas kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini:

a. Kegunaan Akademis

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan tentang konsep pelatihan kerja, fasilitas kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

b. Kegunaan Praktis

1) Bagi Lembaga/Instansi

Sebagai pengetahuan akan pentingnya pelatihan, fasilitas, dan motivasi kerja bagi tercapainya hasil kerja yang optimal dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi lembaga atau perusahaan untuk pengambilan keputusan yang berhubungan dengan kinerja.

2) Bagi Pegawai

Dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk meningkatkan pelatihan dan motivasi dalam bekerja dan dapat mengurangi kesalahan-kesalahannya dalam melaksanakan pekerjaan sehingga meningkatkan kinerja mereka.

3) Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan dan pengalaman yang sebenarnya tentang pelatihan, fasilitas kerja dan motivasi kerja, serta kinerja pegawai yang lebih efektif dan efisien.

E. Keaslian Penelitian

Berdasarkan penelusuran terhadap judul penelitian ditemukan beberapa judul terkait penelitian tentang “Analisis Pelatihan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara”, salah satunya penelitian dari Erwin dan Suhardi (2020). Namun demikian, masih terdapat beberapa perbedaan antara penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian dari Erwin dan Suhardi (2020). Adapun perbedaannya:

1. Variabel Penelitian:

Pada penelitian terdahulu menggunakan 2 variabel independen yaitu motivasi dan pelatihan kerja, sedangkan pada penelitian yang dilakukan saat ini menggunakan 3 variabel independent yaitu pelatihan kerja, fasilitas kerja dan motivasi kerja.

2. Waktu Penelitian:

Pada penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2020 sedangkan pada penelitian saat ini dilakukan pada tahun 2022.

3. Tempat Penelitian:

Penelitian dari Erwin dan Suhardi (2020) dilakukan di PT Wonder Trend Indonesia, sedangkan pada penelitian saat ini dilakukan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.

4. Subjek Penelitian:

Pada penelitian terdahulu adapun yang menjadi subjeknya yaitu karyawan PT. Wonder Trend Indonesia yang berjumlah 105 responden, sedangkan pada penelitian saat ini yang menjadi subjeknya yaitu karyawan PT Kereta Api Indonesia Divre I Sumatera Utara yang berjumlah 50 responden.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Menurut Wibowo (2017:4) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan.

Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Mangkunegara (2016:22), mengemukakan bahwa pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kasmir (2016:182), Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Berdasarkan berbagai definisi di atas yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah hasil suatu proses kerja karyawan yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan maupun organisasi dalam rangka pencapaian tujuan utama dari organisasi tersebut sebagaimana yang telah ditetapkan oleh organisasi.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Afandi (2018:86), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- 3) Tingkat motivasi pekerja yang daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
- 4) Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
- 5) Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
- 6) Pelatihan kerja secara berkala
- 7) Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif.
- 8) Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
- 9) Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

c. Indikator Kinerja

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja:

- 1) Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2) Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4) Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

5) Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6) Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

7) Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8) Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9) Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2. Pelatihan Kerja

a. Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan mempersiapkan peserta latihan untuk mengambil jalur tindakan tertentu yang dilukiskan oleh teknologi dan organisasi tempat bekerja, dan membantu peserta memperbaiki prestasi dalam kegiatannya terutama mengenai pengertian dan keterampilan.

Sutrisno (2016:67), Pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera.

Menurut Dessler (2015:284), mengemukakan bahwa pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pegawai baik yang baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan. Menurut Widodo (2018:6), pelatihan adalah suatu proses peningkatan secara sistematis dan sesuai dengan kebutuhan para karyawan dengan meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pemahaman serta motivasi diri. Pelatihan proses pembelajaran karyawan yang memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan standar perusahaan.

Mangkunegara (2016:44), pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir

dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Marwansyah (2016:155), mengungkapkan bahwa pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktifitas disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis menyimpulkan pelatihan adalah suatu kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawannya, guna mencapai keberhasilan bagi karyawan dan perusahaan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja

Menurut Mangkunegara (2016:45) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam pelatihan dan pengembangan :

- 1) Perbedaan individu pegawai.
- 2) Hubungan dengan jabatan analisis.
- 3) Motivasi
- 4) Partisipasi aktif.
- 5) Seleksi peserta penataran.
- 6) Metode pelatihan dan pengembangan

c. Indikator Pelatihan Kerja

Dalam mengukur variabel pelatihan, penelitian mengadaptasi indikator yang digunakan oleh Mangkunegara (2016:46):

1) Instruktur

Mengingatnkan pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan *skill*, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar sesuai dengan bidangnya, personal dan kompeten. Indikatornya meliputi:

- a) Menguasai materi
- b) Pendidikan

2) Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, indikatornya meliputi semangat mengikuti pelatihan.

3) Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan. Indikatornya meliputi :

- a) Sesuai dengan kebutuhan peserta
- b) Penetapan sasaran

4) Metode

Metode pelatihan akan lebih baik menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan. Indikatornya meliputi pensosialisasian tujuan.

5) Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan. Indikatornya meliputi pelatihan memiliki sasaran yang jelas.

3. Fasilitas Kerja

a. Pengertian Fasilitas Kerja

Pada dasarnya pegawai akan merasa nyaman dan betah bekerja apabila tersedia fasilitas kerja yang memungkinkan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan mereka sebagai manusia, bukan sebagai alat produksi semata. Tersedianya fasilitas berupa sarana dan prasarana penunjang kerja yang lengkap maka pegawai akan terdorong untuk meningkatkan produktivitasnya.

Menurut Daradjat (2012:230) Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan. Menurut Tjiptono (2014:317) fasilitas merupakan sumber daya fisik yang harus ada sebelum suatu jasa ditawarkan kepada konsumen.

Menurut Dessler (2015:40), fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan suatu kegiatan, tujuannya yaitu untuk mengupayakan pengadaan sarana dan prasarana melalui sistem perencanaan secara hati-hati dan seksama kemudian mengupayakan pemakaian sarana dan pra sarana secara tepat dan efisien.

Menurut Mangkunegara (2016:80), fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan. Fasilitas merupakan faktor yang sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja dalam suatu instansi. Penggunaan perlengkapan dan mesin-mesin merupakan salah satu aspek yang menarik perhatian pekerjaan kantor modern. Fasilitas-fasilitas yang lengkap memberikan kontribusi yang besar bagi suatu perusahaan.

Sedangkan menurut Lupiyoadi (2017:150), mengatakan bahwa fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi. Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa. Fasilitas juga merupakan alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari pesaing yang lainnya.

Dari beberapa pendapat yang dirumuskan oleh para ahli mengenai pengertian fasilitas, dapat dirumuskan bahwa fasilitas dalam dunia kerja berarti segala sesuatu yang bersifat fisik maupun material, yang dapat membantu memudahkan penyelesaian pekerjaan para karyawan dalam bekerja.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Fasilitas Kerja

Menurut Tjiptono (2014:317) terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam merancang dukungan fisik atau fasilitas fisik :

- 1) Desain fasilitas
- 2) Nilai fungsi

- 3) Estetika
- 4) Kondisi yang mendukung
- 5) Peralatan penunjang
- 6) Seragam pegawai
- 7) Laporan-laporan
- 8) Garansi

c. Indikator Fasilitas Kerja

Indikator-indikator fasilitas menurut Tjiptono (2014:318):

- 1) Pertimbangan/Perencanaan Spasial

Aspek seperti proporsi, kenyamanan dan lain-lain dipertimbangkan, dikombinasikan dan dikembangkan untuk membuat seluruh karyawan nyaman dalam bekerja.

- 2) Perencanaan Ruangan

Unsur ini mencakup interior dan arsitektur, seperti penempatan perabot dan perlengkapan dalam ruangan Kantor, desain dan aliran sirkulasi dan lain-lain.

- 3) Perlengkapan dan Perabot

Perlengkapan dan perabot berfungsi sebagai sarana yang memberikan kenyamanan.

4. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati,

dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Sedangkan menurut Sutrisno (2016:109), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Sedarmayanti (2015:233), motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan.

Dari pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi berfungsi sebagai energi atau motor penggerak bagi manusia, motivasi merupakan pengatur dalam memilih alternatif di antara dua atau lebih kegiatan yang bertentangan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Afandi (2018:24) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1) **Kebutuhan hidup**

Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya.

2) **Kebutuhan masa depan**

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.

3) **Kebutuhan harga diri**

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian.

4) Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

c. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:29), indikator dari motivasi sebagai berikut:

1) Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

2) Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3) Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

4) Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

5) Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

6) Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

B. Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan pendukung penelitian, peneliti melakukan penelaahan terhadap penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti. Pengkajian ini dimaksudkan guna menghindari adanya plagiat secara keseluruhan hasil karya orang lain. Sehingga dengan adanya penelaahan ini peneliti dapat mengetahui persamaan dan perbedaan antara permasalahan yang akan diteliti oleh peneliti dengan penelitian terdahulu. Adapun penelitian mengenai analisis pelatihan, fasilitas kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
1	Subroto	Pengaruh Pelatihan	$X_1 =$	Regresi	hasil penelitian ini

	(2018)	Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Pelatihan $X_2 =$ Motivasi $Y =$ Kinerja	Linear Berganda	adalah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan; tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan
2	Nurhadian (2019)	Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	$X =$ Fasilitas Kerja $Y =$ Kinerja	Analisis Jalur	Hasil penelitian membuktikan terdapat pengaruh fasilitas fisik dan non fisik terhadap kinerja
3	Budi, dkk (2019)	Pengaruh Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Hasil Kinerja Karyawan	$X_1 =$ Motivasi $X_2 =$ Fasilitas Kerja $Y =$ Kinerja	Regresi Linear Berganda	Hasil dari penelitian ini didapatkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan dan variabel fasilitas kerja memiliki pengaruh terhadap hasil kinerja karyawan.
4	Hartomo dan Luturlean (2020)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung	$X =$ Pelatihan $Y =$ Kinerja	Regresi Linear Sederhana	Hasil dari penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.
5	Juliana, dkk (2020)	Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Swiss-Bel Hotel Mangga Besar	$X_1 =$ Pelatihan Kerja $X_2 =$ Motivasi $Y =$ Kinerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang dibuat, yaitu pelatihan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Saran yang dapat diberikan kepada Swiss-Bel Hotel Mangga Besar yaitu tetap mempertahankan pelatihan kerja dan

					motivasi kerja yang sudah dilakukan.
6	Erwin dan Suhardi (2020)	Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Wonder Trend Indonesia	$X_1 =$ Motivasi $X_2 =$ Pelatihan $Y =$ Kinerja	Regresi Linear Berganda	Hasil pengujian menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, serta motivasi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.
7	Vokshi (2021)	<i>Effects Of Training On Employee Performance</i>	$X =$ Pelatihan $Y =$ Kinerja	<i>Quantitative analysis</i>	<i>The respondents show the positive effect of training on employee performance</i>
8	Habibi, dkk (2021)	Pengaruh Pelatihan dan Fasilitas Terhadap Kinerja Pasukan Pemadam Kebakaran Labuhanbatu Selatan	$X_1 =$ Pelatihan $X_2 =$ Fasilitas $Y =$ Kinerja	Regresi Linear Berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan fasilitas berpengaruh positif dan signifikan secara simultan
9	Ompusunggu dan Kusmiyanti (2021)	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai	$X =$ Motivasi $Y =$ Kinerja	Regresi Linear Sederhana	Terdapat pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja
10	Tang dan Nghi (2022)	<i>The effect of work motivation on employee performance: the case at OTUKSA Japan company</i>	$X =$ Motivasi $Y =$ Kinerja	<i>The Structural Equation Modeling (SEM)</i>	<i>The study has shown a positive relationship between work motivation and the performance of Otuksa's employees.</i>

C. Kerangka Konseptual

Sugiyono (2017:60), menyatakan bahwa kerangka konseptual/berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting dalam penelitian ini, sehingga dilakukan pengukuran pengaruh variabel independen yaitu

pelatihan kerja (X_1), fasilitas kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y).

1. Hubungan pelatihan kerja terhadap kinerja

Mangkunegara (2016:44), pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Pelatihan kerja merupakan suatu kegiatan yang penting dilakukan dalam sebuah perusahaan. Pelatihan yang diberikan berisi tentang hal-hal yang terkait dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Pelatihan yang baik yaitu pelatihan yang akan memberikan keterampilan dan pengetahuan kepada karyawan sehingga diharapkan karyawan akan lebih mengenal dan memahami pekerjaannya. Jika karyawan sudah mengenal dan memahami pekerjaannya maka kinerja karyawan juga akan meningkat karena mereka telah memperoleh keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaannya.

2. Hubungan fasilitas kerja terhadap kinerja

Menurut Tjiptono (2014:317) fasilitas merupakan sumber daya fisik yang harus ada sebelum suatu jasa ditawarkan kepada konsumen. Fasilitas kerja (*work facility*) yang disediakan perusahaan untuk kelancaran operasional perusahaan juga memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana dengan fasilitas kerja yang lengkap maka pelaksanaan pekerjaan juga akan berjalan dengan lancar, sehingga membuat karyawan menjadi jauh lebih mudah untuk menyelesaikan pekerjaan yang ada.

3. Hubungan motivasi kerja terhadap kinerja

Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal mencapai tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

4. Hubungan pelatihan kerja, fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja

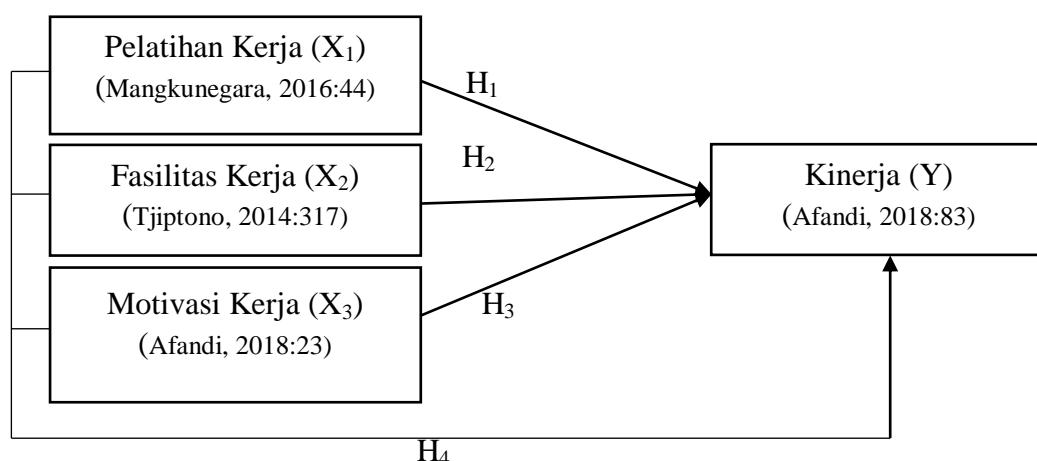
Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Afandi (2018:86), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, diantaranya yaitu pelatihan kerja, fasilitas kerja dan motivasi kerja. Pelatihan merupakan kegiatan untuk memperbaiki kerja karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga disesuaikan dengan tuntutan

pekerjaan yang akan diemban oleh seorang karyawan. Pelatihan dan kinerja mempunyai hubungan yang sangat erat karena untuk dapat mencapai kinerja yang tinggi sangat ditentukan oleh adanya kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan karyawan yang tinggi pula dari hasil pelatihan.

Namun pelatihan tanpa didukung dengan fasilitas kerja yang lengkap maka pelatihan kerja tidak akan berjalan dengan efektif, hal tersebut dikarenakan fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Peningkatan kinerja pegawai tidak hanya didasarkan atas pelatihan dan fasilitas kerja saja, namun juga didasarkan atas motivasi kerja pegawai karena motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini, dapat dilihat dalam Gambar 2.1



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual
 Sumber: Peneliti, 2022

Berdasarkan gambar 2.1 di atas dapat dijelaskan bahwa variabel independen yang terdiri dari pelatihan kerja (X_1), fasilitas kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3) memiliki pengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y).

D. Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai dugaan mengenai suatu hal, atau hipotesis merupakan jawaban sementara suatu masalah, atau juga hipotesis dapat diartikan sebagai kesimpulan sementara tentang hubungan suatu variabel dengan satu atau lebih variabel yang lain (Nuryadi, dkk, 2017:74). Berdasarkan kaitan antara masalah yang dirumuskan maka dapat disusun suatu hipotesis awal dari penelitian ini, yaitu:

H_1 = Diduga secara parsial pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.

H_2 = Diduga secara parsial fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.

H_3 = Diduga secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.

H_4 = Diduga secara simultan pelatihan kerja, fasilitas kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, pendekatan penelitian yang digunakan merupakan metode pendekatan penelitian kuantitatif dengan jenis asosiatif. Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2017:8) bahwa metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk mengaju hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan kuantitatif ini digunakan oleh peneliti untuk mengukur tingkat keberhasilan dalam analisis pelatihan kerja, fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan metode asosiatif menurut Sugiyono (2017:55) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara, yang berlokasi di Jl. Prof. HM. Yamin Sh No.13, Gg. Buntu, Kec. Medan Tim., Kota Medan, Sumatera Utara 20236.

2. Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan peneliti untuk penelitian ini dilaksanakan sejak pengajuan judul yaitu pada bulan Februari 2021 s/d selesai, yang telah dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Feb 2022				Mar s/d Apr 2022				Mei 2022				Jun 2022				Jul 2022				Agust 2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																								
2	Pra Riset																								
3	Penyusunan Proposal																								
4	Bimbingan Proposal																								
5	Seminar Proposal																								
6	Pengumpulan Data																								
7	Pengolahan Data																								
8	Penyusunan Skripsi																								
9	Bimbingan Skripsi																								
10	Seminar Hasil																								
11	Sidang Meja Hijau																								

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:80). Dalam penelitian ini populasinya adalah jumlah seluruh pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara yang berjumlah 50 orang, dengan rincian pegawai dapat dilihat pada tabel 3.2 di bawah ini:

Tabel 3.2
Daftar Populasi Penelitian

Bagian	Jumlah
Operasional	5
Sintel	5
SDM	5

Keuangan	5
Sarana	5
JJ	5
Aset	5
Polsus KA	5
IT	5
Pelelangan	5
Jumlah	50

Sumber: PT. KAI Divre I SUMUT, 2022

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:116) definisi sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2017:118), teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan berjumlah 50 orang. Karyawan yang dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan tetap PT Kereta Api Indonesia Divre I Sumatera Utara, alasannya menggunakan karyawan tetap dikarenakan variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada yang dispesifikasikan khusus hanya tertuju untuk karyawan tetap saja, yaitu variabel pelatihan.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penulisan ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau bilangan. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistika (Siyoto dan Sodik, 2015:68). Dalam

hal ini, yang menjadi data kuantitatif yaitu jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat pada kuesioner.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono (2017:194) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Teknik pengumpulan data primer yang diperoleh secara langsung melalui pengisian kuesioner oleh karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.

E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:68) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Penelitian ini memiliki variabel independen dan variabel dependen. Adapun menurut Sugiyono (2017:69) variabel independen (variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat), sedangkan variabel dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Adapun yang termasuk variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Variabel Independen : Pelatihan Kerja (X_1), Fasilitas Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3).

b. Variabel Dependen : Kinerja (Y)

2. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Peneliti harus memilih dan menentukan definisi operasional yang paling relevan bagi variabel yang ditelitinya.

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Kuantitas hasil kerja 2) Kualitas hasil kerja 3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas 4) Disiplin kerja 5) Inisiatif 6) Ketelitian 7) Kepemimpinan 8) Kejujuran 9) Kreativitas (Afandi, 2018:89) 	Likert
Pelatihan Kerja (X ₁)	Mangkunegara (2016:44), pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan	<ol style="list-style-type: none"> 1) Instruktur 2) Peserta 3) Materi 4) Metode 5) Tujuan (Mangkunegara, 2016:46) 	Likert

	terbatas.		
Fasilitas Kerja (X_2)	Tjiptono (2014:317) fasilitas merupakan sumber daya fisik yang harus ada sebelum suatu jasa ditawarkan kepada konsumen.	1) Pertimbangan/Perencanaan Spasial 2) Perencanaan Ruangan 3) Perlengkapan dan Perabot (Tjiptono, 2014:318)	Likert
Motivasi Kerja (X_3)	Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.	1) Balas jasa 2) Kondisi kerja 3) Fasilitas kerja 4) Prestasi kerja 5) Pengakuan dari atasan 6) Pekerjaan itu sendiri (Afandi, 2018:29)	Likert

F. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017:193) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan, kuisisioner (angket), dan observasi (pengamatan). Adapun penjelasan dari masing-masing teknik pengumpulan data, sebagai berikut:

1. Kuisisioner (Angket)

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini berupa skala likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur suatu sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2017:93).

Tabel 3.4
Alternatif Jawaban Responden

Simbol	Alternatif Jawaban	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2017:94)

2. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

3. Wawancara

Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu (Sugiyono, 2017:231). Dalam penelitian ini, wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data dalam melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti, dan apabila peneliti juga ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah dari responden tersebut sedikit.

4. Studi Pustaka

Studi Pustaka merupakan teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaah terhadap buku-buku, literatur- literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan. Teknik ini digunakan untuk memperoleh dasar-dasar dan pendapat secara tertulis yang dilakukan dengan cara mempelajari berbagai

literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Hal ini juga dilakukan untuk mendapatkan data sekunder yang akan digunakan sebagai landasan perbandingan antara teori dengan prakteknya di lapangan. Data sekunder melalui metode ini diperoleh dengan browsing di internet, hasil kajian dari peneliti terdahulu, serta sumber-sumber lain yang relevan (Nazir, 2013:93).

G. Teknik Analisis Data

Sugiyono (2017:206) analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih nama yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Langkah-langkahnya sebagai berikut:

1. Uji Keabsahan Data

Sujarweni (2015:172) uji keabsahan data kuantitatif menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, yang digunakan untuk menguji daftar pertanyaan untuk melihat pertanyaan dalam kuesioner yang diisi responden sudah layak atau belum yang digunakan untuk mengambil data.

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:125) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur

apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan.

Menurut Sugiyono, (2017:133), item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,30$. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:45) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang.

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Ghozali (2018:46), yaitu jika koefisien *Cronbach Alpha* $> 0,70$ maka pertanyaan dinyatakan andal atau suatu konstruk maupun variabel dinyatakan reliabel.

2. Uji Statistik Deskriptif

Menurut Ghozali (2018:19), statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, maksimum, minimum.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memenuhi syarat analisis regresi linier, ada beberapa asumsi yang harus terpenuhi, diantaranya:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian yang dilakukan guna mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Model regresi dikatakan baik jika memiliki nilai residual yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik (Ghozali, 2018:161).

1) Analisis Grafik

Salah satu cara yang mudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian, dengan hanya melihat tabel histogram bisa menyesatkan, khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal *probability plot*. Dasar pengambilan dengan menggunakan normal *probability plot* (Ghozali, 2018:163):

- a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau garis histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2) Analisis Statistik

Uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan kalau tidak hati-hati secara visual kelihatan normal, padahal secara statistik bisa sebaliknya. Oleh sebab itu dianjurkan disamping uji grafik dilengkapi dengan uji statistik. Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik *non parametik Kolmogorov-Smirnov* (K-S) tingkat signifikansi (α) 0.05 (Ghozali, 2018:166):

H_0 : Data residual terdistribusi normal apabila Sig hitung > 0.05

H_a : Data residual tidak terdistribusi normal apabila Sig hitung < 0.05

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik semestinya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Cara mendeteksi ada tidaknya Multikolinieritas yaitu dengan cara memperhatikan angka *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*, untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah jika nilai *tolerance* kurang dari 0,10 atau nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali, 2018:108).

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Jika *variance* dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka model regresi tersebut termasuk homoskedastisitas. Sebaliknya, jika *variance* dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda, maka model regresi termasuk heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang homoskedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Dasar analisisnya (Ghozali, 2018:138):

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Analisa regresi berganda ini adalah analisis tentang hubungan antara satu *dependent variable* (variabel terikat) dengan dua atau lebih *independent variable* (variabel bebas) (Arikunto, 2016:339), dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y	= Variabel Kinerja
a	= Konstan
b_1	= Koefisien Regresi Variabel Pelatihan Kerja
X_1	= Variabel Pelatihan Kerja
b_2	= Koefisien Regresi Variabel Fasilitas Kerja
X_2	= Variabel Fasilitas Kerja
b_3	= Koefisien Regresi Variabel Motivasi Kerja
X_3	= Variabel Motivasi Kerja
e	= Error

5. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan suatu prosedur yang dilakukan dalam penelitian dengan tujuan untuk dapat mengambil (Kurniawan dan Puspitaningtyas, 2016:103). Dalam pengujian hipotesis terdapat beberapa uji untuk mengetahui pengaruh antara variabel independent dan dependen, yaitu:

a. Uji Parsial (Uji-t)

Uji t ini juga disebut dengan uji persial, pengujian ini bertujuan untuk menguji signifikan pengaruh secara persial antara variabel independen terhadap variabel dependen (Riyanto dan Hatmawan, 2020:138). Hasil Uji t dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom t dan sig, dengan kriteria:

- 1) Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dengan nilai $\text{sig} < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.
- 2) Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ dengan nilai $\text{sig} > 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

b. Uji Simultan (Uji-F)

Pengujian hipotesis ini dimaksud untuk mengetahui sebuah tafsiran parameter secara bersama-sama, yang artinya seberapa besar pengaruh dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama (Riyanto dan Hatmawan, 2020:140). Hasil uji F dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom F dan sig. dengan kriteria:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai $sig < 0,05$, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan nilai $sig > 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

c. Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependent (variabel terikat). Nilai koefisien determinasi (R^2) berkisar antara 0-1. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang kecil menunjukkan kemampuan variabel-variabel bebas (independent) dalam menjelaskan variabel terikat (dependent) sangat terbatas. Sebaliknya, nilai koefisien determinasi (R^2) yang besar dan mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas (independent) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (dependent) (Riyanto dan Hatmawan, 2020:141).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat PT Kereta Api Indonesia Divre I Sumut

Pembangunan jaringan Kereta Api di tanah Deli merupakan inisiatif dari J.T. Cremer, seorang manajer perusahaan perkebunan NV Deli Matschappij yang menganjurkan agar jaringan Kereta Api di tanah Deli sesegera mungkin dapat dibangun mengingat pesatnya perkembangan perusahaan perkebunan Deli.

Berdasarkan surat keputusan (besluit) Gubernur Jenderal Belanda di Batavia, maka pada tanggal 23 Januari 1883, permohonan konsesi dari pemerintah Belanda untuk pembangunan jaringan kereta api yang menghubungkan Belawan-Medan-Delitua-Timbang Langkat (Binjai) direalisasikan. Pada bulan Juni 1883, izin konsesi tersebut dipindah tangankan pengerjaannya dari NV Deli Matschappij kepada NV Deli Spoorweg Matschappij (DSM). Pada tahun itu pula, presiden komisaris DSM, Peter Wilhem Janssen merealisasikan pembangunan rel kereta api pertama sekali di Sumatra Timur yang menghubungkan Medan-Labuhan yang diresmikan penggunaannya pada tanggal 25 Juli 1886. Perkembangan jaringan kereta api cukup signifikan sejalan dengan ekspansi pengusaha perkebunan ke beberapa kawasan di Sumatra Timur. Pada tahun 1888 kawasan-kawasan seperti Belawan, Delitua dan Binjai

telah dapat dilalui oleh kereta api. Pembangunan jaringan kereta Api Labuhan-Belawan tercatat pula Tjong A Fie (seorang pengusaha dan jutawan Kota Medan) sebagai donatur. Demikian pula sejak tahun 1902, pembangunan kereta api dilanjutkan dengan menghubungkan antara Lubuk Pakam-Bangun Purba yang dapat digunakan pada tahun 1904. Selanjutnya, pada tahun 1916 dibangun jaringan Kereta Api yang menghubungkan Medan-Siantar yang menjadi pusat perkebunan Teh. Pada tahun 1929-1937 turut pula dibangun jaringan Kereta Api yang menghubungkan Kisaran-Rantau Prapat. Hingga pada tahun 1940 DSM telah membangun jaringan kereta api di Sumatera Timur sepanjang 553.223 Km. Pasca Indonesia merdeka dan memasuki awal tahun 1950-an, kabinet pemerintahan Indonesia dibawah

kendali Presiden Soekarno melakukan nasionalisasi aset pemerintah kolonial Belanda menjadi milik pemerintah Indonesia. Oleh sebab itu, jaringan Kereta Api Deli (DSM) dan jaringan Kereta Api Aceh (ASS) dinasionalisasi hingga akhirnya saat ini jalur kereta api tersebut diusahakan dan dikelola oleh PT Kereta Api Indonesia Divisi Regional 1 Sumut-Nanggroe Aceh Darussalam (NAD).

b. Visi dan Misi PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumut

Visi PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumut

Menjadi penyedia jasa perkeretaapian yang fokus pada pelayanan pelanggan dan memenuhi harapan *stakeholders*.

Misi PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumut

Menyelenggarakan bisnis perkeretaapian dan bisnis usaha penunjangnya, melalui praktek bisnis dan model organisasi terbaik untuk memberikan nilai tambah yang tinggi bagi *stakeholders* dan kelestarian lingkungan berdasarkan 4 pilar utama: Keselamatan, Ketepatan waktu, Pelayanan dan Kenyamanan.

Tujuan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumut

Tujuan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara adalah sebagai berikut :

- 1) Melaksanakan dan menunjang kebijakan pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional khususnya di bidang transportasi.
- 2) Mendukung penyediaan barang dan jasa di bidang perkeretaapian yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat dipasar domestik maupun mancanegara.
- 3) Meningkatkan kemampuan perawatan prasarana dan sarana perkeretaapian, serta menyelenggarakan usaha penunjang di bidang prasarana dan sarana kereta api dan kemanfaatan umum dengan menerapkan prinsip-prinsip perseroan terbatas.

c. Logo dan Budaya PT Kereta Api Indonesia (Persero)

Logo PT Kereta Api Indonesia (Persero)

Adapun lambang dari PT Kereta Api Indonesia (Persero) adalah sebagai berikut :



Gambar 4.1

Logo PT Kereta Api Indonesia (Persero)

Sumber : PT. KAI (Persero) Divre I Sumatera Utara

Logo baru KAI ini terinspirasi dari bentuk rel kereta yang digambarkan dengan garis menyambung ke atas pada huruf A. KAI diharapkan terus maju dan menjadi solusi ekosistem transportasi terbaik yang terintegrasi, terpercaya, bersinergi, dan kelak dapat menghubungkan Indonesia dari Sabang sampai Merauke.

Dengan menggunakan *typeface italic* yang dinamis dan modifikasi pada huruf A menggambarkan karakter KAI yaitu progresif, berpikiran terbuka, dan terpercaya. Grafik yang tegas, tetapi ramah dengan perbedaan warna pada huruf diharapkan dapat mencerminkan hubungan yang harmonis dan kompeten antara KAI dan seluruh pemangku kepentingan. Sementara perpaduan antara warna biru tua yang menunjukkan stabilitas, profesionalisme, amanah, dan kepercayaan diri, yang ditambah dengan aksen warna oranye yang menunjukkan antusiasme, kreativitas, tekad, kesuksesan, dan kebahagiaan. Adapun budaya dari PT Kereta Api Indonesia (Persero) adalah sebagai berikut:



Gambar 4.2

Budaya PT Kereta Api Indonesia (Persero)
Sumber : PT. KAI (Persero) Divre I Sumatera Utara

1) Integritas

Kami insan PT Kereta Api Indonesia (Persero) bertindak konsisten sesuai dengan nilai-nilai kebijakan organisasi dan kode etik perusahaan. Memiliki pemahaman dan keinginan untuk menyesuaikan diri dengan kebijakan dan etika tersebut dan bertindak secara konsisten walaupun sulit untuk melakukannya.

2) Profesional

Kami insan PT Kereta Api Indonesia (Persero) memiliki kemampuan dan penguasaan dalam bidang pengetahuan yang terkait dengan pekerjaan, mampu menguasai untuk menggunakan, mengembangkan, membagikan pengetahuan yang terkait dengan pekerjaan kepada orang lain.

3) Keselamatan

Kami insan PT Kereta Api Indonesia (Persero) memiliki sifat tanpa kompromi dan konsisten dalam menjalankan atau menciptakan sistem atau proses kerja yang mempunyai potensi resiko yang rendah terhadap terjadinya kecelakaan dan menjaga aset perusahaan dari kemungkinan terjadinya kerugian.

4) Inovasi

Kami insan PT Kereta Api Indonesia (Persero) selalu menumbuhkan kembangkan gagasan baru, melakukan tindakan perbaikan yang berkelanjutan dan menciptakan lingkungan kondusif untuk berkreasi sehingga memberikan nilai tambah bagi *stakeholder*.

5) Pelayanan Prima

Kami insan PT Kereta Api Indonesia (Persero) akan memberikan pelayanan yang terbaik yang sesuai dengan standar mutu yang memuaskan dan sesuai harapan atau melebihi harapan pelanggan dengan memenuhi 6 A unsur pokok: *Ability* (Kemampuan), *Attitude* (Sikap), *Appearance* (Penampilan), *Attention* (Perhatian), *Action* (Tindakan), dan *Accountability* (Tanggung jawab).

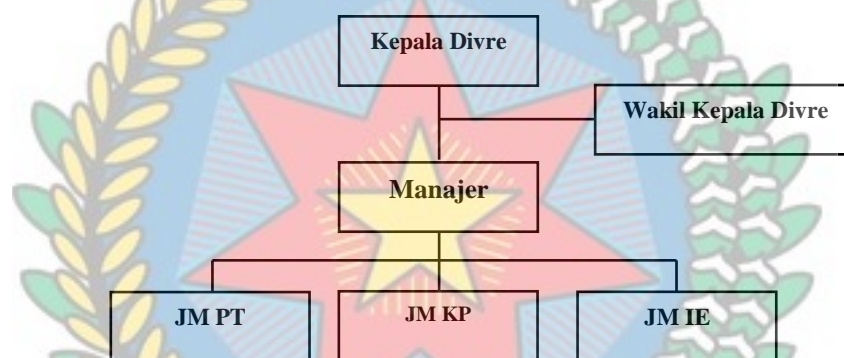
d. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan suatu badan yang menggambarkan jabatan atau kedudukan dari suatu kerja atau jabatan yang tertinggi sampai pada yang paling rendah, sedangkan organisasi itu memiliki tujuan yang akan dicapai melalui kerjasama sekelompok orang-orang yang terlibat di dalamnya.

Struktur organisasi yang ditetapkan perusahaan itu berbeda satu sama lainnya karena disesuaikan dengan kondisi atau tipe dari garis wewenang yang ditetapkan oleh perusahaan itu sendiri. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan secara efektif dan efisien maka dalam semua aktivitas yang dilakukan oleh karyawan yang ada di perusahaan, ada pembagian tugas atau pekerjaan pada setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan itu sehingga antara karyawan yang satu mempunyai hubungan dengan karyawan yang lainnya.

Begitu juga yang telah dilaksanakan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara, dalam usahanya mencapai tujuan perusahaan tersebut, supaya karyawannya bekerja pada perusahaannya dengan jelas akan tugas dan tanggung jawabnya serta kepada siapa dia harus memberikan wewenangnya, maka PT Kereta Api Indonesia

(Persero) Divre I Sumatera Utara telah membuat struktur organisasi perusahaan yang jelas sehingga tidak menemukan kesulitan yang berarti. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada gambar struktur organisasi PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.



Gambar 4.3

Struktur Organisasi PT Kereta Api Indonesia (Persero)

Sumber : PT. KAI (Persero) Divre I Sumatera Utara

Struktur organisasi menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola hubungan antara fungsi, bagian, maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas dan tanggung jawab yang berbeda dalam suatu organisasi. Dalam mengelola serta mengorganisir diantara bawahan dan atasan, langkah pertama yang harus dikerjakan seorang pemimpin perusahaan adalah menetapkan pekerjaan-pekerjaan apa yang harus dikerjakan agar apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara yang bekerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I pada saat dilakukan penelitian. Responden yang menjadi objek penelitian ini berjumlah sebanyak 50 responden. Berdasarkan data dari

50 responden, melalui daftar pernyataan kuesioner karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Penggolongan ini dilakukan kepada responden bertujuan untuk mengetahui secara jelas dan akurat mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian. Gambaran umum responden dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil dari pengumpulan data melalui kuesioner yang telah disebar kepada 50 responden, diperoleh data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut ini :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	36	72
Perempuan	14	28
Jumlah	50	100

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2022

Tabel di atas menggambarkan mengenai frekuensi jenis kelamin responden. Berdasarkan hasil tabel 4.1 dapat diketahui bahwa dari 50 responden yang diteliti, sebanyak 36 responden (72%) berjenis kelamin laki-laki, sedangkan 14 responden (28%) berjenis kelamin perempuan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin pria. Hal ini dikarenakan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara banyak membutuhkan karyawan laki-laki untuk operasionalisasi usahanya seperti di bidang pengoperasian kereta api, perbaikan teknikal maupun mekanikal sarana, dan pengamanan perjalanan kereta yang harus siap penuh 24 jam dengan jam kerja yang tidak menentu sehingga dapat lebih fleksibel.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia:

Hasil dari pengumpulan data melalui kuesioner yang telah disebar kepada 50 responden, diperoleh data karakteristik responden berdasarkan Usia sebagai berikut ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
<20	5	10
21 – 30	24	48
31 – 40	16	32
>40	5	10
Jumlah	50	100

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2022

Tabel di atas menggambarkan mengenai frekuensi usia responden. Berdasarkan hasil tabel 4.2 dapat diketahui bahwa dari 50 responden yang diteliti, sebanyak 24 responden (48%) berusia antara 21-30 tahun, 16 responden (32%) berusia antara 31-40 tahun, sedangkan 5 responden lainnya (10%) berusia antara > 40 tahun dan <20 tahun. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan masih dalam usia produktif dirasa lebih energik, mampu berfikir lebih cepat dalam menyelesaikan suatu permasalahan dan nantinya diharapkan dapat menjadi pemimpin yang hebat di masa depan untuk membawa perusahaan menjadi lebih maju

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Hasil dari pengumpulan data melalui kuesioner yang telah disebar kepada 50 responden, diperoleh data karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan sebagai berikut ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA	18	36
D3	2	4
S1	28	56
S2	2	4
Jumlah	50	100

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2022

Tabel di atas menggambarkan mengenai frekuensi pendidikan responden. Berdasarkan hasil tabel 4.3 dapat diketahui bahwa dari 50 responden yang diteliti, sebanyak 28 responden (56%) berpendidikan S1, 18 responden (36%) berpendidikan SMA, 2 responden (4%) berpendidikan Diploma dan S2.

3. Deskripsi Jawaban Responden

Dalam hal ini peneliti akan menjelaskan mengenai tanggapan responden terhadap variabel penelitian melalui analisis jawaban yang telah diberikan oleh responden berkaitan dengan pernyataan yang terdapat pada kuesioner. Pernyataan terdiri dari beberapa item pernyataan, yaitu 10 item berkaitan dengan pelatihan kerja (X_1), 6 item berkaitan dengan fasilitas kerja (X_2), 12 item berkaitan dengan motivasi kerja dan 18 item berkaitan dengan kinerja (Y).

Untuk mengetahui lebih jelas mengenai pernyataan yang berasal dari 4 variabel tersebut maka penulis akan mendeskripsikan pernyataan dari tiap-tiap variabel secara terpisah dan dari analisis tersebut dapat diketahui tinggi atau rendahnya kategori pada tiap indikator yang ditentukan oleh rata-rata

setiap skor indikator yang terdapat pada tiap variabel. Dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 4.4
Tafsiran Nilai Rata-Rata

Interval	Kriteria
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik/Sangat Rendah
1,81 – 2,60	Tidak Baik/Rendah
2,61 – 3,40	Cukup/Sedang
3,41 – 4,20	Baik/Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat Baik/Sangat Tinggi

Sumber: Umar (2016:130)

a. Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pelatihan Kerja

Berikut disajikan tanggapan responden pada setiap indikatornya masing-masing berdasarkan variabel pelatihan kerja.

Tabel 4.5
Jawaban Responden Atas Variabel Pelatihan Kerja (X₁)

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban					Jlh	Skor Total	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
Instruktur									
1	Instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan	17	14	10	9	-	50	189	3,78
2	Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik	14	17	14	5	-	50	247	3,8
Peserta									
3	Saya selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan	15	17	10	8	-	50	263	3,78
4	Saya selalu mendapat kesempatan untuk menjadi peserta pelatihan	19	13	12	6	-	50	263	3,9
Materi									
5	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan saya, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang Anda lakukan	12	18	16	4	-	50	240	3,76
6	Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami	18	9	17	6	-	50	263	3,78

Metode										
Sumber: Data diolah Penulis, 2022	7	Pelatihan yang diberikan selalu menggunakan metode penyampaian yang mudah untuk dimengerti dan dipahami	18	16	7	9	-	50	207	3,86
	8	Metode pelatihan yang diberikan perusahaan menarik	15	19	7	9	-	50	252	3,8
	Tujuan									
e r	9	Setelah mengikuti pelatihan, saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat	17	13	17	3	-	50	234	3,88
	10	Pelatihan memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih baik lagi	11	21	12	6	-	50	235	3,74

dasarkan data yang diperoleh dari kuesioner, secara keseluruhan variabel pelatihan kerja dipersepsikan responden sudah baik yang tercermin pada besarnya nilai rata-rata variabel pelatihan kerja sebesar 3,81 dan nilai tersebut termasuk kategori baik. Indikator “peserta” mendapatkan nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 3,84 termasuk kategori baik sedangkan indikator “materi” merupakan penilaian paling rendah dengan nilai rata-rata 3,77, dan masih termasuk dalam kategori baik. Walaupun mayoritas nilai indikator variabel pelatihan kerja sudah tergolong dalam kategori baik, namun PT Kereta Api Indonesia Divre I Sumatera Utara harus tetap menerapkan prosedur pelatihan kerja yang lebih baik lagi agar menghasilkan kinerja karyawan yang lebih tinggi, mengingat pelatihan kerja merupakan salah satu cara yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Penjelasan Responden Terhadap Variabel Fasilitas Kerja

Berikut disajikan tanggapan responden pada setiap indikatornya masing-masing berdasarkan variabel fasilitas kerja.

Tabel 4.6
Jawaban Responden Atas Variabel Fasilitas Kerja (X₂)

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban					Jlh	Skor Total	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
Pertimbangan									
1	Penempatan ruang kerja yang diberikan memberikan rasa nyaman dalam bekerja.	22	11	9	8	-	50	197	3,94
2	Penempatan ruang kerja pegawai sesuai dengan jenis pekerjaan yang diberikan.	14	12	15	9	-	50	181	3,62
Perencanaan Ruang									
3	Desain tata ruang yang terdapat didalam kantor di tata dengan baik	15	11	15	9	-	50	182	3,64
4	Sistem penerangan di ruang kerja sangat mendukung kelancaran dalam menyelesaikan pekerjaan	17	18	8	7	-	50	195	3,9
Perlengkapan dan Perabotan									
5	Fasilitas perlengkapan kerja kantor (komputer, printer, dll) membantu pekerjaan karyawan.	19	16	7	8	-	50	196	3,92
6	Kelengkapan fasilitas tempat ibadah yang disediakan berfungsi dengan baik.	16	13	12	9	-	50	186	3,72

kan data yang diperoleh dari kuesioner, secara keseluruhan variabel fasilitas kerja dipersepsikan responden sudah baik yang tercermin pada besarnya nilai rata-rata variabel fasilitas kerja sebesar 3,79 dan nilai tersebut termasuk kategori baik. Indikator “Perlengkapan dan Perabotan” mendapatkan nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 3,82 termasuk kategori baik dan indikator “Perencanaan Ruang” merupakan penilaian paling rendah dengan nilai rata-rata 3,77, dan masih termasuk dalam kategori

baik. Walaupun semua nilai indikator variabel fasilitas kerja sudah tergolong dalam kategori baik, namun PT Kereta Api Indonesia Divre I Sumatera Utara harus tetap meningkatkan fasilitas kerja karyawan yang lebih baik lagi agar menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik pula, mengingat fasilitas kerja merupakan salah satu cara yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan dari indikator-indikator tersebut merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mengevaluasi fasilitas kerja pada PT Kereta Api Indonesia Divre I Sumatera Utara.

c. Penjelasan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

Berikut disajikan tanggapan responden pada setiap indikatornya masing-masing berdasarkan variabel Motivasi kerja.

Tabel 4.7
Jawaban Responden Atas Variabel Motivasi Kerja (X_3)

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban					Jlh	Skor Total	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
Balas Jasa									
1	Saya merasa dihargai saat berhasil menyelesaikan suatu tugas yang diberikan oleh perusahaan.	20	13	6	11	-	50	192	3,84
2	Kemampuan saya dalam bekerja mendapat pengakuan dari rekan-rekan kerja.	18	11	12	9	-	50	188	3,76
Kondisi Kerja									
3	Saya merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan	15	4	20	11	-	50	173	3,46
4	Saya selalu memeriksa ulang pekerjaan yang telah selesai sebagai bentuk rasa tanggung jawab saya terhadap pekerjaan.	16	15	15	4	-	50	193	3,86
Fasilitas Kerja									
5	Saya mendapatkan	16	14	13	7	-	50	189	3,78

Sumber: Data diolah Penulis, 2022	S	fasilitas sarana dan prasarana yang memadai dalam melaksanakan pekerjaan saya.									
		6	Saya diberikan keleluasaan menggunakan fasilitas sarana dan prasarana yang menunjang dalam pekerjaan saya.	16	16	12	6	-	50	192	3,84
		Prestasi Kerja									
		7	Dalam pekerjaan, saya memperoleh kesempatan untuk mengembangkan kreatifitas.	17	12	13	8	-	50	188	3,76
		B									
		8	Saya bisa mengarahkan kemampuan yang saya miliki untuk mencapai prestasi kerja yang optimal	18	14	7	11	-	50	189	3,78
		Pengakuan dari Atasan									
		9	Saya selalu mendapatkan pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaan yang saya lakukan	14	20	11	5	-	50	193	3,86
		10	Setiap hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan layak mendapat penghargaan.	19	11	14	6	-	50	193	3,86
		Pekerjaan itu Sendiri									
		11	Saya senang dengan pekerjaan yang diberikan oleh atasan sehingga saya tidak merasa bosan dengan rutinitas pekerjaan saya	15	15	14	6	-	50	189	3,78
		12	Saya selalu merasa senang dengan pekerjaan saya hadapi sekarang.	19	12	10	9	-	50	191	3,82

ata yang diperoleh dari kuesioner, secara keseluruhan variabel motivasi kerja dipersepsikan responden sudah baik yang tercermin pada besarnya nilai rata-rata variabel motivasi kerja sebesar 3,78 dan nilai tersebut termasuk kategori baik. Indikator “Pengakuan dari Atasan” mendapatkan nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 3,86 termasuk kategori baik

sedangkan indikator “Kondisi Kerja” merupakan penilaian paling rendah dengan nilai rata-rata 3,66 dan masih termasuk dalam kategori baik. Walaupun mayoritas nilai indikator variabel motivasi kerja sudah tergolong dalam kategori baik, namun PT Kereta Api Indonesia Divre I Sumatera Utara harus tetap meningkatkan motivasi kerja karyawan menjadi lebih baik lagi agar menghasilkan kinerja karyawan yang lebih tinggi, mengingat motivasi kerja merupakan salah satu cara yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

d. Penjelasan Responden Terhadap Kinerja

Berikut disajikan tanggapan responden pada setiap indikatornya masing-masing berdasarkan variabel kinerja.

Tabel 4.8
Jawaban Responden Atas Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban					Jih	Skor Total	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
Kuantitas									
1	Kuantitas kerja saya berdasarkan unit kerja	18	11	11	10	-	50	187	3,74
2	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang telah ditetapkan perusahaan	23	5	13	9	-	50	192	3,84
Kualitas									
3	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan	12	18	14	6	-	50	186	3,72
4	Saya memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan	14	18	14	4	-	50	192	3,84
Efisiensi Dalam Melaksanakan Tugas									
5	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan benar dan tepat waktu	16	15	10	9	-	50	188	3,76

6	Saya tidak mau menyia-nyiakan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan	6	23	9	12	-	50	173	3,46
Disiplin Kerja									
7	Saya selalu menggunakan peralatan kantor dengan sebaik-baiknya	6	23	9	12	-	50	173	3,46
8	Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja dan pulang dari kantor sesuai dengan jam kerja	14	19	9	8	-	50	189	3,78
Inisiatif									
9	Saya selalu mempunyai inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan	14	19	11	6	-	50	191	3,82
10	Saya selalu mampu menyelesaikan pekerjaan melampaui target yang ditentukan oleh perusahaan.	15	18	8	9	-	50	189	3,78
Ketelitian									
11	Peningkatan ketelitian dalam bekerja sangat diperlukan dan menjadi faktor utama dalam kualitas kerja	15	14	16	5	-	50	189	3,78
12	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi.	19	12	11	8	-	50	192	3,84
Kepemimpinan									
13	Atasan sering meminta pada karyawan untuk memberikan ide dalam pengambilan keputusan	11	23	14	2	-	50	193	3,86
14	Pimpinan menggunakan jenis kepemimpinan demokratis, sehingga karyawan bebas berpendapat terhadap kinerja mereka	17	12	13	8	-	50	188	3,76
Kejujuran									
15	Dalam bekerja saya selalu memiliki kejujuran terhadap diri sendiri, teman dan pimpinan.	15	17	10	8	-	50	189	3,78
16	Saya selalu ikhlas dalam melaksanakan tugas	24	6	10	10	-	50	194	3,88

Kreativitas										
umber:	17	Saya selalu memikirkan masa depan perusahaan	12	18	15	5	-	50	187	3,74
Data	18	Saya memiliki ide yang berasal dari pemikiran saya sendiri.	14	16	14	6	-	50	188	3,76

diolah Penulis, 2022

Dari tabel di atas dapat dilihat persepsi responden mengenai variabel kinerja dapat dikatakan sudah cukup baik, hal tersebut dapat diketahui dari besarnya nilai rata-rata kinerja yang mencapai hasil sebesar 3,75 dan itu termasuk dalam kategori baik. Indikator “Kejujuran” mendapatkan nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 3,83 termasuk kategori baik, sedangkan indikator “Efisiensi dalam melaksanakan tugas” merupakan penilaian paling rendah dengan nilai rata-rata 3,61 juga termasuk kategori baik. Walaupun semua nilai indikator variabel kinerja sudah tergolong dalam kategori baik, namun PT Kereta Api Indonesia Divre I harus tetap memperhatikan faktor-faktor apa saja yang mampu meningkatkan kinerja karyawan untuk mengembangkan serta memajukan perusahaan agar visi, misi dan tujuan perusahaan tercapai.

4. Hasil Analisis

Untuk mendapatkan suatu kesimpulan yang tepat diperlukan analisis data yang benar. Sebelum data dianalisis maka terlebih dahulu dilakukan uji instrument, uji persyaratan analisis, yaitu uji asumsi klasik, uji regresi linear dan uji hipotesis.

a. Uji Instrumen

Hasil uji instrumen dilakukan agar mendapatkan instrumen yang baik sebagai alat pengumpul data dalam penelitian. Jenis instrumen yang

digunakan adalah angket dalam bentuk pernyataan dengan 5 pilihan jawaban.

Hasil perhitungan validitas dan reliabilitas dibahas pada uraian di bawah ini:

1) Uji Validitas

Data yang dianalisis diperoleh dari hasil uji instrumen angket, setelah data didapat maka dilakukan pengujian validitas yang dihitung dengan bantuan program Microsoft Excel. Uji validitas yang digunakan yaitu analisis *scale* yang melihat tabel *item-total statistic* dan pada kolom *corrected item-Total Correlation*. Menurut Sugiyono, (2017:133), item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,30$. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid. Berikut hasil uji validitas yang diperoleh dari penelitian ini:

Tabel 4.9

H asil Uji Val idit as Va ria bel Pel	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir1	34.3000	40.459	.705	.865
Butir2	34.2800	43.471	.568	.876
Butir3	34.3000	40.663	.735	.863
Butir4	34.1800	40.967	.710	.865
Butir5	34.3200	43.651	.593	.874
Butir6	34.3000	41.724	.633	.871
Butir7	34.2200	41.644	.616	.872
Butir8	34.2800	43.104	.529	.879
Butir9	34.2000	42.776	.634	.871
Butir10	34.3400	45.453	.418	.885

atihan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Program SPSS, 2022

Suatu item pernyataan dapat dikatakan valid jika hasil hitung *correlation pearson* > 0,3. Dari tabel *r product moment* dengan jumlah item pernyataan dari skala pelatihan kerja yang terdiri dari 10 item pernyataan, semuanya dapat dinyatakan valid. Sedangkan hasil uji validitas dari Fasilitas Kerja terdapat pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir1	18.8000	16.122	.370	.795
Butir2	19.1200	15.659	.457	.773
Butir3	19.1000	13.684	.720	.708
Butir4	18.8400	15.566	.506	.762
Butir5	18.8200	14.273	.649	.727
Butir6	19.0200	14.918	.541	.754

r: Hasil Pengolahan Program SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dijelaskan bahwa seluruh item pernyataan dari variabel fasilitas kerja dapat dikatakan valid dikarenakan nilai seluruh *corrected item total correlation* > 0,3. Sedangkan untuk hasil pengujian validitas dari variabel motivasi kerja dapat dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir1	41.5600	52.782	.706	.837
Butir2	41.6400	55.704	.551	.848
Butir3	41.9400	58.139	.393	.859
Butir4	41.5400	58.621	.456	.854
Butir5	41.6200	56.159	.572	.847
Butir6	41.5600	56.374	.584	.847
Butir7	41.6400	55.868	.563	.848
Butir8	41.6200	56.036	.512	.851
Butir9	41.5400	58.539	.475	.853
Butir10	41.5400	54.907	.649	.842

Butir11	41.6200	57.547	.503	.852
Butir12	41.5800	56.616	.492	.853

Sumber: Hasil Pengolahan Program SPSS, 2022

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa seluruh item pernyataan yang terdiri dari 12 item pernyataan pada variabel motivasi memiliki nilai *corrected item total correlation* > 0,3, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan tersebut dapat dikatakan valid. Adapun hasil pengujian validitas dari variabel kinerja dalam penelitian ini dapat dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir1	63.8600	124.898	.764	.907
Butir2	63.7600	130.962	.494	.915
Butir3	63.8800	133.291	.526	.914
Butir4	63.7600	131.574	.633	.912
Butir5	63.8400	128.341	.661	.911
Butir6	64.1400	135.184	.425	.916
Butir7	64.1400	135.184	.425	.916
Butir8	63.8200	131.212	.578	.913
Butir9	63.7800	133.032	.529	.914
Butir10	63.8200	131.375	.547	.914
Butir11	63.8200	133.293	.510	.914
Butir12	63.7600	127.329	.694	.910
Butir13	63.7400	132.972	.664	.911
Butir14	63.8400	128.627	.649	.911
Butir15	63.8200	126.640	.768	.908
Butir16	63.7200	129.308	.546	.914
Butir17	63.8600	132.939	.559	.913
Butir18	63.8400	129.402	.685	.910

Sumber: Hasil Pengolahan Program SPSS, 2022

Pada tabel 4.12 dapat dijelaskan bahwa variabel kinerja dalam penelitian ini terdiri dari 18 item pernyataan dengan nilai *corrected item total correlation* > 0,3, itu berarti dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kinerja dapat dikatakan valid.

2) Uji Reliabilitas

Koefisien reliabilitas instrumen dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban butir-butir pernyataan yang diberikan oleh responden. Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Ghozali (2018:46), yaitu jika koefisien *Cronbach Alpha* $> 0,70$ maka pertanyaan dinyatakan andal atau suatu konstruk maupun variabel dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika koefisien *Cronbach Alpha* $< 0,70$ maka pertanyaan dinyatakan tidak andal. Perhitungan reliabilitas formulasi *Cronbach Alpha* ini dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS versi 24.0. Jika dibuat dalam bentuk tabel maka akan menjadi seperti berikut:

Tabel 4.13
Tingkat Reliabilitas

Koefisien Reliabilitas	Kriteria
$> 0,9$	Sangat Reliabel
$0,7 - 0,9$	Reliabel
$0,4 - 0,7$	Cukup Reliabel
$0,2 - 0,4$	Kurang Reliabel
$< 0,2$	Tidak Reliabel

Sumber: Ghozali (2018:46)

Berdasarkan ketentuan pada tabel di atas, maka peneliti menjadikan ketentuan tersebut sebagai dasar dalam penentuan reliabel atau tidaknya suatu data dari penelitian ini, dan berikut hasil uji reliabel yang diperoleh:

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.884	10

Sumber: Hasil Pengolahan Program SPSS, 2022

Dari tabel *output* 4.14, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,884 kemudian nilai ini dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas (0,7). Sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan yang terdapat pada variabel penelitian pelatihan kerja yang sedang diteliti lebih besar dari 0,7 hasil ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan pada kuesioner reliabel atau andal untuk mengukur variabelnya. Sedangkan untuk hasil uji reliabilitas pada variabel fasilitas kerja, peneliti telah menyajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.15
Hasil Uji Reliabilitas Fasilitas Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.787	6

Sumber: Hasil Pengolahan Program SPSS, 2022

Dari tabel *output* 4.15, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,787 kemudian nilai ini dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas (0,7). Sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan yang terdapat pada variabel penelitian fasilitas kerja yang sedang diteliti lebih besar dari 0,7 hasil ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan pada kuesioner reliabel atau andal untuk mengukur variabelnya. Untuk *output* pengujian reliabilitas dari butir pernyataan pada variabel motivasi kerja:

Tabel 4.16
Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items

.860	12
------	----

Sumber: Hasil Pengolahan Program SPSS, 2022

Dari tabel *output* 4.16, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,860 kemudian nilai ini dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas (0,7). Sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan yang terdapat pada variabel penelitian motivasi kerja yang sedang diteliti lebih besar dari 0,7 hasil ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan pada kuesioner reliabel atau andal untuk mengukur variabelnya. Hasil pengujian reliabilitas terhadap butir pernyataan yang terdapat pada variabel kinerja pegawai, peneliti telah menyajikannya pada tabel di bawah:

Tabel 4.17
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.917	18

Sumber: Hasil Pengolahan Program SPSS, 2022

Dari tabel *output* 4.17, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,917 kemudian nilai ini dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas (0,7). Sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan yang terdapat pada variabel penelitian kinerja yang sedang diteliti lebih besar dari 0,7 hasil ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan pada kuesioner reliabel atau andal untuk mengukur variabelnya.

b. Statistik Deskriptif

Setelah semua data yang dibutuhkan dalam penelitian ini terkumpul dari berbagai sumber, maka dilanjutkan dengan menganalisa data. Analisis yang dikemukakan dalam penelitian ini meliputi pelatihan kerja, fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.

Tabel 4.18
Statistik Deskriptif Variabel Penelitian
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan Kerja	50	26.00	49.00	38.0800	7.18797
Fasilitas Kerja	50	15.00	30.00	22.7400	4.55717
Motivasi Kerja	50	31.00	60.00	45.4000	8.14411
Kinerja	50	44.00	86.00	67.6000	12.08305
Valid N (listwise)	50				

Sumber: Hasil Pengolahan Program SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 4.18 menunjukkan bahwa jumlah data (N) sebanyak data 50 data yang berasal dari sampel yaitu pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara. Dari hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Variabel pelatihan kerja mempunyai nilai minimum (terendah) sebesar 26 nilai maksimum (tertinggi) sebesar 49 dan nilai mean (rata-rata) 38,0800 sebesar dengan standar deviasinya sebesar 7,18797. Pelatihan kerja yang rendah dapat berdampak buruk pada suatu perusahaan sedangkan pelatihan kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan.
- 2) Variabel fasilitas kerja mempunyai nilai minimum (terendah) sebesar 15, nilai maksimum (tertinggi) sebesar 30 dan nilai mean (rata-rata) sebesar 22,7400 dengan standar deviasinya

sebesar 4,55717. Nilai fasilitas kerja yang rendah dapat berdampak buruk terhadap perusahaan dan jika nilai fasilitas kerja tinggi maka dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

- 3) Variabel motivasi kerja mempunyai nilai minimum (terendah) sebesar 31, nilai maksimum (tertinggi) sebesar 60 dan nilai mean (rata-rata) sebesar 45,4000 dengan standar deviasinya sebesar 8,14411. Nilai motivasi kerja yang rendah dapat memungkinkan menurunkan semangat kerja pegawai sedangkan nilai motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan.
- 4) Variabel kinerja pegawai mempunyai nilai minimum (terendah) sebesar 44 nilai maksimum (tertinggi) sebesar 86 dan nilai mean (rata-rata) sebesar 67,6000 dengan standar deviasinya sebesar 12,08305. Nilai kinerja pegawai yang rendah dapat menurunkan kualitas kerja perusahaan sedangkan Nilai kinerja pegawai yang tinggi dapat meningkatkan kualitas kerja perusahaan.

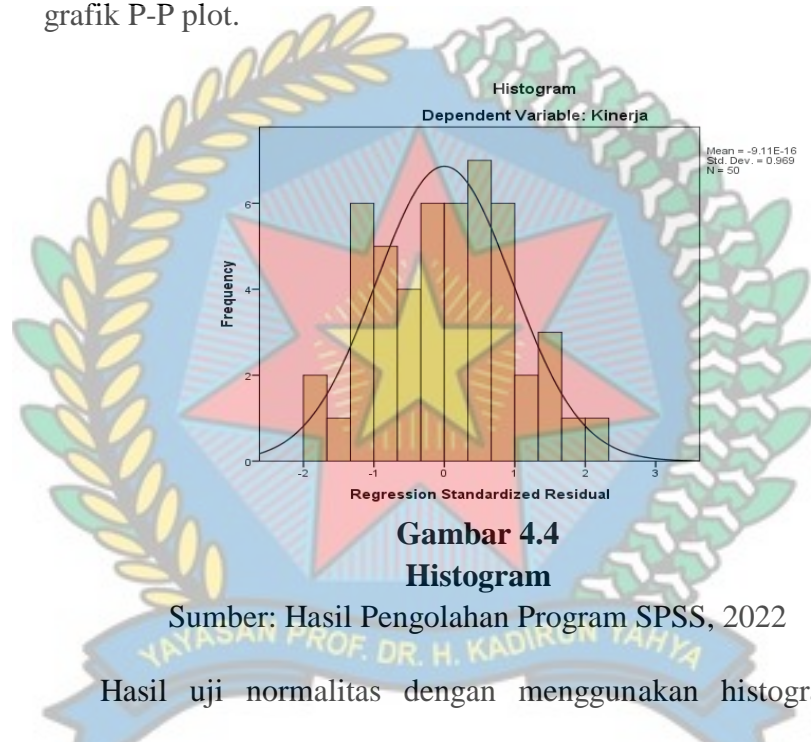
c. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan sebagai syarat dalam menggunakan model regresi agar hasil regresi yang diperoleh merupakan estimasi yang tepat. Adapun pengujian asumsi klasik yang digunakan:

- 1) Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan

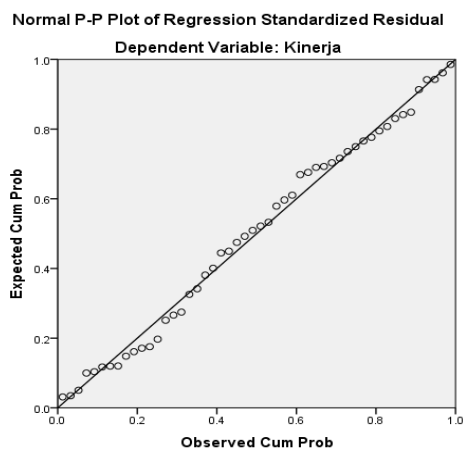
pengujian secara grafik dan secara statistik. Pengujian normalitas secara grafik menggunakan distribusi pada grafik Histogram dan grafik P-P plot.



Gambar 4.4
Histogram

Sumber: Hasil Pengolahan Program SPSS, 2022

Hasil uji normalitas dengan menggunakan histogram pada gambar 4.4 di atas dapat dilihat bahwa residu terdistribusi secara normal, hal tersebut dikarenakan grafik berbentuk lonceng dan simetris tidak melenceng ke kanan maupun ke kiri. Sedangkan untuk grafik *probability plot* dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.5
Probability Plot

Sumber: Hasil Pengolahan Program SPSS, 2022

Dari hasil olahan program SPSS pada Gambar 4.14 dapat dijelaskan bahwa, data dapat dikatakan normal karena titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal, sehingga dapat dikatakan data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian pengujian statistik dapat dilakukan pada penelitian untuk menguji hipotesis. Untuk memperkuat kedua uji tersebut maka dilakukanlah uji normalitas secara statistik dengan menggunakan data *one sample Kolmogorov-Smirnov Test*.

Hasil pengujian normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov disajikan dalam Tabel 4.19 berikut ini:

Tabel 4.19
Hasil Pengujian Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.68201874
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.072
	Negative	-.074
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Pengolahan Program SPSS, 2022

Berdasarkan uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov di atas diperoleh nilai Test statistic sebesar 0,074 dan Asymp. Sig. sebesar 0,200 dimana nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas berguna untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Cara mengetahui ada tidaknya penyimpangan uji multikolinieritas adalah jika nilai Tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10 , maka data bebas dari gejala multikolinieritas. Analisis pada uji multikolinieritas penelitian:

Tabel 4.20
Hasil Pengujian Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.839	3.195		
	Pelatihan Kerja	.686	.151	.249	4.022
	Fasilitas Kerja	1.078	.266	.201	4.986
	Motivasi Kerja	.289	.119	.312	3.205

a. Dependent Variable: Kinerja

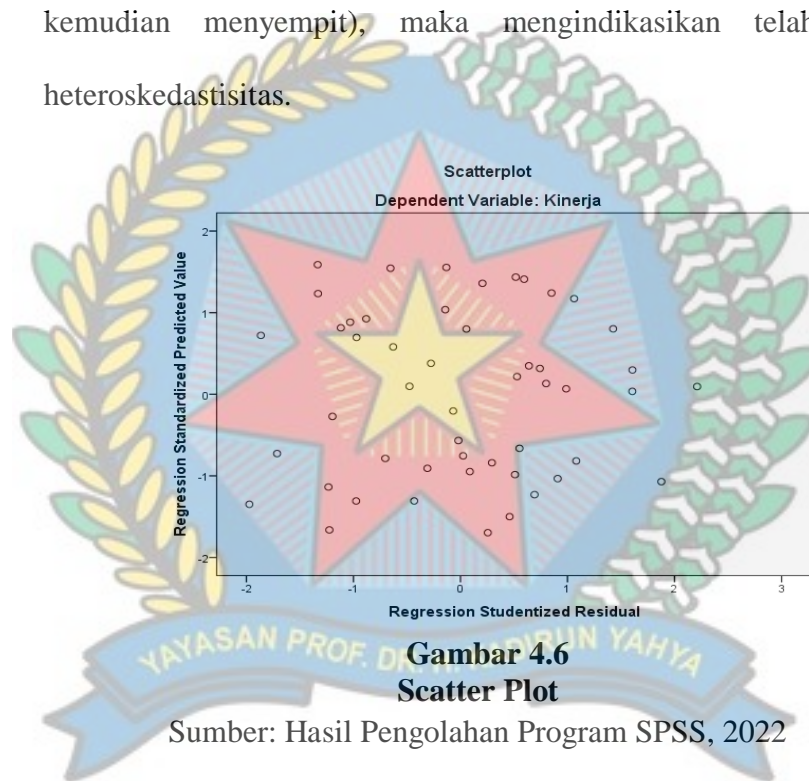
Sumber: Hasil Pengolahan Program SPSS, 2022

Berdasarkan *Coefficients* di atas diketahui bahwa nilai VIF adalah sebesar 4,022 (pelatihan kerja), 4,986 (fasilitas kerja) dan 3,205 (motivasi kerja). Sedangkan untuk nilai tolerance adalah sebesar 0,249 (pelatihan kerja), 0,201 (fasilitas kerja) dan 0,312 (motivasi kerja). Hasil ini berarti variabel pelatihan kerja, fasilitas kerja dan motivasi kerja terbebas dari asumsi kasus multikolinieritas karena hasil VIF nya kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1. Hal tersebut berarti data dapat dianalisis lebih lanjut dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan

ke pengamatan yang lain. Jika ada pola tertentu seperti titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.



Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik bersifat random dan tidak membentuk pola tertentu, dan terlihat data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0 maka dikatakan model penelitian ini terbebas dari gejala heterokedatisitas.

d. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda dipakai untuk menjelaskan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen terdiri dari lebih dari satu. Dalam penelitian ini model persamaan regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui analisis pelatihan kerja, fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara. Berikut *output* dari pengujian regresi linear berganda pada penelitian ini yang telah dijelaskan dalam tabel 4.21 di bawah ini:

Tabel 4.21
Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.839	3.195		1.202	.236
	Pelatihan Kerja	.686	.151	.408	4.527	.000
	Fasilitas Kerja	1.078	.266	.407	4.053	.000
	Motivasi Kerja	.289	.119	.195	2.423	.019

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Program SPSS, 2022

Dari tabel *Coefficients* di atas diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 3,839 + 0,686X_1 + 1,078X_2 + 0,289X_3$$

Interpretasi dari koefisien persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 3,839 menunjukkan bahwa jika variabel independen tidak memberi pengaruh atau dianggap konstan maka kinerja pegawai akan tetap bernilai sebesar 383,9%.
- 2) Koefisien regresi pelatihan kerja senilai positif 0,686 yang menunjukkan bahwa jika pelatihan kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 68,6% dengan ketentuan fasilitas kerja dan motivasi kerja tidak memberi pengaruh.
- 3) Koefisien regresi fasilitas kerja senilai positif 1,078 yang menunjukkan bahwa jika fasilitas kerja mengalami perbaikan sebesar 1 satuan maka dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 107,8% dengan ketentuan pelatihan kerja dan motivasi kerja tidak mempengaruhi.
- 4) Koefisien regresi motivasi kerja senilai positif 0,289 yang menunjukkan bahwa jika motivasi kerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 28,9% dengan ketentuan pelatihan kerja dan fasilitas kerja tidak mempengaruhi.

e. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan cara:

- 1) Uji Parsial (Uji-t)

Pengujian variabel independen secara parsial atau secara individual dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, dimana nilai t tabel dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikan 0.05 dengan $df = n - k$. Nilai n adalah jumlah sampel dan k adalah banyaknya variabel bebas, $df = 50 - 3$ adalah 47, sehingga nilai t tabel adalah 1,67793. Hasil uji t statistik dapat dilihat pada tabel 4.22 berikut:

Tabel 4.22
Hasil Pengujian Parsial (Uji-t)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	3.839	3.195	1.202	.236
	Pelatihan Kerja	.686	.151	.408	4.527
	Fasilitas Kerja	1.078	.266	.407	4.053
	Motivasi Kerja	.289	.119	.195	2.423

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Program SPSS, 2022

a) Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)

Hipotesis pertama pada penelitian ini adalah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pada tabel dapat diketahui bahwa variabel pelatihan kerja memiliki nilai t hitung untuk sebesar (4,527) > t tabel (1,67793) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.

b) Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)

Hipotesis kedua pada penelitian ini adalah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pada tabel dapat diketahui bahwa variabel fasilitas kerja memiliki nilai t hitung untuk sebesar $(4,053) > t$ tabel $(1,67793)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.

c) Pengujian Hipotesis Ketiga (H_3)

Hipotesis kedua pada penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pada tabel dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai t hitung untuk sebesar $(2,423) > t$ tabel $(1,67793)$ dengan signifikansi $0,019 < 0,05$, yang berarti bahwa H_3 diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.

2) Uji Simultan (Uji-F)

Uji F atau uji kelayakan memiliki tujuan untuk mengukur apakah semua variabel independen yang dimaksudkan dalam model dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen dengan kata lain apakah model yang digunakan layak atau tidak. Pengujian

dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel, dimana nilai F tabel dapat dilihat pada tabel statistik dengan $df = n - k - 1$. Nilai n adalah jumlah sampel dan k adalah banyaknya variabel bebas, $df = 50 - 3 - 1$ adalah 46, sehingga nilai F tabel adalah 2,81. Hasil uji F statistik dapat dilihat pada tabel 4.18 berikut:

Tabel 4.23
Hasil Pengujian Simultan (Uji-F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6489.694	3	2163.231	149.793	.000 ^b
	Residual	664.306	46	14.441		
	Total	7154.000	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, Fasilitas Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Program SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, diperoleh nilai signifikan $0.000 < 0.05$ dan nilai F hitung $149,793 > F$ tabel 2,81, maka dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja (X_1), fasilitas kerja (X_2), motivasi kerja (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pegawai pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.

3) Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut merupakan hasil pengujian koefisien determinasi:

Tabel 4.24
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

		Model Summary ^b		
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1				

1	.952 ^a	.907	.901	3.80019
---	-------------------	------	------	---------

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, Fasilitas Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Program SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4.24 di atas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0,901 atau 90,1%. Hal ini menunjukkan 90,1% kinerja pegawai dipengaruhi oleh pelatihan kerja, fasilitas kerja dan motivasi kerja, sementara 9,9% dipengaruhi oleh sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (pelatihan kerja, fasilitas kerja dan motivasi kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (kinerja pegawai). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Analisis Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji parsial analisis regresi X_1 pelatihan di peroleh nilai t hitung (4,527) > t tabel (1,67793) artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan nilai signifikansi (0,000) < 0,05, jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.

Hal ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Mangkunegara (2016:44) mengatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Pelatihan kerja merupakan suatu kegiatan yang penting dilakukan dalam sebuah perusahaan. Pelatihan yang diberikan berisi tentang hal-hal yang terkait dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Pelatihan yang baik yaitu pelatihan yang akan memberikan keterampilan dan pengetahuan kepada karyawan sehingga diharapkan karyawan akan lebih mengenal dan memahami pekerjaannya. Jika karyawan sudah mengenal dan memahami pekerjaannya maka kinerja karyawan juga akan meningkat karena mereka telah memperoleh keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaannya dari pelatihan yang telah dilakukannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Subroto (2018), Hartomo dan Luturlean (2020), Juliana dkk (2020), Erwin dan Suhardi (2020), Habibi dkk (2021) yang mengatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Analisis Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji parsial analisis regresi X_2 fasilitas kerja di peroleh nilai t hitung (4,053) > t tabel (1,67793) artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima, dengan nilai signifikasi (0,000) < 0,05, jadi dapat

disimpulkan bahwa fasilitas kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.

Hal ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Tjiptono (2014:317) yang mengatakan bahwa fasilitas merupakan sumber daya fisik yang harus ada sebelum suatu jasa ditawarkan kepada konsumen. Fasilitas kerja (*work facility*) yang disediakan perusahaan untuk kelancaran operasional perusahaan juga memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana dengan fasilitas kerja yang lengkap maka pelaksanaan pekerjaan juga akan berjalan dengan lancar, sehingga membuat karyawan menjadi jauh lebih mudah untuk menyelesaikan pekerjaan yang ada.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Nurhadian (2019), Budi dkk (2019), Habibi dkk (2021) yang mengatakan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji parsial analisis regresi X_3 motivasi kerja di peroleh nilai t hitung (2,423) > t tabel (1,67793) artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima, dengan nilai signifikansi (0,019) < 0,05, jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.

Hal ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Afandi (2018:23) yang mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal mencapai tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Subroto (2018), Budi dkk (2019), Juliana dkk (2020), Erwin dan Suhardi (2020), Habibi dkk (2021), Ompusunggu dan Kusmiyanti (2021), serta Tang dan Nghi (2022) yang mengatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Analisis Pelatihan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja, fasilitas kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji simultan di peroleh nilai F hitung (149,793) > F tabel (2,81) artinya H_0 ditolak dan H_4 diterima, dengan nilai signifikansi (0,000) < 0,05, jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja, fasilitas kerja, dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.

Hal ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok

orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Afandi (2018:86), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, diantaranya yaitu pelatihan kerja, fasilitas kerja dan motivasi kerja. Pelatihan merupakan kegiatan untuk memperbaiki kerja karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh seorang karyawan. Pelatihan dan kinerja mempunyai hubungan yang sangat erat karena untuk dapat mencapai kinerja yang tinggi sangat ditentukan oleh adanya kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan karyawan yang tinggi pula dari hasil pelatihan.

Namun pelatihan tanpa didukung dengan fasilitas kerja yang lengkap maka pelatihan kerja tidak akan berjalan dengan efektif, hal tersebut dikarenakan fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Peningkatan kinerja pegawai tidak hanya didasarkan atas pelatihan dan fasilitas kerja saja, namun juga didasarkan atas motivasi kerja pegawai karena motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat dicapai pada pekerjaan. Motivasi merupakan dorongan seseorang untuk melakukan tindakan agar mencapai kearah yang diinginkannya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari rumusan masalah, hipotesis dan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap penelitian yang berjudul “Analisis Pelatihan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara”. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan metode regresi linier berganda, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik pelatihan kerja yang diberikan oleh PT Kereta Api Indonesia (Persero) maka akan semakin baik pula kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai pada hasil Uji t yang menunjukkan bahwa t hitung $(4,527) > t$ tabel $(1,67793)$ dan $\text{sig. } 0,000 < \alpha 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak.
2. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik fasilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai pada hasil Uji t yang menunjukkan bahwa t

hitung (4,053) > t tabel (1,67793) dan sig. 0,000 < α 0,05. Sehingga dapat dinyatakan hipotesis H₂ diterima dan H₀ ditolak.

3. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik motivasi kerja pegawai maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai pada hasil Uji t yang menunjukkan bahwa t hitung (2,423) > t tabel (1,67793) dan sig. 0,019 < α 0,05. Sehingga dapat dinyatakan hipotesis H₃ diterima dan H₀ ditolak.
4. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara pelatihan kerja, fasilitas kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik pelatihan kerja yang ada dan jika didukung dengan fasilitas yang baik dari perusahaan serta motivasi yang tinggi dari pegawai maka akan mampu menghasilkan kinerja yang baik pula dari seorang pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai pada hasil Uji F yang menunjukkan bahwa F hitung (149,793) > F tabel (2,81) dan sig. 0,000 < α 0,05. Sehingga dapat dinyatakan hipotesis H₄ diterima dan H₀ ditolak.

B. Saran

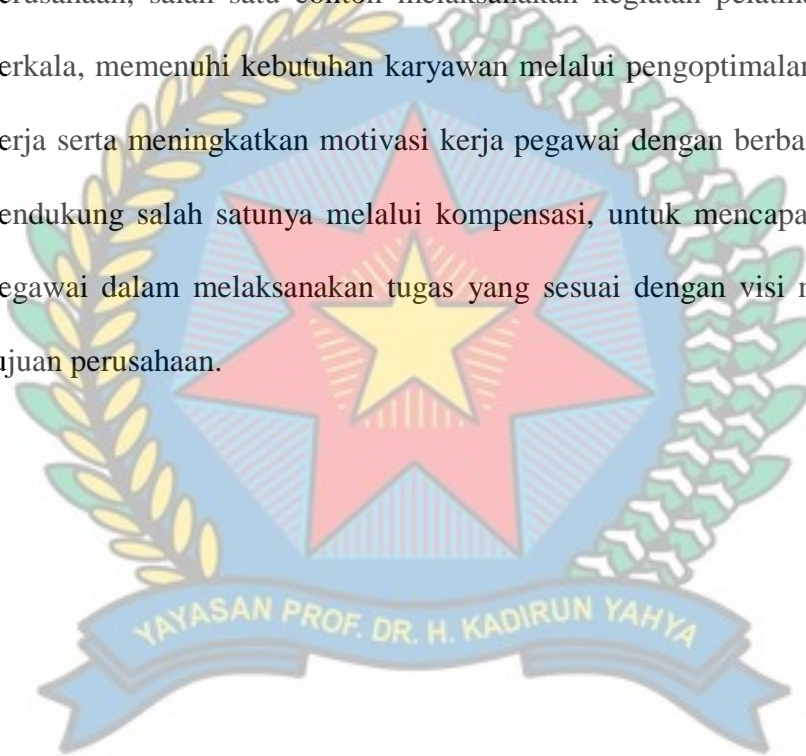
Berdasarkan hasil penelitian ditemukan beberapa permasalahan yang belum terpecahkan, sehingga peneliti mengajukan beberapa saran. Saran tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja pada PT Kereta Api Indonesia Divre I Sumatera Utara yang diukur menggunakan 5 indikator secara rata-rata masuk ke dalam

kategori baik, dengan indikator terendah terdapat pada indikator “Materi” sehingga disarankan kepada agar pelatihan yang dilakukan hendaknya lebih mengarah ke pengembangan dan harus selalu diperbarui. Pemberian materi pelatihan harus sesuai dengan perkembangan teknologi sehingga dapat mendukung kinerja karyawan.

2. Pada variabel fasilitas kerja terdapat 3 indikator yang termasuk dalam kategori baik, namun dari ketiganya hanya ada satu indikator yang memiliki nilai terendah sekaligus menjadi perhatian perusahaan untuk dapat meningkatkannya menjadi lebih baik, indikator yang dimaksud yaitu “Perencanaan Ruang”, dalam hal ini peneliti mengharapkan agar perusahaan senantiasa lebih memperhatikan secara seksama kebutuhan pegawai, bukan hanya insentif, tapi juga kebutuhan dasar lainnya seperti kelengkapan fasilitas kerja, salah satunya yaitu kondisi ruangan kerja seperti memperluas ruangan kerja untuk penempatan lemari arsip agar ruangan kerja tidak terkesan sempit.
3. Pada variabel motivasi kerja terdapat 6 indikator yang memiliki nilai dalam kategori baik, dan indikator “Kondisi Kerja” maka dari itu masih harus dilakukannya pembenahan dari segi motivasi kerja pegawai dengan cara lebih meningkatkan lagi kondisi kerja yang lebih kondusif, sehingga mampu memberikan suasana kerja yang nyaman dan berdampak positif pada kinerja pegawai.
4. Kinerja pegawai PT Kereta Api Indonesia Divre I Sumatera Utara secara rata-rata masuk ke dalam kriteria baik dan indikator “Efisiensi dalam Melaksanakan Tugas” merupakan indikator yang memiliki nilai rata-rata

terendah, sehingga di sarankan kepada pihak perusahaan untuk dapat mempertahankan nilai-nilai yang baik yang sudah diterapkan dalam perusahaan, salah satu contoh melaksanakan kegiatan pelatihan secara berkala, memenuhi kebutuhan karyawan melalui pengoptimalan fasilitas kerja serta meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan berbagai unsur pendukung salah satunya melalui kompensasi, untuk mencapai efisiensi pegawai dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan visi misi serta tujuan perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Daradjat, Z. (2015). *Fasilitas Transportasi Konsumen*. Bandung: Alfabeta
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajagrafindo Persada
- Kurniawan, A. W. and Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Lupiyaodi, R. (2017). *Manajemen pemasaran Jasa*. Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Nazir, M. (2013). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nuryadi., dkk. (2017). *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*. Yogyakarta: Sibuku Media.
- Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Murai Kencana.
- Riyanto, S. and Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama
- Siyoto, S. and Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Tjiptono, F. (2014). *Service, Quality & Satisfaction*. Yogyakarta: Andi.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada

Widodo, S. E. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Jurnal:

Budi, A. S. (2019). Pengaruh Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Hasil Kinerja Karyawan. *Jurnal Kajian Ilmiah. Volume 19, No. 3*

Erwin dan Suhardi. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Wonder Trend Indonesia. *Jurnal EMBA Vol. 8 No.3*

Habibi, T. A., dkk. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Fasilitas Terhadap Kinerja Pasukan Pemadam Kebakaran Labuhanbatu Selatan. *Kapital: Jurnal Ilmu Manajemen. Volume. 03, No. 02*

Hartomo, N. K., dan Luturlean, B. S. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) Vol. 4 No. 1*

Juliana, dkk. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Swiss-Bel Hotel Mangga Besar. *Khasanah Ilmu : Jurnal Pariwisata Dan Budaya. Volume. 11, Nomor. 2*

Nurhadian, A. F. (2019). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisnis dan Iptek Vol.12, No.1*

Ompusunggu, L. S., dan Kusmiyanti. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *KINERJA, Vol. 18, No. 2*

- Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, Vol.12 No.1*
- Tang, D. V., and Nghi, N. Q. (2022). The effect of work motivation on employee performance: the case at OTUKSA Japan company. *World Journal of Advanced Research and Reviews, Volume. 13, Issue. 01*
- Vokshi, B. (2020). Effects Of Training On Employee Performance. *International Journal of Economics, Commerce and Management, Vol. VIII, Issue 12*

