



**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA AWAK MOBIL TANGKI (AMT)
PT PERTAMINA (PERSERO) DEPO TANJUNGWANGI
KABUPATEN BANYUWANGI**

*THE INFLUENCE OF TRAINING, MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE
ON WORK PERFORMANCE OF TANK CAR CREW (AMT)
AT PT PERTAMINA (PERSERO) DEPO TANJUNGWANGI
BANYUWANGI REGENCY*

SKRIPSI

Oleh:

David Irawan

NIM 150810201220

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2019



**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA AWAK MOBIL TANGKI (AMT)
PT PERTAMINA (PERSERO) DEPO TANJUNGWANGI
KABUPATEN BANYUWANGI**

*THE INFLUENCE OF TRAINING, MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE
ON WORK PERFORMANCE OF TANK CAR CREW (AMT)
AT PT PERTAMINA (PERSERO) DEPO TANJUNGWANGI
BANYUWANGI REGENCY*

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Manajemen (S1) dan mencapai gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

David Irawan

NIM 150810201220

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2019

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER - FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Nama : David Irawan
Nim : 150810201220
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Awak Mobil Tangki (AMT) PT Pertamina (Persero) Depo Tangjungwangi Kabupaten Banyuwangi

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika saya ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 9 Desember 2019

Yang menyatakan,

David Irawan

NIM. 150810201220

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI
KERJA AWAK MOBIL TANGKI (AMT) PT
PERTAMINA (PERSERO) DEPO
TANGJUNGWANGI KABUPATEN
BANYUWANGI

Nama : David Irawan

Nomor Induk Mahasiswa : 150810201220

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 9 Desember 2019

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dewi Prihatini, S.E., M.M., Ph.D.
NIP. 196903291993032001

Chairul Saleh, S.E., M.Si.
NIP. 197405022000032001

Mengetahui,
Koordinator Program Studi S1- Manajemen

Hadi Paramu, S.E., M.B.A., Ph.D.

NIP. 196901201993031002

JUDUL SKRIPSI

PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA AWAK MOBIL TANGKI (AMT) PT PERTAMINA (PERSERO) DEPO TANGJUNGWANGI KABUPATEN BANYUWANGI Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : David Irawan

NIM : 150810201220

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

Desember 2019

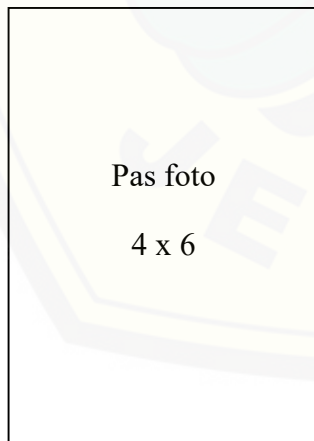
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

**Ketua : Drs. Sri Wahyu Lelly Hana, S.E., M.Si. (.....)
NIP. 197405022000032001**

**Sekretaris : Ema Desia Prajitiasari, S.E., M.M. (.....)
NIP. 197912212008122002**

**Anggota : Ariwan Joko Nusbantoro S.E., M.M. (.....)
NIP. 196910071998021008**



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak.,
CA.

PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang serta sholawat kepada Nabi Muhammad SAW, dengan kerendahan hati skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Ayah dan Ibu sebagai sembah baktiku dan rasa hormatku atas kasih sayang, nasihat, pengorbanan selama ini serta doa yang tiada pernah henti.
2. Adik dan kakak yang selalu memberi dukungan sebagai rasa cinta dari keluarga besar indah ini.
3. Teman-teman Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Angkatan 2015 atas pemberian semangat serta doanya.
4. Almamater yang aku banggakan Universitas Negeri Jember

MOTTO

"Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah
kesulitan itu ada kemudahan."

(Q.S. Al-Insyirah: 5-6)

“Banyak jalan menuju Roma”

(Alain de Lille)

“Jadilah pribadi yang siap sedia menghadapi tantangan yang datang”

(Bacharuddin Jusuf Habibie)

“Jika ingin berbuat sesuatu jangan setengah-setengah”

(David Irawan)

RINGKASAN

Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Prstasi Kerja Awak Mobil Tangki PT Pertamina (Persero) Depo Tanjungwangi Kabupaten Banyuwangi; David Irawan; 150810201220; 2019; 97 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

PT Pertamina (Persero) merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang niaga dan distribusi Bahan Bakar Minyak (BBM) dan gas. Perusahaan ini memiliki ratusan Depo Terminal Bahan Bakar Minyak (TBBM) yang tersebar di Indonesia. Salah satu Depo yang berada di Jawa Timur adalah Depo Tanjungwangi yang berada di Kabupaten Banyuwangi. Depo Tanjungwangi merupakan cabang yang melayani pendistribusian BBM di daerah Kabupaten Banyuwangi, Jember, Bondowoso, dan Situbondo. PT Pertamina (Persero) Depo Tanjungwangi Kabupaten Banyuwangi memiliki 187 AMT yang terbagi AMT 1 dan AMT 2 yang telah menjadi karyawan tetap. AMT memiliki tugas untuk mampu mendistribusikan bahan bakar dari TBBM menuju Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU).

Untuk memberikan kepercayaan instansi-instansi AMT harus memiliki prestasi kerja yang tinggi. Untuk menciptakan hal tersebut PT Pertamina (Persero) Depo Tanjungwangi Kabupaten Banyuwangi selalu memberikan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan ilmu dan pengalaman mereka. Pekerjaan AMT yang mengharuskan mereka bekerja degan keras yang menguras tenaga dan waktu harus di imbangi dengan motivasi mereka agar dapat bekerja dengan baik sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik. Selain itu, dengan resiko yang tinggi serta kecanggihan perlengkapan pada saat ini mengharuskan mereka untuk memiliki disiplin kerja yang tinggi. Dari 3 aspek yaitu pelatihan, motivasi dan disiplin kerja diharapkan mempengaruhi prestasi kerja AMT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada Awak Mobil Tangki (AMT) PT. Pertamina (Persero) Depo Tanjungwangi Kabupaten Banyuwangi. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 67 responden yang merupakan Awak Mobil Tangki (AMT) pada PT Pertamina (Persero) Depo Tanjungwangi Kabupaten Banyuwangi. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukan nilai dari koefisien regresi pelatihan (X_1) sebesar 0,453 yang artinya bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja (Y).

Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi dari pelatihan $0,013 < 0,05$ dan nilai t nya $2,568 > 1,996$ hal itu berarti pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Awak Mobil Tangki (AMT) PT. Pertamina (persero) Depo Tanjungwangi Kabupaten Banyuwangi. Pelatihan merupakan tempat dimana Awak Mobil Tangki mendapatkan ilmu dan pengalaman. Pelatihan yang baik dan efektif dapat meningkatkan prestasi kerja AMT. AMT akan mempraktekkan ilmu dan pengalaman sehingga meningkatkan prestasi kerja apabila mendapatkan pelatihan yang tepat. Selanjutnya dari koefisien regresi motivasi (X_2) sebesar $0,013$ yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja (Y). Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi dari motivasi $0,910 > 0,05$ dan nilai t nya $0,113 < 1,996$ hal itu berarti motivasi tidak mempengaruhi prestasi kerja, artinya bahwa tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki Awak Mobil Tangki (AMT) PT. Pertamina (persero) Depo Tanjungwangi Kabupaten Banyuwangi maka tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja AMT. Sedangkan dari koefisien regresi disiplin kerja (X_3) sebesar $0,037$ yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja (Y). Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi dari disiplin kerja $0,758 > 0,05$ dan nilai t nya $0,309 < 1,996$ hal itu berarti disiplin kerja tidak memengaruhi prestasi kerja, artinya bahwa tinggi rendahnya disiplin kerja yang dimiliki Awak Mobil Tangki (AMT) PT. Pertamina (persero) Depo Tanjungwangi Kabupaten Banyuwangi tidak berpengaruh terhadap tingkat prestasi kerja AMT.

SUMMARY

The Influence of Training, Motivation, and Work Discipline on Work Performance of PT Pertamina (Persero) Depot Tank Crew in Banyuwangi Regency; David Irawan; 150810201220; 2019; 97 pages; Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Jember

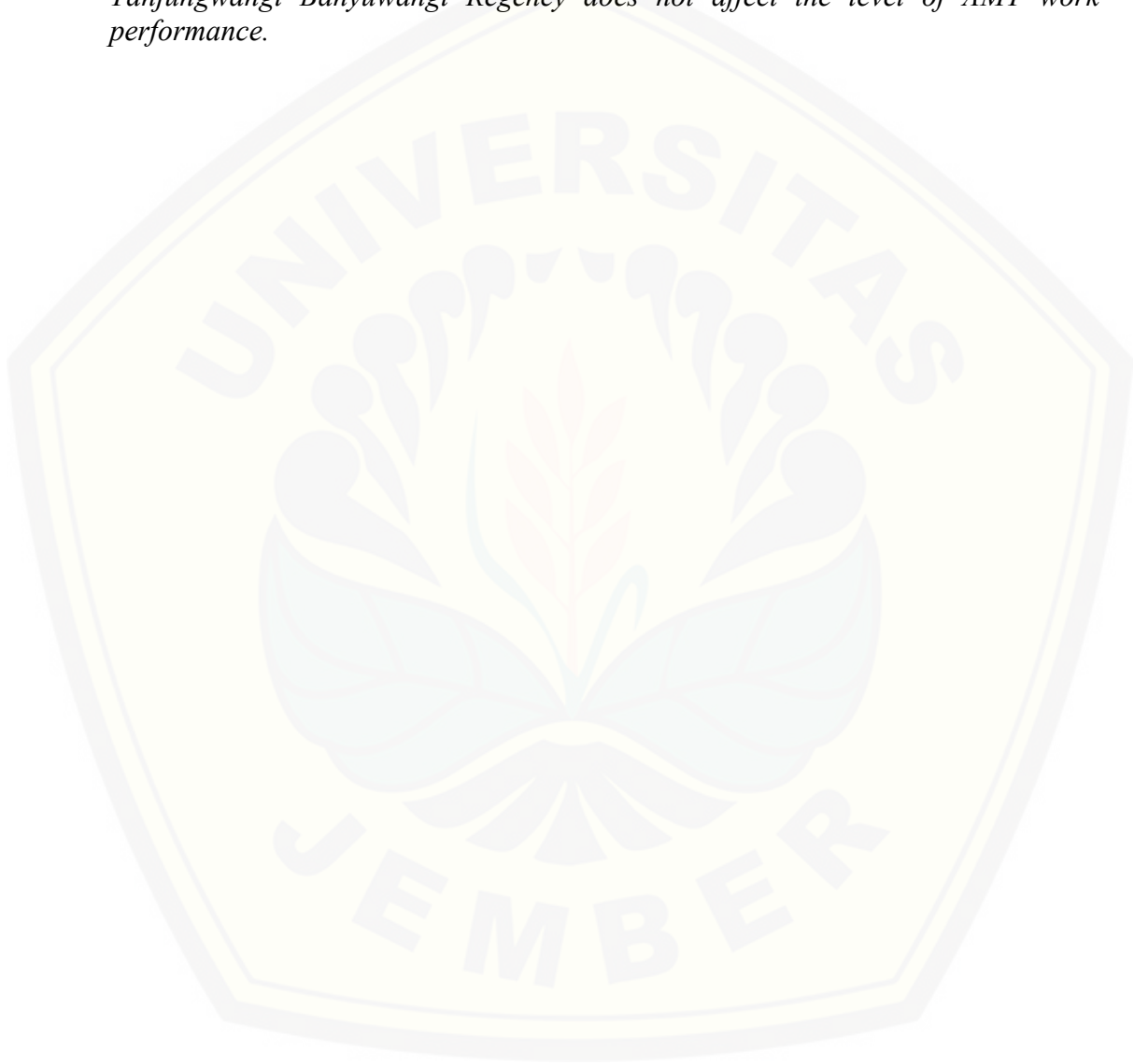
PT Pertamina (Persero) is a company engaged in the field of commerce and distribution of fuel oil (BBM) and gas. The company has hundreds of Fuel Oil Terminal (TBBM) depots spread across Indonesia. One of the depots in East Java is the Tanjungwangi depot in Banyuwangi Regency. Tanjungwangi Depot is a branch that serves the distribution of fuel in the areas of Banyuwangi, Jember, Bondowoso, and Situbondo. PT Pertamina (Persero) Tanjungwangi Depo, Banyuwangi Regency has 187 AMT which is divided into AMT 1 and AMT 2 who have become permanent employees. AMT has the duty to be able to distribute fuel from TBBM to the General Fuel Filling Station (SPBU).

To provide confidence the AMT agencies must have high work performance. To create this, PT Pertamina (Persero) Tanjungwangi Depo, Banyuwangi Regency always provides training to improve their knowledge and experience. AMT's work that requires them to work hard and draining their energy and time must be balanced with their motivation to be able to work well so that they can complete their work well. In addition, with the high risk and sophistication of equipment at the moment requires them to have high work discipline. Of the 3 aspects namely training, motivation and work discipline are expected to influence AMT work performance

This study aims to determine the effect of training, motivation and work discipline on work performance on Tank Car Crew (AMT) of PT. Pertamina (Persero) Tanjungwangi Depo, Banyuwangi Regency. The data collection method was carried out by distributing questionnaires to 67 respondents who were Tank Truck Crews (AMT) at PT Pertamina (Persero) Tanjungwangi Depo, Banyuwangi. The data used in this study are primary data and secondary data. Data analysis method used is multiple linear regression.

The results of the study address the value of the training regression coefficient (X1) of 0.453 which means that training has a positive effect on work performance (Y). T test results show the significance value of training $0.013 < 0.05$ and the value of t is $2.568 > 1.996$ it means that training has an effect on work performance. So, it can be concluded that the training has a positive and significant effect on the work performance of PT. Pertamina (Persero) Depot Tanjungwangi Banyuwangi Regency. The training is a place where Tank Tank Crews gain knowledge and experience. Good and effective training can improve AMT work performance. AMT will practice knowledge and experience so as to improve work performance if it gets the right training. Furthermore, the motivation regression coefficient (X2) of 0.013 indicates that motivation has a positive effect on work performance (Y). T test results showed a significance value of motivation $0.910 >$

0.05 and t value of $0.113 < 1.996$, it means motivation does not affect work performance, meaning that the level of motivation possessed by Tank Crew Crew (AMT) of PT. Pertamina (Persero) Depo Tanjungwangi, Banyuwangi Regency has no effect on AMT's work performance. While the work discipline regression coefficient (X3) of 0.037 which indicates that work discipline has a positive effect on work performance (Y). T test results showed the significance value of work discipline $0.758 > 0.05$ and the value of t $0.309 < 1.996$, it means that work discipline does not affect work performance, meaning that the level of work discipline owned by Tank Crew Crew (AMT) of PT. Pertamina (Persero) Depo Tanjungwangi Banyuwangi Regency does not affect the level of AMT work performance.



PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Prstasi Kerja Awak Mobil Tangki PT Pertamina (Persero) Depo Tanjungwangi Kabupaten Banyuwangi”. Penyusunan skripsi ini digunakan sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kemampuan penulis. Dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, saya selaku penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Dr. Novi Puspitasari, S.E., M.M., selaku ketua Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Hadi Paramu, S.E., M.B.A., Ph.D., selaku Koordinator Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Ibu Dewi Prihatini, S.E. M.M., Ph.D. selaku Dosen Pembimbing Utama dan Ibu Chairul Saleh, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Anggota yang selalu memberikan pengarahan dan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan selama proses penyusunan dan penelitian skripsi ini.
5. Dr. Sri Lelly Hana Setyanti, S.E., M.Si., Ema Desia Prajitiyasari, S.E., M.M., dan Ariwan Joko Nusbantoro, S.E., M.M. selaku dosen penguji yang telah memberikan saran serta masukan yang sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan skripsi ini.
6. Teristimewa kedua orang tuaku, Bapak Samsul Arifin dan Ibu Purwati tercinta yang telah memberikan motivasi dan dukungan moril dan materiil serta doa selama ini.

7. Saudaraku Septiyan Sandi P. dan Jayanto Sandy S. yang selalu memberikan dukungan dan dorongan serta doa yang terbaik.
8. Teruntuk Bapak Bagus terimakasih banyak telah meluangkan waktu untuk membantu serta memberi solusi dan memberi saran atas kendala yang saya alami selama pembuatan skripsi.
9. Terimakasih pada Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen telah memberikan wadah berorganisasi yang kompak dan hebat.
10. Terimakasih pula kepada Deny Kurniawan M., Rafda Ayu Adinda, dan Dewi Husnawiyah yang telah sangat membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Seluruh pihak yang telah banyak membantu memberikan bantuan dan dorongan semangat yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terimakasih sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Semoga Allah SWT. selalu memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada semua pihak yang telah membantu hingga skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik. Demikian semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi almamater tercinta, serta bagi setiap pembaca dan memberikan tambahan pengetahuan bagi yang membacanya.

Jember, 09 September 2019

Penulis

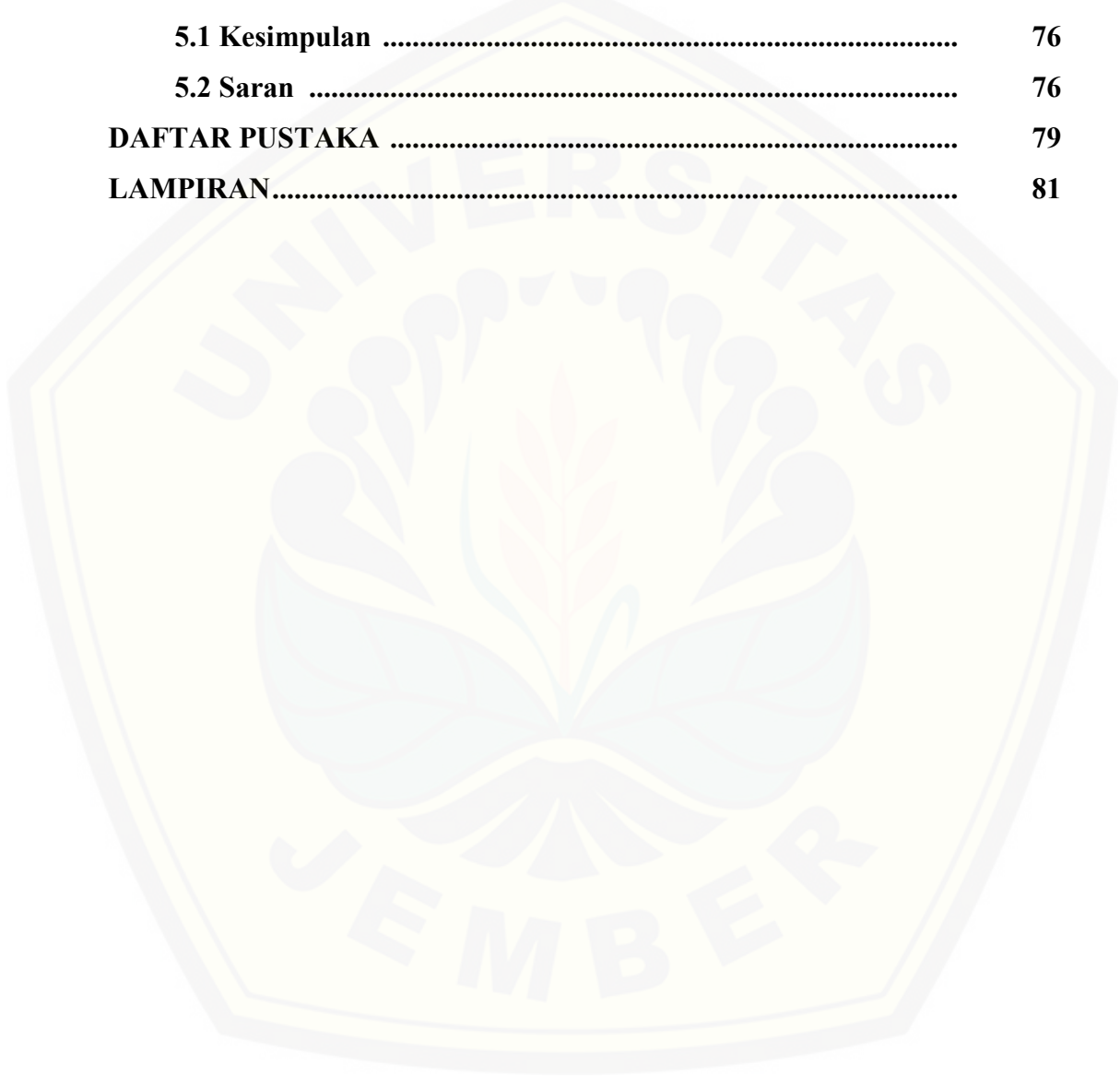
DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	x
PRAKATA	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Kajian Teori	9
2.2.1 Karyawan	9
2.2.2 Posisi Karyawan	9
2.2.3 Pelatihan	10
2.2.4 Sasaran Pelatihan	11
2.2.5 Indikator Pelatihan	12
2.2.6 Motivasi	13
2.2.7 Pentingnya Motivasi	14
2.2.8 Tujuan Motivasi	15
2.2.9 Faktor Motivasi	15
2.2.10 Indikator Motivasi	18
2.2.11 Disiplin	20
2.2.12 Indikator-Indikator Kedisiplinan.....	20
2.2.13 Prestasi	21
2.2.14 Tujuan Dan Kegunaan Penilaian Prestasi Karyawan.....	22
2.2.15 Faktor Prestasi Kerja	23
2.2.16 Indikator Prestasi Kerja	24
2.2 Penelitian Terdahulu	25
2.3 Kerangka Konseptual	29
2.4 Hipotesis Penelitian	29
2.4.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja	30
2.4.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja.....	30
2.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja	31
BAB 3. METODE PENELITIAN	32
3.1 Rancangan Penelitian	32
3.2 Populasi dan Sampel.....	32
3.2.1 Populasi	32
3.2.2 Sampel	32

	Halaman
3.3 Jenis dan Sumber Data	33
3.3.1 Jenis Data	33
3.3.2 Sumber Data.....	33
3.4 Metode Pengumpulan Data	34
3.5 Identifikasi Variabel Penelitian	35
3.6 Definisi Operasional Variabel	36
3.7 Skala Pengukuran Variabel	39
3.8 Metode Analisis Data	40
3.8.1 Uji Instrumen	40
3.8.2 Regresi Linier Berganda	41
3.8.3 Uji Asumsi Klasik	42
3.8.4 Uji Hipotesis	43
3.9 Kerangka Pemecahan Masalah	44
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	47
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	47
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	47
4.1.2 Budaya Perusahaan	48
4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan	49
4.1.4 Struktur Organisasi	50
4.1.5 Jumlah Karyawan	51
4.2 Statistik Dekriptif Responden	51
4.2.1 Statistik Karakteristik Responden	51
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian	55
4.3 Hasil Analisis Data	63
4.3.1 Uji Validitas	63
4.3.2 Uji Reliabilitas	64
4.3.3 Uji Normalitas	65
4.3.4 Analisis Regresi Linier Berganda	66
4.3.5 Uji Asumsi Klasik	68
4.3.6 Uji Hipotesis	69

	Halaman
4.4 Pembahasan	71
4.4.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja	71
4.4.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja	73
4.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja	74
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	76
5.1 Kesimpulan	76
5.2 Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN.....	81

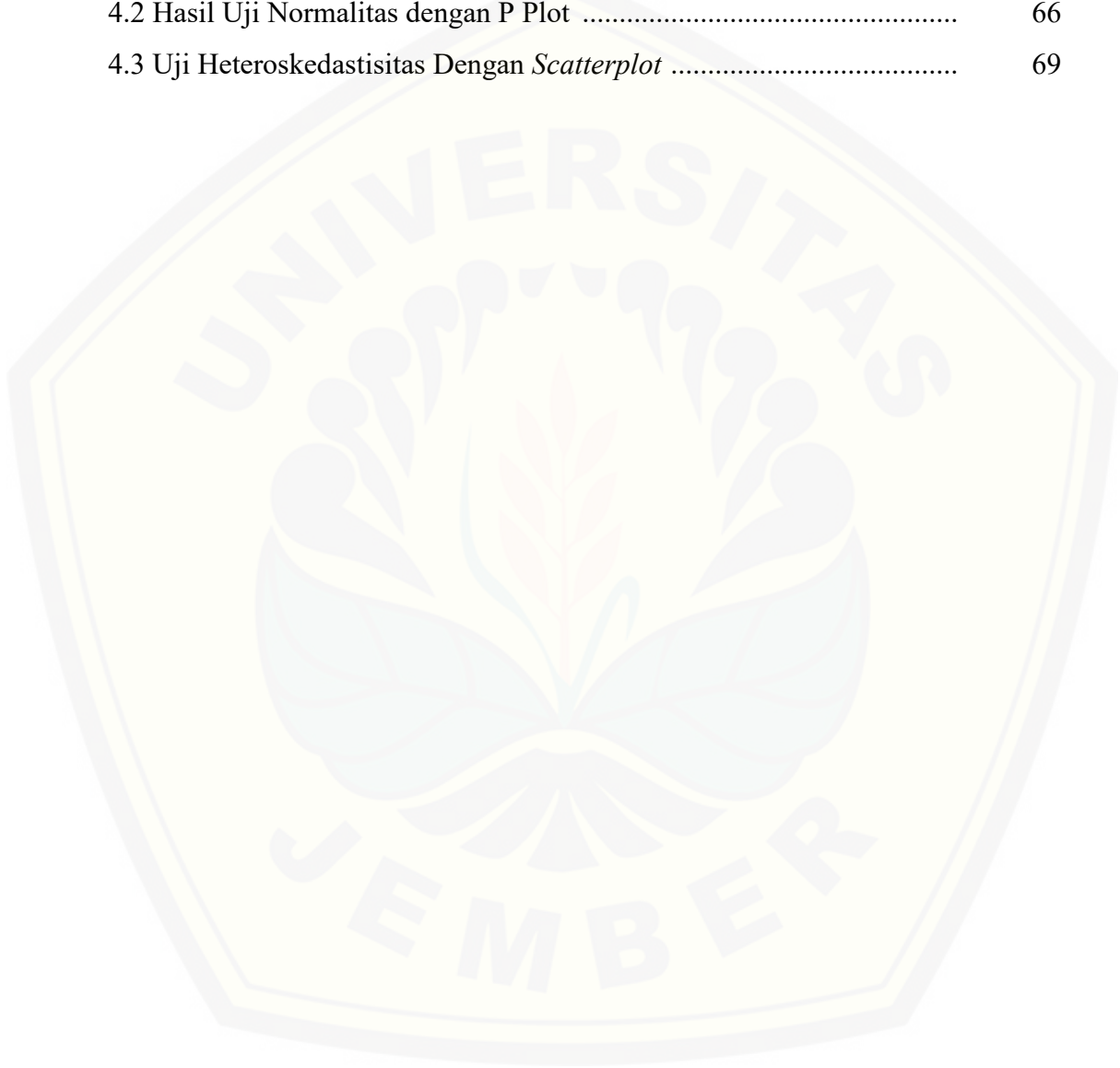


DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu.....	27
4.1 Data Jumlah Awak Mobil Tangki Tetap PT Pertamina (Persero)	51
4.2 Karakteristik Bagian AMT PT Pertamina (Persero)	52
4.3 Karakteristik Usia AMT PT Pertamina (Persero).....	52
4.4 Karakteristik Tingkat Pendidikan AMT PT Pertamina (Persero)	53
4.5 Karakteristik Status AMT PT Pertamina (Persero)	54
4.6 Karakteristik Masa Kerja AMT PT Pertamina (Persero)	54
4.7 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Pelatihan	55
4.8 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi	57
4.9 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja ..	59
4.10 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Prestasi Kerja ...	61
4.11 Hasil Uji Validitas	64
4.12 Hasil Uji Reliabilitas	64
4.13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	67
4.14 Hasil Uji Multikolinieritas	68
4.15 Hasil Uji t	70

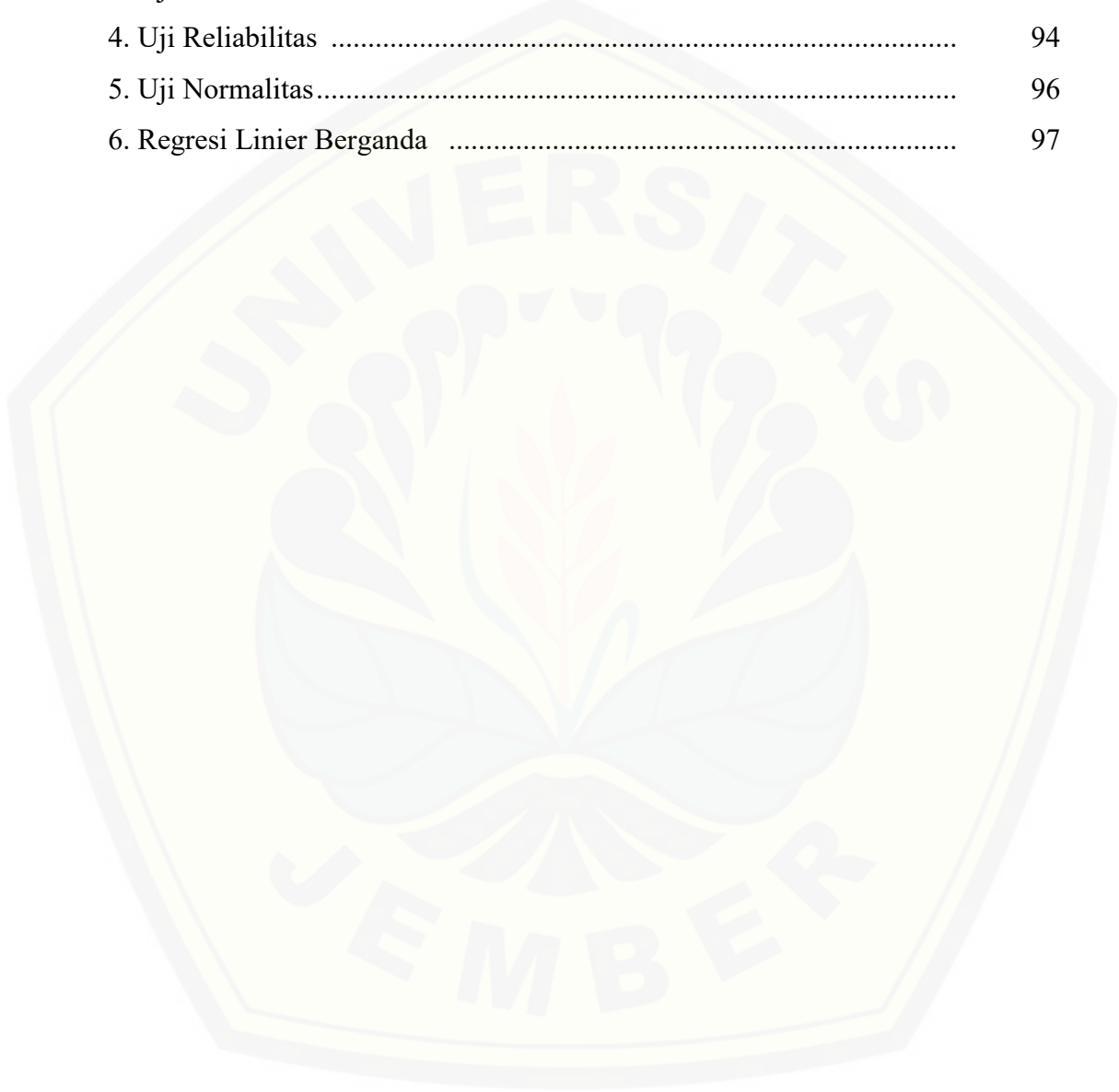
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual Penelitian.....	29
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah	45
4.1 Struktur Organisasi PT Pertamina (Pertamina)	50
4.2 Hasil Uji Normalitas dengan P Plot	66
4.3 Uji Heteroskedastisitas Dengan <i>Scatterplot</i>	69



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Kuesioner Penelitian	81
2. Rekapitulasi Jawaban Kuesioner	86
3. Uji Validitas	90
4. Uji Reliabilitas	94
5. Uji Normalitas.....	96
6. Regresi Linier Berganda	97



BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

PT Pertamina (Persero) merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang niaga dan distribusi Bahan Bakar Minyak (BBM) dan gas. Perusahaan ini memiliki 112 Depo Terminal Bahan Bakar Minyak (TBBM) yang ada di Indonesia, di Jawa Timur memiliki 5 Depo terminal salah satunya yaitu Depo Tanjungwangi yang berada di Kabupaten Banyuwangi. Perusahaan ini bergerak dibidang niaga dan distribusi Bahan Bakar Minyak dan Gas. Perusahaan tersebut memiliki tuntutan untuk mampu mendistribusikan bahan bakar dari TBBM menuju Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU). Mereka harus memenuhi target distribusi yang tertera dalam *Manajemen Stock* SPBU dimana target tersebut telah ditentukan oleh perusahaan induk berdasarkan skala prioritas kondisi stok di SPBU (Hafsari,dkk;2018). Depo Tanjungwangi merupakan cabang dari terminal di Surabaya yang melayani pendistribusian BBM di daerah sekitarnya meliputi Kabupaten Banyuwangi, Jember, Bondowoso, dan Situbondo. Di perusahaan ini terdapat ratusan karyawan dalam berbagai posisi seperti operator, marketing, pengawas, satpam, sopir atau Awak Mobil Tangki 1 (AMT1), kernet atau Awak Mobil Tangki 2 (AMT2) dan lain sebagainya. Dari bagian-bagian karyawan tersebut Awak Mobil Tangki (AMT) merupakan bagian yang penting dalam pendistribusian bahan bakar.

PT Pertamina (Persero) Depo Tanjungwangi Kabupaten Banyuwangi memiliki 187 AMT yang terbagi AMT 1 dan AMT 2 yang telah menjadi karyawan tetap. Mereka diberikan fasilitas berupa 70 unit truk tangki sebagai alat transportasi mendistribusikan BBM. Perusahaan melakukan kerjasama dengan PT Elnusa Petrofin dimana untuk sistem penyaluran menggunakan transportasi yang telah diatur oleh PT Elnusa Petrofin, sedangkan AMT bertanggung jawab pada PT Cahaya Andika Tamara. Awak Mobil Tangki PT Pertamina (Persero) adalah sebuah pekerjaan yang mengharuskan mereka untuk mendistribusikan BBM dengan cara mengemudikan kendaraan yang telah disediakan oleh PT Pertamina (Persero) dari terminal yang ada di sebuah daerah ke SPBU yang ada di berbagai tempat serta

memasukkan BBM dari tangki ke dalam penampungan yang ada di SPBU dengan berhati-hati dan disiplin dalam mengikuti prosedur-prosedur yang telah ada pada *Standard Operating Procedures* (SOP) yang telah ada (Frely; 2018). Untuk melakukan pendistribusian AMT 1 dan AMT 2 harus berhati-hati karena bahan yang mereka bawa merupakan suatu bahan yang berbahaya. Bahan yang mereka bawa merupakan bahan bakar untuk kendaraan yang mudah menguap dan terbakar. Hal ini sesuai dengan pendapat Soekano dalam Frely (2018) menyatakan bahwa salah satu industri yang menggunakan truk tangki sebagai alat bantu angkut yaitu industri minyak bumi dan gas (MIGAS) yang merupakan satu industri yang memiliki resiko tinggi (*high risk*), penggunaan teknologi canggih (*high technology*), dan sumber daya terlatih serta besarnya kapital yang diperlukan (*high capital*). Oleh karena itu terdapat berbagai prosedur yang harus dilakukan para karyawan dalam mengemudikan kendaraan tangki tersebut. Seperti menyiapkan mental dan fisik mereka, mengecek kondisi kendaraan, memasukkan BBM ke dalam tangki, mengendarai kendaraan, hingga memasukkan BBM dari tangki ke dalam penampungan SPBU.

Dalam melakukan pekerjaan mereka membutuhkan banyak waktu dan tenaga, hal ini akan menambah beban mereka dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu perusahaan harus memfasilitasi dan mengontrol para karyawannya agar tetap dapat bekerja sesuai dengan prosedur dan tidak melakukan kesalahan. Mereka akan mendapatkan suatu kebanggaan jika para AMT memberikan prestasi dalam bekerja seperti berhati-hati dalam melakukan tindakan untuk menekan angka kecelakaan. Hal tersebut baik bagi citra perusahaan yang akan meningkatkan rasa percaya instansi-instansi yang berkaitan. Untuk mengetahui prestasi kerja dalam perusahaan tersebut, maka pemimpin harus melakukan pengevaluasian terhadap karyawannya. Pengawasan terhadap karyawan harus obyektif dan teliti serta pemimpin harus benar-benar mampu “mengukur” bagaimana tingkat prestasi kerja karyawan. Hal ini berfungsi sebagai cara untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas sebagai acuan dalam mengarahkan karyawan ke bidang yang mereka kuasai sehingga menghasilkan *output* yang bermanfaat bagi perusahaan (Parhusip *et al.*;2014)

AMT merupakan pekerjaan yang sangat penting karena berhubungan langsung dengan perekonomian Nasional. Tanpa adanya pendistribusian BBM yang dilakukan para AMT ke SPBU-SPBU maka tidak akan ada stok BBM di lingkungan masyarakat. Hal tersebut memicu terjadi kelumpuhan transportasi secara menyeluruh. Jika hal tersebut terjadi maka dapat dipastikan perekonomian Indonesia akan mengalami permasalahan yang rumit.

PT Pertamina (Persero) Depo Tanjungwangi Kabupaten Banyuwangi selalu memberikan pelatihan-pelatihan kepada para AMTnya. Pelatihan tersebut dilakukan pada saat awal mereka diterima menjadi karyawan dan juga terdapat pelatihan yang dilakukan setiap bulannya yang berkaitan dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Pelatihan yang mereka lakukan dibagi menjadi 2 yaitu secara teori dan juga praktek di lapang. Pelatihan yang dilakukan diantaranya adalah pengenalan macam-macam serta karakter masing BBM, pemahaman SOP yang ada, pengenalan karakter dan peralatan penunjang, cara mengendarai kendaraan secara *safety*, penanganan kecelakaan, dan lain sebagainya. Pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan atau instansi yang dimaksudkan untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku keterampilan, dan pengetahuan dari karyawan atau pegawai, sesuai dengan keinginan dari perusahaan atau instansi yang bersangkutan (Nitisemito,2002:53).

Dengan adanya pelatihan para AMT dapat membiasakan diri untuk melakukan aktifitas mendistribusikan BBM. Mengendarai truk tangki saat mendistribusikan BBM merupakan aktifitas yang harus memiliki keterampilan tambahan jika dibandingkan dengan pekerjaan lain yang berhubungan dengan transportasi. Keterampilan tambahan yang diperlukan oleh AMT mulai dari pemahaman sifat dari bahan bakar, prosedur perawatan dan penggunaan kendaraan yang dilengkapi dengan perlengkapan canggih, mengetahui cara melakukan pengisian muatan tangki, hingga mengetahui cara pembongkaran BBM dari tangki ke SPBU. Latihan dan pengembangan mempunyai berbagai manfaat karier jangka panjang yang membantu karyawan untuk tanggung jawab lebih besar di waktu yang akan datang (Handoko,2014:107). Pelatihan diharapkan dapat membantu menyelesaikan permasalahan tersebut. Selain itu melalui pelatihan mereka juga

dapat membiasakan diri dengan masalah-masalah yang akan terjadi dan mereka hadapi dalam perjalanan panjang pendistribusian tersebut. Dengan melakukannya dengan baik maka dapat tercipta sikap karyawan yang siap untuk melaksanakan tanggung jawab dan juga mengatasi permasalahan yang ada saat bekerja. Pengembangan SDM tujuannya untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsi secara optimal (Sutrisno, 2016:62). Pelatihan merupakan salah satu jalan keluar yang dibutuhkan untuk menciptakan karyawan yang dapat memahami dan melaksanakan prosedur dan perintah yang diberikan perusahaan. Tanpa melakukan pelatihan maka AMT akan mengalami masalah diantaranya mengenai jiwa kepemimpinan, cara menangani permasalahan, serta kurangnya pengetahuan dalam melakukan pendistribusian BBM.

Menjadi AMT merupakan pekerjaan yang sulit dan memiliki resiko yang tinggi. Selain itu pekerjaan ini juga menghabiskan tenaga dan waktu yang cukup banyak. Mereka memiliki waktu kerja maksimal 12 jam dalam 1 hari dengan jarak tempuh perjalanan yang tidak dekat. Jika karyawan tidak memiliki motivasi yang tinggi maka kecil kemungkinan mereka akan tetap bertahan. Hal yang serupa telah dikemukakan oleh Sutrisno (109:2016) yang menjelaskan jika untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Dari hal tersebut dapat dipahami jika motivasi berpengaruh langsung terhadap perilaku kerja karyawan. Dengan resiko, beban kerja serta tagging jawab yang dimiliki oleh AMT diharapkan motivasi dalam bentuk lain seperti pemberian penghargaan, pemberian jaminan dan lain sebagainya dapat membantu perusahaan untuk membangun rasa minat kerja pada karyawannya agar dapat bekerja keras dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Hasibuan (2009:141) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu rangsangan keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Dengan motivasi yang rendah akan membuka permasalahan yang terjadi pada

kinerja para AMT yaitu menurunnya rasa kesetiaan, buruknya sikap dalam bekerja, serta menurunnya kualitas kerja. Begitu pula dengan AMT yang harus bekerja dengan suatu hal yang begitu berat dan beresiko.

Dalam tugasnya para Awak Mobil Tangki melakukan aktifitas yang panjang dan rumit. Terdapat tahapan-tahapan yang harus dilakukan oleh seluruh AMT dalam menjalankan tugasnya. Tanpa disiplin kerja yang baik akan mengalami permasalahan dalam buruknya sikap dan hubungan dalam bekerja. Sebelum mereka berangkat bekerja, mereka harus melakukan persiapan seperti mempersiapkan fisik dan mental serta mempersiapkan beberapa perlengkapan kerja yang harus di bawa. Setelah sampai di kantor mereka harus mengisi kehadiran menggunakan *fingerprint* dan mengecek kondisi kendaraan yang akan digunakan untuk mendistribusikan BBM. Dalam pengecekan kendaraan terdapat beberapa hal yang diperhatikan dari pemeriksaan Alat Pemadam Api Ringan (APAR), pemeriksaan kotak peralatan, hingga pemeriksaan lampu-lampu indikator. Jika terdapat masalah selama pemeriksaan kendaraan, maka kendaraan tidak diijinkan untuk berangkat mendistribusikan BBM dan harus dibawa ke bengkel untuk mendapatkan penanganan. Jika kondisi kendaraan baik maka AMT harus melakukan pengecekan kondisi kesehatan mereka yaitu meliputi cek darah, cek kadar alkohol dalam tubuh dan cek ketajaman mata. Jika semua hasilnya normal barulah AMT melakukan validasi untuk mendapatkan penugasan kemudian menjalankan truk tangki ke dalam area pengisian muatan BBM untuk mengisi tabung tangki. Selama melakukan pengisian muatan mereka harus mengikuri SOP yang telah dibuat dan mengutamakan keselamatan. Setelah pengisian muatan, dilakukan pengecekan serta pemasangan segel oleh petugas sebagai tanda bahwa katup tabung tidak terbuka selama pendistribusian.

Selama mengemudikan tangki menuju SPBU, para AMT harus mematuhi aturan-aturan dalam berlalu lintas yang telah ada dan mematuhi aturan-aturan tambahan dari perusahaan seperti mematuhi batas kecepatan yang telah ditetapkan yaitu 40 KM/jam hingga tidak berhenti sembarangan tanpa ijin ke kantor. Pendistribusian BBM ini sangatlah diperhatikan oleh perusahaan, karena terdapat banyak pelanggaran yang sebelumnya dilakukan oleh para AMT selama

mengendarai tangki dari terminal PT Pertamina (Persero) menuju SPBU. Oleh karena itu sekarang tangki telah dilengkapi dengan *Global Positioning System* (GPS) sehingga mobilitas AMT dapat dipantau secara detail. Bahkan GPS ini dapat mendeteksi kendaraan yang melebihi batas kecepatan yang telah ditetapkan. Sesampainya di SPBU yang dituju AMT harus menyiapkan segala sesuatu yang perlu disiapkan untuk pembongkaran muatan dari truk tangki ke pipa penampungan. Selama melakukan pengecekan dan pembongkaran muatan AMT diharuskan berada disekitar truk tangki untuk mendampingi pengawas SPBU serta mengantisipasi hal-hal yang tidak diinginkan.

Dalam melaksanakan tugas yang memiliki tanggung jawab besar dan berbahaya seperti ini disiplin kerja yang tinggi harus dilakukan demi kebaikan semua orang. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2009:1939). Sehingga semua aturan yang telah ditetapkan perusahaan dapat berjalan sesuai dengan apa yang perusahaan inginkan. Selain itu pada perusahaan ini juga menerapkan sanksi untuk karyawan yang melanggar aturan dalam perusahaan. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. (Hasibuan, 2009:194)

Penelitian ini akan memberikan informasi mengenai aspek-aspek yang berkaitan dengan pengaruh pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja dari AMT. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang berbentuk teoritis dan praktis. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan referensi bagi pihak-pihak yang memiliki kepentingan mengenai aspek yang diteliti untuk kepentingan demi meningkatkan kualitas manusia kedepan. Secara praktis penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan perusahaan untuk mengambil kebijakan yang berkaitan dengan karyawannya karena hanya sedikit penelitian yang telah dilakukan di perusahaan ini, sehingga penelitian ini sangat membantu perusahaan dalam mengawasi dan mengelola karyawannya.

1.2 Perumusan Masalah

Prestasi kerja karyawan merupakan suatu aspek yang sangat berguna demi kemajuan suatu perusahaan, hal ini dikarenakan keberhasilan dan pencapaian tujuan perusahaan terletak pada bagaimana para karyawan melaksanakan pekerjaannya. Begitupun dengan PT Pertamina (Persero) yang mengharapkan para Awak Mobil Tangki (AMT)nya dapat bekerja dengan baik terlebih lagi dapat menggapai prestasi kerja yang diharapkan perusahaan. Dari latar belakang dapat dilihat jika beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja Awak Mobil Tangki PT Pertamina (Persero) Depo Tanjungwangi Kabupaten Banyuwangi?
- b. Apakah motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja Awak Mobil Tangki PT Pertamina (Persero) Depo Tanjungwangi Kabupaten Banyuwangi?
- c. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja Awak Mobil Tangki PT Pertamina (Persero) Depo Tanjungwangi Kabupaten Banyuwangi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijabarkan oleh peneliti, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Mengetahui pengaruh pelatihan terhadap prestasi Awak Mobil Tangki PT Pertamina (Persero) Depo Tanjungwangi Kabupaten Banyuwangi
- b. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap prestasi Awak Mobil Tangki PT Pertamina (Persero) Depo Tanjungwangi Kabupaten Banyuwangi
- c. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi Awak Mobil Tangki PT Pertamina (Persero) Depo Tanjungwangi Kabupaten Banyuwangi

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi berbagai pihak, yaitu bagi pihak akademik, manajerial PT Pertamina (Persero) Depo Tanjungwangi Kabupaten Banyuwangi, dan juga untuk penelitian berikutnya:

a. Bagi Pihak Akademik

Penelitian ini dapat berguna sebagai penambah wawasan dalam mengetahui pemahaman mengenai peran pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja dari suatu perusahaan. Hal ini akan berguna untuk menambah pengetahuan terutama terfokus pada ilmu manajemen khususnya konsentrasi Sumber Daya Manusia (SDM).

b. Bagi Pihak Manajerial PT Pertamina (Persero) Depo Tanjungwangi Kabupaten Banyuwangi

Penelitian ini dapat berkontribusi dengan memberikan pertimbangan yang bermanfaat dan dapat dijadikan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pengaruh pendidikan, pelatihan dan juga motivasi terhadap prestasi kerja Awak Mobil Tangki (AMT) pada perusahaan PT Pertamina (Persero) Depo Tanjungwangi Kabupaten Banyuwangi.

c. Bagi Penelitian Berikutnya

Hasil penelitian ini diharapkan menambah wawasan serta digunakan dapat digunakan sebagai dasar dari penelitian lain yang akan diteliti terutama dalam tema yang sama yaitu yang berkaitan dengan pendidikan, pelatihan, motivasi karyawan, dan juga prestasi bekerja karyawan pada sebuah perusahaan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Karyawan

Jika diartikan secara sederhana, karyawan dapat diartikan sebagai setiap orang yang memberikan jasa kepada perusahaan ataupun organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja. Sedangkan menurut kamus besar bahasa Indonesia karyawan merupakan orang yang pekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan dan sebagainya) dengan mendapat gaji atau upah.

Menurut Hasibuan (2009:12), pengertian karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai perjanjian.

Dari pernyataan para ahli maka dapat disimpulkan bahwa karyawan merupakan setiap orang yang bekerja yaitu dengan memberikan jasa dalam bentuk pikiran dan tenaga pada suatu perusahaan atau organisasi yang membutuhkan mereka dimana sebagai gantinya mereka mendapatkan kompensasi yang telah disepakati sebelumnya.

2.1.2 Posisi Karyawan

Dalam suatu perusahaan karyawan dapat digolongkan berdasarkan posisi atau jabatan mereka. Menurut Hasibuan (2009:13) terdapat beberapa posisi karyawan dalam suatu perusahaan yang dibedakan menjadi 2 yaitu karyawan operasional dan karyawan manajerial (pimpinan)

a. Karyawan operasional

Karyawan operasional adalah setiap orang yang secara langsung harus mengerjakan sendiri pekerjaannya sesuai dengan perintah atasan.

b. Karyawan manajerial

Karyawan manajerial adalah setiap orang yang berhak memerintah bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan dikerjakan sesuai

dengan perintah. Mereka mencapai tujuannya melalui kegiatan-kegiatan orang lain. Karyawan manajerial ini dibedakan atas manajer lini dan manajer staf.

Karyawan operasional merupakan bagian yang penting dalam kegiatan perusahaan. Karena karyawan operasional adalah yang melakukan kegiatan operasional perusahaan atau kegiatan inti dari suatu perusahaan untuk pendapatan agar aktifitas perusahaan tersebut berjalan. Mereka yang berperan penting untuk memberikan profit dan suksesnya kegiatan perusahaan.

Dari penjabaran para ahli maka kita dapat menyimpulkan bahwa dalam suatu perusahaan terdapat berbagai macam karyawan yang dibedakan menurut pekerjaan dan jabatan. Namun dalam berbagai macam karyawan yang ada tetap ada kesinambungan pekerjaan antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.

2.1.3 Pelatihan

Secara umum pelatihan merupakan sebuah aktifitas dilakukan seseorang untuk meningkatkan kemampuan yang berkaitan dengan suatu aktifitas untuk membantu mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut Mangkunegara (2011:50) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan yang terbatas.

Pelatihan pada dasarnya merupakan sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Disamping itu program pelatihan tidaklah memperhitungkan apakah berskala besar atau kecil (Sutrisno, 2016:68). Dalam pendapat lain Mathis dan Jackson dalam Baharuddin (2013) mengemukakan bahwa pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa pendapat para ahli maka dapat disimpulkan jika pelatihan merupakan suatu aktifitas yang seseorang atau sekelompok orang melakukan proses pendidikan dalam jangka waktu pendek secara sistematis dan terorganisasi guna meningkatkan kompetensi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.4 Sasaran Pelatihan

Menurut Sutrisno (2016:69) sasaran pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan produktivitas kerja.

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

- b. Meningkatkan mutu kerja.

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

- c. Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan Sumber Daya Manusia.

Pelatihan yang baik bisa mempersiapkan tenaga kerja untuk keperluan dimasa yang akan datang. Apabila ada lowongan-lowongan, maka secara mudah akan diisi oleh tenaga-tenaga dari dalam perusahaan itu sendiri.

- d. Meningkatkan moral kerja.

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

- e. Menjaga kesehatan dan keselamatan.

Suatu pelatihan yang tepat dapat membantu menghindari timbulnya kecelakaan-kecelakaan akibat kerja. Selain dari pada itu lingkungan kerja akan menjadi lebih aman dan tentram.

- f. Menunjang pertumbuhan pribadi

Dimaksudkan bahwa program pelatihan yang tepat sebenarnya memberi keuntungan kedua belah pihak yaitu perusahaan dan tenaga kerja itu sendiri. Bagi tenaga kerja, jelas dengan mengikuti program pelatihan akan lebih memajukan dalam bidang kepribadian, intelektual, dan keterampilan.

Dari penjelasan para ahli yang telah dijabarkan dapat disimpulkan jika pelatihan merupakan suatu hal yang diperlukan karyawan dan perusahaan untuk

meningkatkan kemampuan dari karyawan itu sendiri. Selain itu pelatihan ini juga memiliki keuntungan jangka panjang untuk karyawan organisasi.

2.1.5 Indikator Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2011:57) terdapat beberapa dimensi dan indikator dalam pelatihan yaitu sebagai berikut:

a. Instruktur

1) Pendidikan

Pendidikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan (*ability*) seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang, guna memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan.

2) Penguasaan materi

Penguasaan materi bagi seorang instruktur merupakan hal yang paling penting untuk dapat melaksanakan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang hendak disampaikan.

b. Peserta

1) Semangat mengikuti pelatihan

Hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan. Jika instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan maka peserta pelatihan pun akan bersemangat mengikuti program pelatihan tersebut, dan sebaliknya.

2) Seleksi

Sebelum melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu perusahaan melakukan proses seleksi, yaitu pemilihan sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di perusahaan.

c. Materi

1) Sesuai tujuan

Materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

2) Sesuai komponen peserta

Materi yang diberikan dalam program pelatihan akan efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga program pelatihan tersebut dapat menambah kemampuan peserta.

3) Penetapan sasaran

Materi yang diberikan kepada seluruh peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta pelatihan untuk mengaplikasikan materi yang telah disampaikan dalam melaksanakan pekerjaannya.

d. Metode

1) Sosialisasikan tujuan

Metode yang disampaikan haruslah sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan instruktur.

2) Memiliki sasaran yang jelas

Untuk menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan suber daya manusia yang efektif apabila memiliki sasaran yang jelas yaitu memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan peserta pelatihan.

e. Tujuan

1) Meningkatkan keterampilan

Hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan ketrampilan atau *skill*, pengetahuan dan tingkah laku peserta atau calon karyawan baru.

2.1.6 Motivasi

Secara garis besar motivasi pendorong yang dilakukan perusahaan kepada para karyawan untuk meningkatkan kemampuan dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Sedangkan menurut Siagian(2015:138), mengemukakan bahwa “Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan

menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”.

Pendapat Hasibuan (2009:141) menyatakan bahwa motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*Motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan Daft (2010:373) menyatakan bahwa motivasi sebagai kekuatan yang muncul dari dalam maupun luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai suatu yang diinginkan.

Menurut beberapa pendapat mengenai motivasi seorang karyawan diatas jadi kita bisa menyimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan daya dorong dari dalam diri sendiri maupun dari luar sehingga menimbulkan semangat yang dilakukan oleh perusahaan sebagai penggerak karyawan agar mau dan rela melakukan hal-hal produktif menjadi tanggung jawabnya demi mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

2.1.7 Pentingnya Motivasi

Motivasi merupakan suatu hal yang penting bagi seorang karyawan dan juga perusahaan. Karena tanpa motivasi yang baik maka ada kemungkinan para karyawan tidak bekerja dengan baik sesuai keinginan dari perusahaan. Begitu pula pendapat Hasibuan (2009:141) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu hal yang penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

2.1.8 Tujuan Motivasi

Motivasi memiliki tujuan dan maksud yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2009:146) tujuan motivasi diantaranya adalah:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.9 Faktor Motivasi

Sutrisno (2016:116-120) menyatakan jika motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor internal dan eksternal yang berasal dari karyawan.

a. Faktor Internal

Faktor internal yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

1) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- a) Memperoleh kompesasi yang memadai.
- b) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai.
- c) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

2) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang mau bekerja.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun dia harus bekerja keras.

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- a) Adanya penghargaan terhadap prestasi.
- b) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- c) Pimpinan yang adil dan bijaksana.
- d) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

5) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apabila keinginan untuk berkuasa atau menjadi pemimpin itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi atau kerja.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal juga tidak kalah dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor eksternal itu adalah:

1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat

mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi, tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi akan mempengaruhi mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

3) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat dengan karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat. Akan tetapi, memiliki supervisor yang angkuh dan benar sendiri, tidak mau mendengar keluhan karyawan, akan menciptakan situasi kerja yang tidak menyenangkan, dan dapat menurunkan semangat kerja. Dengan demikian, supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi amat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

4) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu

perusahaan saja, tidak usah seringkali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaliknya, orang-orang akan lari meninggalkan perusahaan bila jaminan karier ini kurang jelas diinformasikan kepada mereka.

5) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan mendapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

6) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi, dan lain sebagainya. Oleh karena itu biasanya perusahaan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

2.1.10 Indikator Motivasi

Maslow dalam Luthans (2006:280-281) mengidentifikasi lima tingkat dalam hierarki kebutuhan. Secara singkat, hal tersebut adalah:

a. Kebutuhan fisiologis

Tingkat paling dasar dalam hierarki ini umumnya berhubungan dengan kebutuhan primer yang tidak dipelajari seperti yang telah dibahas sebelumnya.

Kebutuhan lapar, haus, tidur dan seks merupakan beberapa contoh. Menurut teori, sekali kebutuhan dasar terpenuhi, mereka tidak lagi memotivasi. Misalnya, orang yang kelaparan akan berjuang memperoleh wortel yang susah didapat. Akan tetapi, setelah makan wortel tersebut orang tidak akan berjuang memperoleh yang lainnya lagi dan hanya akan termotivasi oleh tingkat kebutuhan yang lebih tinggi.

b. Kebutuhan keamanan

Tingkat kebutuhan yang kedua ini kurang lebih ekuivalen dengan kebutuhan keamanan. Maslow menekankan keamanan emosi dan fisik. Keseluruhan organisme mungkin menjadi mekanisme yang mencari keamanan. Sama halnya dengan kebutuhan fisiologis, jika kebutuhan keamanan terpenuhi, mereka tidak akan memotivasi lagi.

c. Kebutuhan cinta

Tingkat kebutuhan yang ketiga ini berhubungan dengan kebutuhan afeksi dan afiliasi. Seperti Freud, Maslow sepertinya merasa bersalah karena pemilihan kata yang tidak tepat untuk mengidentifikasi tingkat kebutuhan ini. Penggunaan kata *cinta* memiliki konotasi seperti seks- yang sebenarnya merupakan kebutuhan fisiologis. Mungkin kata yang tepat untuk mendefinisikan tingkat ini adalah memiliki (*belongings*) atau sosial.

d. Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan penghargaan mewakili kebutuhan manusia yang lebih tinggi. Kebutuhan akan kekuasaan, prestasi dan status dapat dianggap sebagai bagian dari tingkat ini. Maslow secara cermat menunjukkan bahwa tingkat penghargaan mencakup penghargaan diri dan penghargaan orang lain.

e. Kebutuhan aktualisasi diri

Tingkat ini adalah puncak semua kebutuhan manusia yang rendah, sedang dan lebih tinggi. Orang yang telah memiliki aktualisasi diri adalah orang yang terpenuhi dan menyadari semua potensinya. Aktualisasi diri dekat hubungannya dengan konsep diri. Akibatnya, aktualisasi diri merupakan motivasi seseorang untuk mengubah persepsi diri ke dalam realita.

2.1.11 Disiplin

Secara umum disiplin dapat diartikan sebagai suatu kesadaran seseorang untuk mengikuti norma atau aturan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:87), disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2009:193), kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari penjelasan para ahli diatas maka dapat disimpulkan jika kedisiplinan adalah rasa sadar dan kesediaan karyawan untuk memiliki sifat hormat pada peraturan serta norma yang telah ditetapkan perusahaan secara sukarela.

2.1.12 Indikator-Indikator Kedisiplinan

Menurut Soejono (2006:67) disiplin kerja karyawan pada sebuah perusahaan dikatakan baik atau buruk dapat dilihat dari beberapa indikator sebagai berikut:

a. Ketepatan waktu

Tepat diartikan bahwa tidak ada selisih sedikitpun, tidak kurang dan tidak lebih, persis. Sedangkan waktu adalah serangkaian saat yang telah lewat, sekarang dan yang akan datang berdasarkan pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa ketepatan waktu adalah hal keadaan tepat tidak ada selisih sedikitpun bila waktu yang ditentukan.

b. Ketaatan pada peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut.

c. Kemampuan memelihara peralatan kantor

Peralatan adalah, salah satu penunjang kegiatan, agar kegiatan tersebut berjalan dengan lancar. Dengan penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya dapat mengurangi resiko atau kerusakan peralatan yang lebih

berat. Merawat dan memelihara merupakan salah satu wujud tanggung jawab dari karyawan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2010:194) bahwa indikator disiplin kerja sebagai berikut:

a. Mematuhi semua peraturan perusahaan perusahaan

Dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai harus menaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat dibentuk.

b. Penggunaan waktu secara efisien

Waktu bekerja yang diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada dengan tidak terlalu banyak membaung waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan.

c. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas

Tanggung jawab yang diberikan individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

d. Tingkat absensi

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

2.1.13 Prestasi

Secara garis besar prestasi adalah sebuah hasil dari kinerja karyawan dimana dia melebihi hasil kerja dari karyawan lainnya. Hasibuan (2009:94), menjelaskan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Handoko (2007 : 135) mengungkapkan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai organisasi mengevaluasi atau menilai karyawannya.

Dari beberapa pendapat para ahli maka dapat disimpulkan jika prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai karyawan karena melaksanakan tugas yang telah dibebankan namun melebihi karyawan lainnya dari kecakapan maupun kesungguhan.

2.1.14 Tujuan Dan Kegunaan Penilaian Prestasi Karyawan

Hasibuan (2009:89-90) menjelaskan bahwa tujuan kegunaan penilaian prestasi karyawan sebagai berikut:

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur prestasi yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan efektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan peralatan kerja.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendaftarkan performa kerja yang baik.
- g. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (*supervisor, managers, administrator*) untuk mengobservasi perilaku bawahan (*subordinate*) supaya diketahuiminat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
- h. Sebagai alat untuk bias melihat kekurangan dan kelemahan-kelemahan dimasa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- i. Sebagai kriteria sebagai di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
- j. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bias sebagai bahan pertimbangan agar bias diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.

- k. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- l. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (*job description*).

2.1.15 Faktor Prestasi Kerja

Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, menurut Streers dalam Sutrisno (2016:151) menyatakan bahwa umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari 3 faktor:

- a. Kemampuan, penrangai, dan minat seorang pekerja.
- b. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
- c. Tingkat motivasi kerja.

Sedangkan menurut Byar dan Rue dalam Sutrisno (2016:151) mengemukakan dalam prestasi kerja terdapat 2 faktor yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

- a. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerak tugas.
- b. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c. *Role / task perception*, yaitu segala perilaku dan aktifitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah:

- a. Kondisi fisik
- b. Peralatan
- c. Waktu
- d. Material
- e. Pendidikan
- f. Supervisi
- g. Desain organisasi
- h. Pelatihan
- i. Keberuntungan

2.1.16 Indikator Prestasi Kerja

Heidjrachman dan Suad Husnan (2000:124), menjelaskan bahwa prestasi kerja memiliki beberapa indikator sebagai berikut:

a. Kualitas Kerja

Dapat dilihat dari akurasi, ketelitian dan kerapian karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, mempergunakan dan memelihara alat-alat kerja, keterampilan dan kecakapan.

b. Kuantitas Kerja

Dapat dilihat dari volume keluaran (*output*), target kerja dalam kualitas dan kontribusi lain seperti menyelesaikan pekerjaan tambahan berupa penambahan jam kerja (*lembur*).

c. Hubungan kerja

Merupakan penilaian berdasarkan sikap terhadap sesama karyawan maupun terhadap atasan, serta kesediaan menerima perubahan-perubahan.

d. Kepemimpinan

Merupakan cara atau gaya pemimpin dalam memimpin perusahaan.

e. Kehati-hatian

Menyangkut bagaimana perhatian karyawan terhadap keselamatan kerja, baik bagi dirinya sendiri maupun orang lain. Dalam hal ini termasuk sikapnya terhadap keselamatan kerja.

f. Pengetahuan

Kemampuan karyawan ditinjau dari pengetahuannya mengenai suatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja.

g. Kesetiaan

Kesetiaan karyawan terhadap perusahaan dalam hal ini dapat dilihat dari masa kerja karyawan.

h. Keandalan Kerja

Pengukuran dari segi keandalan seseorang atau keandalan dalam melaksanakan tugas

i. Inisiatif

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan hal-hal baru atau dalam mengerjakannya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat dijadikan acuan bagi penulis dalam melakukan penelitiannya. Tujuan digunakannya penelitian terdahulu adalah untuk menambah pengetahuan dan teori yang dapat digunakan. Penelitian terdahulu yang biasa digunakan penulis biasanya memiliki variable yang sama dengan variable yang diteliti. Hal tersebut akan menambah wawasan dan teori yang dapat digunakan dalam bahan kajian. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berupa jurnal-jurnal yang dapat digunakan karena berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan seperti berikut.

Mustakim (2012) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Balai Pelaksana Teknis Bina Marga Wilayah Magelang”. Penelitian ini menggunakan variable komitmen organisasional, disiplin kerja sebagai dan motivasi kerja sebagai variabel bebas, sedangkan prestasi kerja sebagai variabel terikat. Penelitian Mustakim menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil dari penelitian Mustakim menyimpulkan jika komitmen organisasional, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai balai pelaksana teknis Bina Marga wilayah Magelang.

Baharuddin, dkk (2013) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan”. Penelitian ini menggunakan variable pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja sebagai variabel bebas, sedangkan prestasi kerja sebagai variabel terikat. Penelitian Baharuddin menggunakan metode regresi linier berganda dalam mencari hipotesis. Hasil dari penelitian Baharuddin menyimpulkan jika pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Saweduling (2013) melakukan penelitian dengan judul “Motivasi, Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan, Karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja guru SMP Di Kabupaten Kepulauan Talud”. Penelitian Saweduling

menggunakan variable motivasi, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, serta karakteristik pekerjaan sebagai variabel bebas, sedangkan prestasi kerja sebagai variabel terikat. Penelitian Saweduling menggunakan metode regresi linier berganda dalam mencari hipotesis. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan jika motivasi, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, karakteristik pekerjaan secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap prestasi kerjakaryawan.

Lagale, dkk (2014) melakukan penelitian dengan judul “Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. PLN (PERSERO) Area Manado”. Penelitian ini menggunakan variable pelatihan, disiplin kerja dan kualitas kerja sebagai variabel bebas, sedangkan prestasi kerja sebagai variabel terikat. Penelitian Lagale menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil dari penelitian Lagale menyimpulkan jika pelatihan, disiplin kerja dan kualitas secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) area Manado.

Pattynama dkk. (2016) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara”. Penelitian ini menggunakan variabel motivasi kerja sebagai X_1 , disiplin kerja sebagai X_2 dan kepemimpinan sebagai X_3 dan prestasi kerja sebagai Y . Penelitian Pattynama menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil dari penelitian Pattynama menyimpulkan jika variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi pegawai, sedangkan variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada badan perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara.

Poluakan, *et al* (2017) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai TVRI Stasiun Sulut”. Penelitian Poluakan menggunakan variable pelatihan dan kompensasi sebagai variabel bebas, sedangkan prestasi kerja sebagai variabel terikat. Penelitian Poluakan menggunakan metode regresi linier berganda dalam mencari hipotesis. Hasil dari penelitian Poluakan menyimpulkan jika pelatihan dan kompensasi memberikan pengaruh langsung terhadap prestasi kerjakaryawan.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

NO	NAMA	VARIABEL	METODE	HASIL
1	Mustakim (2012)	Variabel bebas: 1. komitmen organisasional 2. Disiplin kerja 3. Motivasi kerja Variabel terikat: 1. Prestsi kerja	Regresi linier berganda	Variabel komitmen organisasional, disiplin kerja, dan motivasi kerja pegawai secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja.
2	Baharuddin, <i>et al</i> (2013)	Variabel bebas: 1. Pelatihan 2. Kompensasi 3. Disiplin kerja Variabel terikat: 1. Prestsi kerja	Regresi linier berganda	Variabel pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.
3	Saweduling (2013)	Variabel bebas: 1. Motivasi 2. Kompensasi 3. Pelatihan dan pengembangan 4. Karakteristik pekerjaan Variabel terikat: 1. Prestsi kerja	Regresi linier berganda	Variabel motivasi, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, karakteristik pekerjaan secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap prestasi kerjakaryawan
4	Lagale, <i>et al</i> (2014)	Variabel bebas: 1. Pelatihan 2. Disiplin kerja 3. Kualitas kerja Variabel terikat: 1. Prestasi kerja	Regresi linier berganda	Pelatihan, disiplin kerja dan kualitas secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

NO	NAMA	VARIABEL	METODE	HASIL
5	Pattynama, <i>et al</i> (2016)	Variabel bebas: 1. Motivasi kerja 2. Disiplin kerja 3. Kepemimpinan Variabel terikat: 1. Prestasi kerja	Regresi linier berganda	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi pegawai. • Disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi pegawai. • Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.
6	Poluakan, <i>et al</i> (2017)	Variabel bebas: 1. Pelatihan 2. Kompensasi Variabel terikat: 1. Prestasi kerja	Regresi linier berganda	Variabel pelatihan dan kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap prestasi kerjakaryawan

Sumber: Mustakim (2012), Baharuddin, *et al* (2013), Saweduling (2013), Lagale, *et al* (2014), Pattynama, *et al* (2016), Poluakan, *et al* (2017)

Dari tabel penelitian terdahulu terdapat 6 penelitian yang memiliki variabel yang berkaitan dengan pengaruh pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi.

Hasil penelitian tentang pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan telah dilakukan oleh Lagale dkk (2014), Poluakan, dkk (2017), Saweduling (2013) dan Baharuddin dkk (2013). Dimana keduanya memiliki hasil yang sama yaitu adanya pengaruh positif antara pelatihan dengan prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan telah dilakukan oleh Pattynama dkk (2016), Saweduling (2013), Mustakim (2012) dan Baharuddin dkk (2013). Dimana keduanya memiliki hasil yang sama yaitu adanya pengaruh positif antara motivasi karyawan dengan prestasi kerja karyawan.

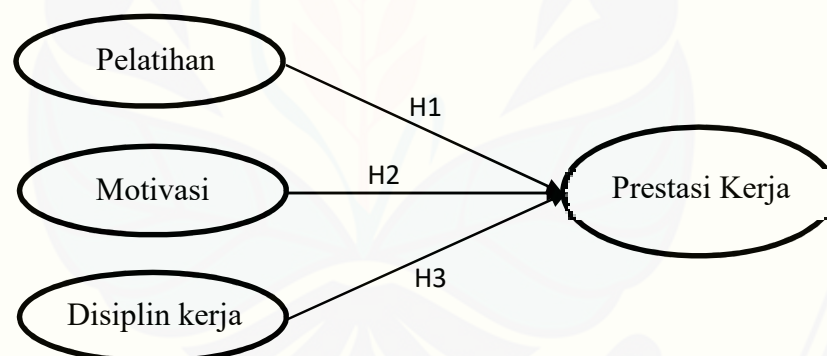
Hasil penelitian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan telah dilakukan oleh Pattynama dkk (2016), Mustakim (2012),

Bahariddin (2013) dan Lagale dkk (2014). Dimana keduanya memiliki hasil yang sama yaitu adanya pengaruh positif antara disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan.

2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual yang mendasari penelitian ini adalah suatu keinginan tahuan mengenai hal-hal yang dapat mempengaruhi prestasi dari karyawan Awak Mobil Tanki (AMT) terutama dalam faktor pelatihan, motivasi, akankah dapat memberikan efek yang signifikan pada perusahaan, sehingga target dan tujuan perusahaan dapat terwujud bahkan dapat melampauinya. Kerangka konseptual ini di buat untuk mempermudah menganalisis pokok permasalahan dalam penelitian.

Berdasarkan uraian diatas, maka dikembangkan suatu kerangka konsep yang digunakan dalam penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian maka pada penelitian kali ini memiliki hipotesis yaitu:

H1: Pelatihan berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja Awak Mobil Tangki PT Pertamina (Persero) Depo Tanjungwangi Kabupaten Banyuwangi

H2: Motivasi berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja Awak Mobil Tangki PT Pertamina (Persero) Depo Tanjungwangi Kabupaten Banyuwangi

H3: Disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja Awak Mobil Tangki PT Pertamina (Persero) Depo Tanjungwangi Kabupaten Banyuwangi

2.4.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja

Menurut Simamora (2006:273) pelatihan terdiri atas serangkaian aktivitas yang direncanakan untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang. Hal ini sejalan dengan pendapat Handoko (2014:135) bahwa para karyawan ditarik, dipilih, dikembangkan dan dibentuk menjadi kelompok-kelompok kerja yang kohensif. Meskipun kegiatan-kegiatan tersebut penting, tetapi ukuran terakhir keberhasilan departemen personalia adalah prestasi kerja atau pelaksanaan kerja (*performance*) karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Baharuddin (2013) tentang pengaruh pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Dimana dari hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan terhadap prestasi karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian Baharuddin tentang pengaruh pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan ini peneliti dapat menyusun hipotesis pertama yaitu:

H1: Pelatihan berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja Awak Mobil Tangki PT Pertamina (Persero) Depo Tanjungwangi Kabupaten Banyuwangi

2.4.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2009:141), motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Hal ini sejalan dengan pendapat As'ad (2001) yang menjelaskan motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Pattynama (2016) tentang pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai

di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara. Dimana dari hasil penelitiannya dapat menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap prestasi karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian Pattynama tentang pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja ini peneliti dapat menyusun hipotesis kedua yaitu:

H2: Motivasi berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja Awak Mobil Tangki PT Pertamina (Persero) Depo Tanjungwangi Kabupaten Banyuwangi

2.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2009:193), dalam suatu organisasi umumnya individu-individu yang berada di dalamnya sadar akan adanya norma atau aturan organisasi dan mereka pun sadar akan tuntutan kepatuhan terhadap norma atau aturan tersebut. Dengan patuhnya karyawan maka tujuan perusahaan akan mudah tercapai. Hal ini sejalan dengan pendapat Handoko (2014 : 135) yang mengungkapkan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai organisasi mengevaluasi atau menilai karyawannya.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Mustakim (2012) tentang pengaruh komitmen organisasional, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai Balai pelaksana Teknis Bina Marga Wilayah Magelang. Dimana dari hasil penelitiannya dapat menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap prestasi karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian Mustakim tentang pengaruh komitmen organisasional, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja ini peneliti dapat menyusun hipotesis ketiga yaitu:

H3: Disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja Awak Mobil Tangki PT Pertamina (Persero) Depo Tanjungwangi Kabupaten Banyuwangi

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini menjelaskan pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis sesuai dengan kerangka konseptual. Penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research* karena memiliki tujuan menguji hipotesis guna memperkuat maupun menolak teori atau hasil dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Penelitian ini diharapkan memberikan hasil dari pengaruh variabel pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja Awak Mobil Tangki PT Pertamina (Persero) Depo Tanjungwangi Kabupaten Banyuwangi.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Sesuai dengan tujuan penelitian maka ditetapkan populasi penelitian yaitu seluruh Awak Mobil Tangki (AMT) PT Pertamina (Persero) Depo Tanjungwangi Kabupaten Banyuwangi yang telah berstatus sebagai karyawan tetap berjumlah 187 orang .

3.2.2 Sampel

Dari 187 orang Awak Mobil Tangki (AMT) PT PERTAMINA (PERSERO) Depo Tanjungwangi akan diambil sampel penelitian menggunakan metode *random sampling* yaitu dengan menulis seluruh nama Awak Mobil Tangki kemudian memasukkannya kedalam botol, kemudian dipilih sesuai dengan ketentuan jumlah sampel. Hal ini dilakukan karena setiap Awak Mobil Tangki memiliki potensi yang cenderung sama dengan lainnya. Penentuan jumlah sampel diambil menggunakan rumus Slovin yaitu dengan persentase kelonggaran ketidak telitian sebesar 10%.

$$\text{Rumus Slovin} = \boxed{n = \frac{N}{1 + Ne^2}}$$

Dimana:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Tingkat kesalahan dalam memilih anggota sampel yang ditolelir

Dari penghitungan tersebut didapatkan ukuran sampel sebanyak:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{187}{1 + 187(0,1)^2}$$

$$n = \frac{192}{2,87}$$

$$n = 66,89 / 67$$

Dengan demikian, sampel pada penelitian ini ditetapkan sebanyak 67 orang responden.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang diubah menjadi data kuantitatif. Data kualitatif yang akan diambil akan diubah menjadi angka, kemudian diolah melalui perhitungan statistik dan diakhiri dengan melakukan penganalisaan.

3.3.2 Sumber Data

a. Data Primer

Penelitian ini menggunakan data primer yang langsung diperoleh dari responden terpilih yaitu Awak Mobil Tangki PT Pertamina (Persero) Depo Tanjungwangi Kabupaten Banyuwangi yaitu dengan cara survei langsung pada perusahaan. Data primer pada penelitian ini digunakan sebagai cara mengumpulkan data mengenai macam pelatihan AMT, tingkat motivasi AMT, kedisiplinan dalam perusahaan, seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja, pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja dan pengaruh disiplin kerja para Awak Mobil Tangki.

b. Data Sekunder

Selain data primer pada penelitian ini juga menggunakan data sekunder. Data ini digunakan sebagai data tambahan dari data primer yang telah diambil. Data yang diambil seperti jumlah dan macam pelatihan yang telah dilakukan, besaran kompensasi yang diberikan perusahaan, sanksi-sanksi yang telah diberikan, serta macam-macam prestasi para Awak Mobil Tangki PT Pertamina (Persero) Depo Tanjungwangi Kabupaten Banyuwangi.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini dilakukan dengan bermacam cara. Cara mendapatkan data primer pada penelitian ini terdapat beberapa macam seperti penyebaran kuesioner, wawancara, hingga pengamatan yang dilakukan secara langsung. Data ini digunakan sebagai data pendukung dalam melengkapi data primer seperti buku-buku, literatur dan bacaan yang dapat menunjang penelitian. Sumber data ini diperoleh dari bukti tulisan-tulisan, jurnal, laporan, hingga *website* yang berkaitan penelitian.

Metode-metode yang digunakan untuk mengambil data primer adalah sebagai berikut:

a. Kuesioner

Kuesioner ini merupakan data utama yang akan di input untuk mencari hasil dari penelitian. Untuk mengetahui sikap Awak Mobil Tangki terhadap pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja, pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja dan pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada penelitian ini peneliti menggunakan metode kuesioner. Metode ini dengan cara menyebarkan kertas yang berisikan kumpulan pernyataan kepada sampel yang telah terpilih. Penyebaran kuesioner di PT Pertamina (Persero) Depo Tanjungwangi Kabupaten Banyuwangi ini dilakukan pada pagi hari sampai sore hari disaat para Awak Mobil Tangki sedang menunggu antrian untuk melakukan pendistribusian.

b. Wawancara

Wawancara merupakan data tambahan untuk mendukung data utama dalam penelitian. Wawancara dilakukan untuk sebagai data untuk memperkuat data kuesioner yang telah didapatkan. Metode ini dilakukan untuk mendapatkan data

mengenaimacam pelatihan, tingkat motivasi, aturan dan sanksi yang ada pada perusahaan. Wawancara dilakukan dengan langsung menanyakan pertanyaan pada responden yang sekiranya dibutuhkan. Wawancara di PT Pertamina (Persero) Depo Tanjungwangi Kabupaten Banyuwangi ini dilakukan disaat para Awak Mobil Tangki sedang mengisi kuesioner yang diisinya ataupun waktu luang lainnya.

c. Pengamatan

Pengamatan ini dilakukan dengan cara mengamati kegiatan yang dilakukan Awak Mobil Tangki secara langsung. Kegiatan yang diamati merupakan hal yang berkaitan dengan tingkat disiplin Awak Mobil Tangki dalam melakukan pendistribusian.

Metode-metode yang digunakan untuk mengambil data sekunder adalah sebagai berikut:

a. Studi Pustaka

Untuk mendapatkan data mengenaimacam pelatihan yang telah dilakukan, besaran kompensasi yang diberikan perusahaan, sanksi-sanki yang telah diberikan, seta macam-macam prestasi para Awak Mobil Tangki peneliti menggunakan metode studi pustaka. Cara melakukan studi pustaka, yaitu dengan mengumpulkan data dengan cara mencari literatur-literatur yang dibutuhkan dalam penelitian. Literatur ini seperti data perusahaan, buku, jurnal, hingga data yang dapat diakses melalui internet.

3.5 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

a. Variabel bebas atau *independent variable*, variable ini mempengaruhi atau penyebab perubahan pada variabel dependen atau variabel terikat. Penelitian ini yang dijadikan variabel independen terdiri dari:

- 1) Pelatihan (X_1)
- 2) Motivasi (X_2)
- 3) Disiplin kerja (X_3)

- b. Variabel terikat atau *dependent variable*, variabel ini nilainya tergantung pada variabel bebas. Pada penelitian ini yang menjadi variabel dependen yaitu Prestasi Kerja (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional mendefinisikan variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini. Definisi variabel tidak diharuskan sama dengan sumber rujukan, penjelasan definisi disesuaikan dengan keadaan objek penelitian. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Variabel *independent* atau variabel bebas:

1) Pelatihan (X_1)

Pada penelitian ini pelatihan didefinisikan suatu aktifitas Awak Mobil Tangki melakukan proses pendidikan guna meningkatkan kompetensi untuk memenuhi tugas pekerjaan sesuai standarisasi PT Pertamina (Persero) Depo Tanjungwangi Kabupaten Banyuwangi. Indikator pelatihan dalam penelitian ini diadopsi dari pengukuran Sutrisno yang telah dimodifikasi. Penelitian ini tidak mengambil ketepatan perencanaan SDM dan menunjang pertumbuhan pribadi dikarenakan kurang sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan.

a) Kemampuan instruktur

Instruktur memiliki kemampuan yang memadai untuk memberikan pelatihan sehingga dapat meningkatkan kemampuan Awak Mobil Tangki.

b) Penguasaan materi

Dalam memberikan pelatihan instruktur mampu menguasai materi sehingga mampu meningkatkan kemampuan Awak Mobil Tangki.

c) Kesesuaian materi

Materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan Awak Mobil Tangki saat melaksanakan pekerjaan agar dapat memenuhi standar perusahaan.

d) Kesesuaian metode

Metode pelatihan sesuai dengan materi sehingga mampu meningkatkan kemampuan Awak Mobil Tangki dalam bekerja.

e) Sasaran

Pelatihan yang dilakukan memiliki sasaran yang jelas sehingga mampu meningkatkan kemampuan Awak Mobil Tangki dalam bekerja.

2) Motivasi (X_2)

Pada penelitian ini motivasi merupakan dorongan yang mampu meningkatkan semangat Awak Mobil Tangki dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya pada PT Pertamina (Persero) Depo Tanjungwangi Kabupaten Banyuwangi. Indikator motivasi dalam penelitian ini diadopsi dari pengukuran Sutrisno yang telah dimodifikasi. Dalam penelitian ini tidak mengambil beberapa aspek karena kurang sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan.

a) Pemenuhan kebutuhan hidup

Meningkatnya semangat kerja Awak Mobil Tangki karena pemberian dalam bentuk gaji, insentif, bonus dan lain sebagainya yang di persepsi dapat memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga agar dapat hidup dengan layak.

b) Keselamatan

Meningkatnya semangat Awak Mobil Tangki dalam melaksanakan pekerjaan saat perusahaan memberikan jaminan keselamatan saat melakukan aktivitas persiapan maupun pendistribusian BBM.

Meningkatkan semangat kerja Awak Mobil Tangki berusaha menjadi lebih baik dan giat untuk mendapatkan penghargaan yang diberikan perusahaan.

c) Kondisi lingkungan kerja

Meningkatnya semangat Awak Mobil Tangki dalam menyelesaikan pekerjaannya karena dapat menjaga kondisi lingkungan kerja saat berinteraksi dan melakukan aktifitas saat persiapan maupun pendistribusian BBM.

d) Apresiasi

Meningkatkan semangat kerja Awak Mobil Tangki berusaha menjadi lebih baik dan giat untuk mendapatkan penghargaan yang diberikan perusahaan.

3) Disiplin Kerja (X_3)

Pada penelitian ini disiplin kerja merupakan rasa sadar dan kesediaan Awak Mobil Tangki mematuhi peraturan serta norma perusahaan PT Pertamina (Persero)

Depo Tanjungwangi Kabupaten Banyuwangi secara sukarela saat bekerja. Indikator disiplin kerja dalam penelitian ini diadopsi dari pengukuran Soejono dan Hasibuan yang telah dimodifikasi.

a) Ketepatan waktu

Awak Mobil Tangki datang ke kantor tepat waktu sesuai dengan kesepakatan yang telah ditentukan tanpa adanya keterpaksaan.

b) Ketaatan pada peraturan

Kesadaran Awak Mobil Tangki untuk mematuhi semua aturan dan SOP yang telah ditegakkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

c) Kemampuan memelihara peralatan

Awak Mobil Tangki sadar bahwa dengan menjaga dan memelihara perlengkapan kerja merupakan tanggung jawab setiap karyawan.

d) Penggunaan waktu secara efisien

Kesadaran Awak Mobil Tangki untuk tidak membuang-buang waktu demi mengejar target yang telah diberikan perusahaan.

e) Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas

Kesediaan Awak Mobil Tangki untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tidak melebihi batas waktu yang telah diberikan perusahaan.

f) Tingkat absen

Kesadaran Awak Mobil Tangki untuk tidak banyak melakukan absen dalam melakukan pekerjaan.

b. Variabel *dependent* atau variabel terikat

1) Prestasi kerja (Y)

Variabel dependen pada penelitian adalah ini prestasi kerja yaitu hasil yang dicapai Awak Mobil Tangki PT Pertamina (Persero) Depo Tanjungwangi Kabupaten Banyuwangi beserta aspek-aspek kepribadian dan perilaku yang mereka miliki. Penelitian ini mengacu pada pendapat Heidjrachman dan Suad Husnan. Indikator prestasi kerja yang dimaksud sebagai berikut:

a) Kualitas kerja

Pekerjaan yang dilakukan Awak Mobil Tangki dapat mencapai kualitas yang telah ditetapkan perusahaan yaitu keberhasilan dan ketepatan waktu dalam pendistribusian BBM.

b) Kuantitas kerja

Pekerjaan yang dilakukan Awak Mobil Tangki dapat mencapai bahkan melebihi dari jam kerja yang ditentukan oleh perusahaan atau lembur.

c) Hubungan kerja

Awak Mobil Tangki mampu menerima kebijakan yang dilakukan perusahaan, yaitu melakukan alih suplai.

d) Kemampuan komunikasi

Awak Mobil Tangki dapat berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerjanya saat melakukan persiapan dan pendistribusian BBM.

e) Kehati-hatian

Tingginya tingkat kewaspadaan Awak Mobil Tangki untuk menjaga keselamatan orang-orang disekitarnya dari kecelakaan.

f) Kesetiaan

Keinginan Awak Mobil Tangki untuk bekerja di perusahaan PT Pertamina (Persero) Depo Tanjungwangi dengan jangka waktu yang lama, bahkan hingga pension.

g) Inisiatif

Tingginya kecakapan Awak Mobil Tangki untuk melakukan atau tugas saat dibutuhkan.

3.7 Skala Pengukuran Variabel

Penelitian ini mengukur variabel menggunakan skala likert sesuai dengan indikator variabel yang telah ditentukan. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berguna pernyataan (Sugiyono, 2004:86). Kriteria dalam skala likert yang digunakan bersifat *ordinale scale*, yaitu:

- a. Skor 5: Sangat setuju (SS)
- b. Skor 4: Setuju (S)

- c. Skor 3: Netral (N)
- d. Skor 2: Tidak setuju (TS)
- e. Skor 1: Sangat Tidak Setuju (STS)

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Mengetahui ketepatan data yang diambil dan digunakan oleh peneliti dari kuesioner dibandingkan dengan data sesungguhnya pada objek merupakan hal yang sangatlah penting. Karena indikator dalam kuesioner seharusnya valid karena mengandung dasar dari kenyataan empiris. Cara mengetahui hal tersebut adalah dengan melakukan uji validitas pada data tersebut.

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2) - (n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi

n = jumlah responden uji coba

X = skor tiap item

Y = skor seluruh item responden uji coba

Dalam pengujian nilai koefisien yang digunakan tingkat signifikannya 5%. Jika r hitung lebih dari r tabel maka dinyatakan valid. Sebaliknya jika nilai r hitungnya kurang dari r tabel maka pernyataan dianggap tidak valid. Jika terdapat data yang tidak valid maka peneliti melakukan perbaikan pada item kuesioner atau dapat menghapus item tersebut.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas diperlukan dalam penelitian karena dengan uji ini dapat diketahui alat pengumpul data yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten atau tidak. Suatu taraf uji dikatakan mempunyai taraf kepercayaan bila uji tersebut

memberikan hasil yang tepat. Pada penelitian ini, untuk mengukur reliabilitas menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{Kr}{1 + (K - 1)r}$$

Dimana:

- α : Koefisien keandalan alat ukur
- r : Koefisien rata-rata korelasi antar variabel
- K : Jumlah variabel independen dalam permasalahan

Suatu instrument penelitian dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai 0,50 dan untuk riset dasar (*basic research*). Jika nilai reliabilitas berada dibawah 0,50 maka peneliti dapat mempertimbangkannya, jika dirasa data tersebut adalah data yang penting maka peneliti dapat mempertahankan data tersebut dengan memperbaiki kuesioner yang tidak reliabel.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan dalam penelitian ini sebagai penguji apakah dalam suatu variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini menggunakan tes *Kolmogrov-Smirnov*. Dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Merumuskan hipotesis

H_0 : data berdistribusi normal

H_a : data tidak berdistribusi normal

b. Menentukan tingkat signifikan

Tingkat signifikan (α) yang digunakan adalah 5% atau 0,05

c. Menarik kesimpulan

a. Jika signifikan $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal

b. Jika signifikan $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal

3.8.2 Uji Asumsi Regresi Linier Berganda

Untuk menganalisis data hasil penelitian digunakan metode regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu

dari pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel terikat prestasi kerja. Pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dengan persamaan analisis sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

- Y = Variabel prestasi kerja
- α = Konstanta
- β = Koefisien regresi
- X_1 = Variabel pelatihan
- X_2 = Variabel motivasi
- X_3 = Variabel disiplin kerja
- e = Variabel pengganggu (*error*)

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Agar regresi yang dihasilkan dapat memenuhi syarat berbagai *Best Linier Unbiased Estimator* (BLUE), maka regresi perlu diuji dengan dasar asumsi klasik metode kuadran kecil (OLS/*Ordinary Least Square*). Metode regresi dikatakan BLUE apabila tidak dapat multikolinieritas dan heteroskedastisitas.

a. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan menguji asumsi yang berkaitan bahwa antara variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan yang lainnya. Kolinieritas ganda terjadi apabila terdapat hubungan tiap-tiap variabel bebas secara individu terdapat variabel terkait. Salah satu cara untuk melihat terjadinya multikolinieritas yaitu dengan melihat VIF. Jika nilai $VIF > 10$ maka terjadi multikolinieritas.

b. Uji heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi *varians* dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain, jika tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak

terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji *scatterplot* dengan mengamati apakah titik pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPERED menyebar atau tidak. Jika titik-titik membentuk pola yang jelas seperti bergelombang melebar ataupun menyempit maka dapat dikatakan jika data tersebut mengalami heteroskedastisitas.

3.8.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini digunakan untuk pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari observasi (tidak terkontrol). Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.

1) Uji t (uji parsial)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variable bebas secara tersendiri terhadap variabel terikat. Langkah-langkah yang harus dilakukan sebagai berikut:

Perhitungan nilai t:

$$t = \frac{b_i}{sb_i}$$

Keterangan:

t : Besarnya t_{hitung}

b_i : Koefisien regresi

sb_i : *Standart error* koefisien regresi

Formulasi hipotesis uji t:

- a. $H_0 : b_i = 0, i = 1, 2, 3$

H_0 diterima dan H_a ditolak, tidak ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

- b. $H_a : b_i \neq 0, i = 1, 2, 3$

H_0 ditolak dan H_a diterima, ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

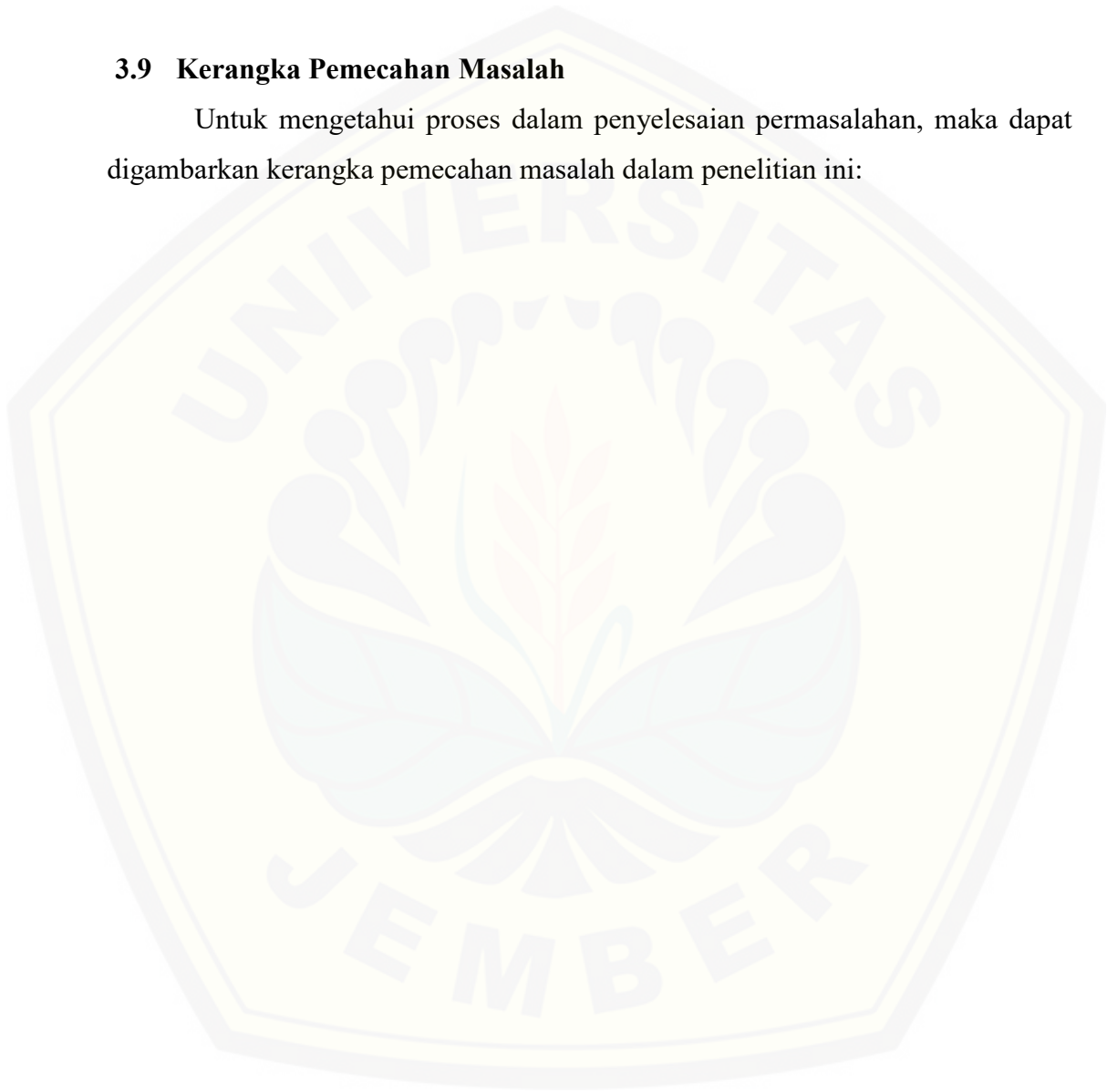
- c. level signifikan 5% (uji 2 sisi, 5%: $2 = 2,5\%$ atau- 2,5%)

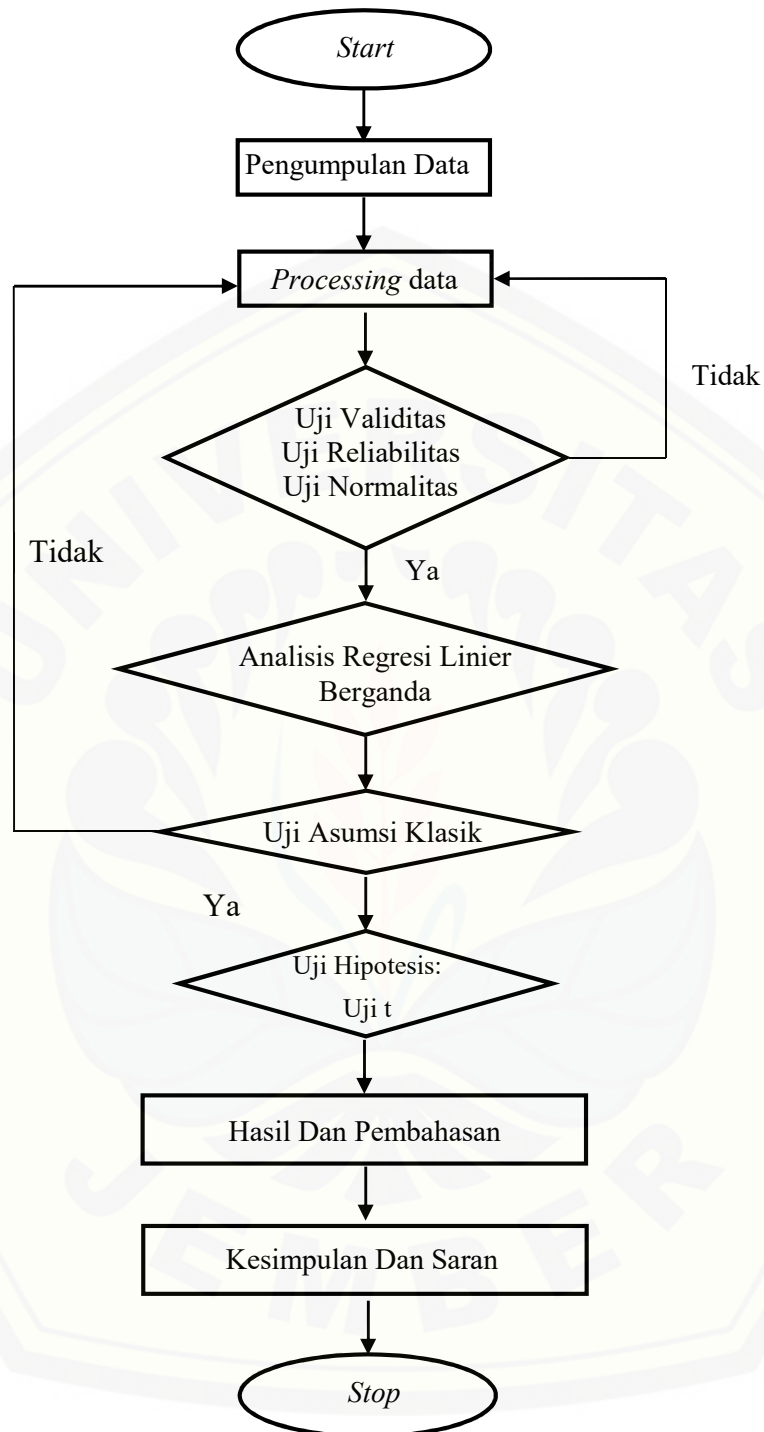
- d. Pengambilan keputusan

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai $sig > 0,05$: H_0 diterima, berarti tidak ada pengaruh parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig < 0,05$: H_0 ditolak, berarti ada pengaruh parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat

3.9 Kerangka Pemecahan Masalah

Untuk mengetahui proses dalam penyelesaian permasalahan, maka dapat digambarkan kerangka pemecahan masalah dalam penelitian ini:





Gambar 3.1. Kerangka pemecahan masalah

Keterangan kerangka pemecahan masalah adalah sebagaiberikut:

- a. *Start* yaitu persiapan atau tahap awal sebelum melakukan penelitian.
- b. Pengumpulan data, yaitu tahap melakukannya pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner pada responden untuk mendapatkan data primer.
- c. *Processing* data, yaitu tahap dimana data di proses agar dapat disiapkan sebelum dilakukan pengujian.
- d. Uji instrument yaitu tahap pengujian dimana menggunakan alat uji validitas, reliabilitas dan normalitas terhadap data yang diperoleh untuk mengetahui keadaan dan kesesuaian alat ukur yang digunakan.
- e. Uji asumsi klasik yaitu pengujian terhadap multikolinearitas dan heteroskedastisitas untuk mencari tahu ada atau tidaknya permasalahan dalam suatu model.
- f. Uji hipotesis yaitu pada tahap ini dilakukan uji signifikans untuk menguji signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- g. Melakukan pembahasan dari hasil analisa data.
- h. Menarik kesimpulan dari analisis tersebut sesuai dengan perhitungan dan selanjutnya memberikan saran.
- i. *Stop*, berakhirnya penelitian.

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja Awak Mobil Tangki (AMT) PT Pertamina (Persero) Depo Tanjungwangi Kabupaten Banyuwangi maka dapat didapatkan kesimpulan penelitian sebagai berikut:

- a. Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja, artinya bahwa semakin tinggi tingkat pelatihan yang diberikan PT Pertamina (Persero) Depo Tanjungwangi terhadap Awak Mobil Tangki (AMT) nya, maka akan meningkatkan tingkat prestasi kerja mereka. Hal ini terjadi karena pelatihan sangat di perlukan AMT untuk meningkatkan kompetensi mereka.
- b. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, artinya bahwa tinggi rendahnya tingkat motivasi Awak Mobil Tangki (AMT) PT Pertamina (Persero) Depo Tanjungwangi tidak memengaruhi tingkat prestasi kerja mereka. Hal ini terjadi karena motivasi individual AMT tertutupi oleh sistem ketat yang diberikan oleh perusahaan.
- c. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, artinya bahwa tinggi rendahnya tingkat disiplin kerja Awak Mobil Tangki (AMT) PT Pertamina (Persero) Depo Tanjungwangi tidak memengaruhi tingkat prestasi kerja mereka. Hal ini terjadi karena sifat disiplin individu para AMT masih rendah namun tindakan pendisiplinan yang dilakukan perusahaan membuat para AMT harus tetap bekerja sesuai dengan peraturan yang ada.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan dijelaskan oleh peneliti maka terdapat beberapa saran yang dapat diberikan seperti:

- a. Bagi Pihak Akademik

Dengan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi dan disiplin kerja hal ini akan menjadi wawasan baru bahwa terdapat faktor-

faktor lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja. Hal ini perlu di perhatikan dan dikaji lebih dalam lagi.

b. Bagi Pihak Manajerial PT Pertamina (Persero) Depo Tanjungwangi Kabupaten Banyuwangi

Pihak perusahaan harus mampu memberikan program yang tepat untuk para Awak Mobil Tangki (AMT) untuk terus meningkatkan prestasi kerja mereka, diantaranya sebagai berikut:

- a) Pelatihan, kualitas dan jumlah pelatihan harus tetap di jaga agar kemampuan AMT tidak berkurang karena pelatihan merupakan hal yang penting dan sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Namun perusahaan juga perlu mencari metode yang cocok dalam melakukan pelatihan agar materi yang diberikan dapat diterima dengan baik.
- b) Motivasi, pemberian penghargaan terhadap AMT teladan harus tetap diberikan agar mereka merasa dihargai dalam bekerja. Selain itu pemberian gaji, insentif dan bonus untuk para karyawan perlu di perhatikan karena banyak karyawan yang merasa pendapatan mereka kurang mencukupi untuk kebutuhan mereka, serta komunikasi sesama karyawan harus dijaga agar tidak terjadi konflik yang akan merukan kinerja para AMT.
- c) Disiplin kerja, jam kerja para AMT harus diperhatikan karena banyak dari mereka yang harus istirahat saat perjalanan dikarenakan mengalami kelelahan dalam melakukan distribusi.

c. Bagi Penelitian Berikutnya

Dengan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel prestasi kerja, untuk penelitian berikutnya harus memperdalam sistem yang berlaku pada objek yang ingin diteliti dan juga mempertimbangkan indikator disiplin kerja dari

perusahaan. Dengan melakukan hal tersebut maka peneliti akan mendapatkan variabel-variabel yang cocok dalam penelitian.



DAFTAR PUSTAKA

- Alex, S Nitisemito. 2002. *Manajemen Personalia*, Edisi Revisi. Penerbit Ghalia Indonesia.
- As'ad , Moh. 2001. *Psikologi Industri*. Liberty. Yogyakarta
- Baharuddin, A; Alhabsyi, T; dan Utami, HN. 2013. Pengaruh Pelatihan , Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja karyawan (Studi Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan jaringan Malang). *Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang*. Hal 56-68.
- Daft, Richard.2010. *Era Baru Manajemen*. Salemba Empat, Jakarta
- Frely, AN, Kawatu, PAT, dan Maddusa SS. .2018. Hubungan Antara Umur Masa Kerja Dan Lama Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Pengemudi Truk Tangki Di Terminal Bahan Bakar Minyak (BBM) PT Pertamina (Persero) Belitung. *Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi Manado*.Vol 9 No 3. Hal 1-9
- Hafsari, AR., Wahyuni I., dan Kurniawan B. 2018. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Waktu Pendistribusian BBM Pada Awak Mobil Tangki Di PT. X. *FKM UNDIP*. Vol 6 Hal 2. Hal 268-277
- Handoko, Hani.2014. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-19. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen Dasar, Penelitian, Dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Heidjrachman dan Suad Husnan. 2000. *Manajemen Personalia*. Edisi Empat. BPFE. Yogyakarta
- Lagale, DG, Mekel, PA, Dan Sepang, JL. 2014. Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA*. Vol No 2. Hal 935-943
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi bahasa Indonesia. Penerbit Andi. Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mustakim, Noor, Dan Irawati, Dwi. 2012. Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Balai

- Pelaksana Teknis Bina Marga Wilayah Magelang. *Majalah Ekonomi*. No.1. Hal 57-63
- Parhusip, CM, Musadieg, MA, dan Nurdjahjono, GE. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Cabang Kayutangan Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 9 No 1. Hal 1-10
- Pattynama, JV, Kojo, Christoffel, Dan Repi, AL. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. Vol 4 No 1. Hal 514-523
- Poluakan, BC, Tumbuan, W, dan Trang Irvan. 2017. Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai TVRI Stasiun Sulut. *Universitas Sam Ratulangi Manado*. Vol 5 No 2. Hal 588-538.
- Saweduling, Paulus. 2013. Motivasi Kerja, Kompensasi, Pelatihan Dan pengembangan, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Guru SMP Di Kabupaten Talaud. *Universitas Ratulang Manado*. Vol 1 No 4. Hal 582-595
- Siagan, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbit STIE. Yogyakarta
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta:Prenadamedia group
- Zaenina, FF, Kurniawan, B, dan Ekawati. 2018. Faktor Yang Mempengaruhi Kepatuhan Awak Mobil Tangki Terhadap Standar Operasional Prosedur Pengisian Dan Pembongkaran BBM (Studi Kasus Di PT X Semarang). *FKM UNDIP*. Vol 6 No 5. Hal 529-534

Lampiran 1. Kuesioner**KUESIONER PENELITIAN**

Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Awak Mobil Tangki (AMT) PT Pertamina (Persero) Depo Tanjungwangi Kabupaten Banyuwangi

Yth.

Saudara Responden Penelitian

Dengan Hormat,

Dalam rangka menyusun skripsi yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Awak Mobil Tangki (AMT) PT Pertamina (Persero) Persero Depo Tanjungwangi Kabupaten Banyuwangi”, maka saya:

Nama : David Irawan

NIM : 150810201220

Jurusan : S1 Manajemen

Dengan kerendaha hati memohon kesediaan Saudara untuk mengisi pernyataan dalam kuesioner yang terlampir. Jawaban saudara akan sangat membantu keberhasilan penelitian yang saya lakukan. Saya akan sangat menghargai setiap jawaban yang Saudara berikan dan menjaga kerahasiaan identitas dan informasi yang telah diberikan, serta tidak akan berpengaruh terhadap kedudukan dan status. Hasil jawaban dari kuesioner ini semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian.

Demikian surat permohonan ini saya buat, atas kesediaan dan partisipasinya saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

David Irawan
NIM. 150810201220

A. Identitas Responden

Petunjuk : Isilah titik-titik (...) berikut dan berikan tanda centang (√) pada kolom jawaban yang menggambarkan pemikiran saudara:

- a. Nomor responden :*
- b. Nama :
- c. Usia : Tahun
- d. Pendidikan terakhir : SD/SMP/SMA/DIPLOMA/S1/S2/S3**
- e. Status berkeluarga : Belum menikah Sudah menikah
- f. Masa Kerja :Tahun..... Bulan

*) Diisi oleh peneliti **) Coret yang tidak perlu

B. Petunjuk Pengisian

- a. Pernyataan-pernyataan berikut mohon diisi dengan sejujur-jujurnya dan sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada agar penelitian ini mendapatkan data yang valid. Identitas dijamin kerahasiaannya oleh peneliti.
- b. Kriteria responden yang dapat mengisi kuesioner ini yaitu:
 - 1. Responden merupakan Awak Mobil Tangki PT Pertamina (Persero) Depo Tanjungwangi yang masih aktif.
 - 2. Responden merupakan perseorangan yang telah terpilih secara acak oleh peneliti
- c. Berikan tanda centang (√) pada salah satu kolom setiap pernyataan sesuai dengan yang anda alami dan rasakan. Terdapat lima kategori jawaban yaitu:
 - 1. Sangat setuju : SS
 - 2. Setuju : S
 - 3. Netral : N
 - 4. Tidak setuju : TS
 - 5. Sangat tidak setuju : STS

Tabel Kuesioner Pernyataan

1. Pelatihan

NO	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Instruktur dalam pelatihan memiliki kemampuan yang memupuni sehingga mampu meningkatkan kemampuan saya					
2	Dalam pelatihan, instruktur mampu menguasai materi sehingga mampu meningkatkan kemampuan saya					
3	Materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan saya untuk melaksanakan pekerjaan agar dapat memenuhi standar dari perusahaan					
4	Metode pelatihan yang dilakukan sesuai dengan materi sehingga mampu meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja					
5	Pelatihan memiliki sasaran yang jelas sehingga mampu meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja					

2. Motivasi

NO	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Pendapatan yang didapat dari perusahaan dapat memenuhi kebutuhan hidup keluarga, sehingga meningkatkan semangat kerja saya untuk terus bekerja					

2	Pemberian jaminan keselamatan dari perusahaan saat saya melaksanakan pekerjaan dapat meningkatkan semangat kerja					
3	Menjaga interaksi dengan teman-teman dan pengawas dapat meningkatkan semangat dalam menjalankan pekerjaan saya					
4	Pemberian penghargaan yang diberikan memicu saya untuk meningkatkan semangat dalam bekerja					

3. Disiplin Kerja

NO	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu datang tepat waktu ke kantor					
2	Saya bersedia menaati semua peraturan yang ada di SOP yang diberikan perusahaan demi kenyamanan dan kelancaran saat bekerja					
3	Saya sadar untuk menggunakan peralatan secara bijak guna menjaga agar tidak rusak					
4	Saya bersedia untuk melakukan semua tugas sesuai target perusahaan dengan bekerja dengan tidak membuang-buang waktu secara sia-sia					
5	Saya bersedia untuk menyelesaikan tugas tepat pada waktu yang ditentukan sebagai tanggung jawab sebagai karyawan perusahaan					
6	Saya sadar untuk tidak absen saat melakukan pekerjaan sebagai tugas karyawan perusahaan					

4. Prestasi Kerja

NO	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu tepat waktu dalam melakukan distribusi BBM					
2	Saya sering mendapat tugas tambahan atau lembur dalam bekerja					
3	Saya siap jika terdapat kebijakan perusahaan untuk melakukan alih suplai					
4	Saya mampu menjaga komunikasi dengan menghindari konflik dengan rekan kerja saat melakukan pendistribusian					
5	Saya selalu berhati-hati untuk menjaga orang-orang disekitar dari kecelakaan					
6	Saya menginginkan selamanya dapat bekerja di perusahaan ini hingga pensiun					
7	Saya cakap dalam melakukan inisiatif untuk melaksanakan pekerjaan jika dibutuhkan					

Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Kuesioner

Pelatihan					Motivasi					
No.	X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃	X ₁₄	X ₁₅	No.	X ₂₁	X ₂₂	X ₂₃	X ₂₄
1.	5	5	5	3	4	1.	1	5	4	4
2.	4	4	4	4	4	2.	2	2	4	2
3.	4	4	4	4	4	3.	4	4	4	4
4.	4	5	4	4	4	4.	4	4	4	4
5.	4	5	5	4	4	5.	4	4	4	3
6.	4	4	5	4	4	6.	2	4	4	5
7.	5	5	5	5	5	7.	5	5	5	5
8.	5	5	5	4	4	8.	4	5	3	5
9.	4	3	4	3	4	9.	2	3	3	3
10.	4	4	4	5	4	10.	2	5	4	4
11.	4	5	4	4	4	11.	4	5	4	4
12.	4	4	5	4	4	12.	4	4	5	5
13.	5	4	5	4	5	13.	4	4	4	4
14.	4	5	4	4	4	14.	4	4	5	4
15.	4	4	5	4	4	15.	1	5	4	4
16.	5	5	4	4	4	16.	5	4	4	5
17.	4	5	4	5	4	17.	1	3	4	5
18.	3	4	5	5	4	18.	5	3	4	5
19.	4	4	5	4	4	19.	4	4	3	3
20.	4	5	4	4	4	20.	4	4	4	3
21.	5	5	4	4	4	21.	4	5	3	4
22.	4	4	5	4	4	22.	2	4	4	5
23.	5	4	4	4	4	23.	4	4	4	4
24.	4	5	4	5	4	24.	4	4	5	4
25.	4	3	5	4	4	25.	4	5	4	4
26.	4	5	4	4	5	26.	2	4	4	4
27.	4	4	5	3	5	27.	4	3	4	5
28.	4	5	5	4	4	28.	4	4	5	5
29.	5	5	5	4	4	29.	4	4	3	5
30.	4	5	4	4	4	30.	5	4	4	3
31.	4	4	5	5	4	31.	4	4	4	4
32.	4	4	5	4	4	32.	4	5	4	5
33.	5	4	5	4	4	33.	1	5	4	5
34.	4	5	5	4	4	34.	4	4	3	4
35.	4	5	4	5	4	35.	4	4	4	4
36.	3	4	5	4	4	36.	4	4	3	5
37.	4	5	5	4	4	37.	4	3	4	3
38.	5	4	5	4	5	38.	4	5	4	5

39.	4	5	4	4	4	39.	2	3	5	5
40.	5	4	5	4	4	40.	4	4	5	4
41.	5	4	5	4	4	41.	4	4	5	4
42.	4	4	5	3	4	42.	4	4	4	5
43.	4	5	4	3	4	43.	4	5	4	5
44.	4	5	4	5	4	44.	5	4	4	4
45.	4	4	5	4	4	45.	2	4	3	5
46.	4	5	5	4	4	46.	1	4	4	3
47.	5	4	4	4	5	47.	4	5	4	5
48.	4	4	4	4	4	48.	4	3	4	3
49.	4	5	4	5	4	49.	5	4	4	5
50.	4	5	5	4	4	50.	2	5	3	4
51.	3	4	4	5	4	51.	4	4	4	4
52.	5	5	5	5	4	52.	4	5	4	5
53.	4	4	5	4	4	53.	4	4	5	5
54.	4	5	5	4	4	54.	2	4	4	4
55.	4	4	4	4	4	55.	2	4	4	5
56.	4	4	4	4	4	56.	4	5	3	5
57.	4	5	4	5	4	57.	4	4	4	5
58.	4	5	5	4	4	58.	4	5	4	3
59.	4	5	5	4	4	59.	4	4	4	4
60.	5	4	5	5	4	60.	4	3	3	4
61.	4	4	5	3	4	61.	4	4	4	4
62.	4	4	4	4	4	62.	2	4	4	5
63.	5	4	5	4	5	63.	1	5	5	4
64.	5	4	5	5	5	64.	1	5	4	5
65.	4	5	5	4	4	65.	2	4	5	5
66.	4	5	5	4	4	66.	4	3	4	4
67.	5	3	5	4	4	67.	5	5	3	4

Disiplin Kerja							Prestasi Kerja							
No.	X31	X32	X33	X34	X35	X36	No.	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7
1.	5	5	5	5	5	5	1.	5	4	5	5	5	5	5
2.	3	4	4	3	4	5	2.	5	4	5	5	5	3	4
3.	4	4	4	4	4	4	3.	3	4	3	4	4	4	4
4.	5	4	4	4	4	4	4.	4	4	5	5	4	5	4
5.	5	5	5	4	5	4	5.	5	3	5	5	5	4	4
6.	5	5	4	5	5	4	6.	4	5	3	5	5	5	4
7.	4	5	5	4	5	5	7.	5	5	5	5	4	5	5
8.	3	5	4	5	5	5	8.	5	4	5	5	5	5	4
9.	4	4	4	5	4	4	9.	4	4	5	4	3	4	4
10.	4	4	4	4	4	5	10.	5	3	4	5	5	5	4
11.	5	5	5	4	5	4	11.	5	4	5	5	3	4	5
12.	5	5	5	4	5	5	12.	4	4	5	5	5	4	4
13.	5	5	4	5	5	5	13.	5	5	4	5	5	5	4
14.	3	4	4	4	5	4	14.	5	4	5	5	5	3	5
15.	5	5	4	5	4	4	15.	5	4	4	5	5	4	5
16.	3	5	4	4	5	5	16.	3	4	5	5	5	5	4
17.	5	5	5	4	5	5	17.	4	5	5	5	5	4	4
18.	5	5	4	5	5	4	18.	5	4	5	5	4	5	4
19.	5	5	4	4	4	5	19.	5	4	3	4	3	5	4
20.	4	5	5	4	5	4	20.	5	4	5	5	5	4	5
21.	3	4	5	4	4	4	21.	5	5	5	5	5	4	4
22.	5	4	4	3	5	4	22.	4	4	5	5	5	4	5
23.	4	5	5	3	5	5	23.	5	4	5	4	4	3	5
24.	5	5	4	5	5	5	24.	5	3	3	5	4	5	4
25.	5	5	4	5	5	4	25.	4	4	5	4	5	1	5
26.	4	5	4	4	4	4	26.	4	4	4	5	5	4	4
27.	5	4	5	4	5	5	27.	5	5	4	5	5	5	4
28.	5	5	4	5	5	5	28.	5	4	5	5	5	4	4
29.	5	5	5	4	5	3	29.	5	4	5	5	3	4	4
30.	5	4	5	4	4	5	30.	5	5	3	5	5	4	4
31.	4	4	4	4	4	5	31.	4	4	5	5	4	5	4
32.	5	4	4	5	5	4	32.	5	4	5	5	5	4	4
33.	5	5	4	5	5	5	33.	5	4	3	5	4	5	4
34.	3	5	4	4	5	5	34.	5	4	5	5	5	4	5
35.	3	5	4	4	5	5	35.	5	5	3	4	5	5	5
36.	5	5	5	4	4	5	36.	5	3	5	5	5	4	4
37.	5	5	3	5	5	4	37.	3	4	5	5	5	4	4

38.	5	4	5	3	4	4	38.	5	4	5	5	5	4	5
39.	5	5	5	4	5	5	39.	5	5	5	5	3	4	4
40.	5	4	4	5	4	5	40.	5	5	5	5	4	5	4
41.	3	5	4	4	5	4	41.	4	4	4	5	5	4	4
42.	5	5	4	4	5	5	42.	4	4	3	5	5	4	4
43.	3	5	4	5	4	5	43.	5	4	5	5	5	3	4
44.	5	4	4	4	4	5	44.	5	4	5	5	5	4	4
45.	5	5	5	5	5	4	45.	5	5	5	4	4	5	5
46.	5	5	4	4	5	4	46.	4	4	5	5	5	4	4
47.	5	5	4	4	5	4	47.	5	4	3	5	5	5	4
48.	4	4	4	5	4	4	48.	5	4	5	5	5	4	5
49.	5	4	5	5	5	5	49.	5	4	3	5	4	5	4
50.	4	5	4	4	5	5	50.	4	3	5	5	5	2	4
51.	5	5	5	5	5	4	51.	5	4	4	5	5	5	4
52.	5	5	4	3	4	5	52.	5	5	3	5	5	4	5
53.	4	3	4	4	4	4	53.	4	4	4	5	5	5	4
54.	5	5	4	3	5	5	54.	5	5	5	4	4	5	5
55.	3	5	4	4	5	5	55.	5	4	5	5	4	5	5
56.	4	4	4	5	5	5	56.	5	4	5	5	5	4	4
57.	5	5	5	4	5	3	57.	4	4	5	5	5	4	4
58.	5	5	4	4	4	4	58.	5	4	3	5	3	4	4
59.	5	5	4	5	5	4	59.	4	4	3	5	4	5	4
60.	4	4	4	3	4	4	60.	5	5	5	5	5	4	4
61.	3	4	5	4	5	5	61.	4	3	5	5	5	4	5
62.	5	5	4	5	5	5	62.	5	4	5	4	4	5	4
63.	5	5	3	4	5	5	63.	5	5	5	5	5	4	4
64.	5	4	4	5	4	5	64.	5	5	4	5	4	5	4
65.	5	3	5	5	5	5	65.	5	4	5	5	5	4	4
66.	4	5	4	5	5	4	66.	3	4	5	5	5	3	4
67.	4	5	4	5	5	5	67.	5	4	5	5	4	4	5

Lampiran 3. Uji Validitas

Pelatihan (X₁)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTALX1
X1.1	Pearson Correlation	1	-.025	.181	-.043	.378**	.597**
	Sig. (2-tailed)		.842	.144	.729	.002	.000
	N	67	67	67	67	67	67
X1.2	Pearson Correlation	-.025	1	-.174	.171	-.116	.464**
	Sig. (2-tailed)	.842		.159	.166	.349	.000
	N	67	67	67	67	67	67
X1.3	Pearson Correlation	.181	-.174	1	-.158	.115	.378**
	Sig. (2-tailed)	.144	.159		.200	.355	.002
	N	67	67	67	67	67	67
X1.4	Pearson Correlation	-.043	.171	-.158	1	.004	.464**
	Sig. (2-tailed)	.729	.166	.200		.975	.000
	N	67	67	67	67	67	67
X1.5	Pearson Correlation	.378**	-.116	.115	.004	1	.442**
	Sig. (2-tailed)	.002	.349	.355	.975		.000
	N	67	67	67	67	67	67
TOTALX1	Pearson Correlation	.597**	.464**	.378**	.464**	.442**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67	67

Motivasi (X₂)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	TOTALX2
X2.1	Pearson Correlation	1	-.029	-.034	-.004	.667**
	Sig. (2-tailed)		.815	.787	.973	.000
	N	67	67	67	67	67
X2.2	Pearson Correlation	-.029	1	-.069	.279*	.469**
	Sig. (2-tailed)	.815		.579	.022	.000
	N	67	67	67	67	67
X2.3	Pearson Correlation	-.034	-.069	1	.112	.332**
	Sig. (2-tailed)	.787	.579		.368	.006
	N	67	67	67	67	67
X2.4	Pearson Correlation	-.004	.279*	.112	1	.570**
	Sig. (2-tailed)	.973	.022	.368		.000
	N	67	67	67	67	67
TOTALX2	Pearson Correlation	.667**	.469**	.332**	.570**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.006	.000	
	N	67	67	67	67	67

Disiplin Kerja (X₃)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	TOTALX3
X3.1	Pearson Correlation	1	.116	.134	.168	.078	-.130	.582**
	Sig. (2-tailed)		.350	.280	.173	.533	.295	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
X3.2	Pearson Correlation	.116	1	-.049	.090	.457**	.003	.531**
	Sig. (2-tailed)	.350		.694	.471	.000	.981	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
X3.3	Pearson Correlation	.134	-.049	1	-.154	.139	-.048	.319**
	Sig. (2-tailed)	.280	.694		.214	.263	.697	.009
	N	67	67	67	67	67	67	67
X3.4	Pearson Correlation	.168	.090	-.154	1	.210	.003	.508**
	Sig. (2-tailed)	.173	.471	.214		.088	.980	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
X3.5	Pearson Correlation	.078	.457**	.139	.210	1	.028	.603**
	Sig. (2-tailed)	.533	.000	.263	.088		.821	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
X3.6	Pearson Correlation	-.130	.003	-.048	.003	.028	1	.272*
	Sig. (2-tailed)	.295	.981	.697	.980	.821		.026
	N	67	67	67	67	67	67	67
TOTALX3	Pearson Correlation	.582**	.531**	.319**	.508**	.603**	.272*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.009	.000	.000	.026	
	N	67	67	67	67	67	67	67

Lampiran 4. Uji Reliabilitas

Pelatihan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.622	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	38.7612	4.215	.422	.561
X1.2	38.5522	4.463	.233	.619
X1.3	38.3881	4.756	.175	.633
X1.4	38.8657	4.512	.253	.612
X1.5	38.8657	4.815	.319	.605
TOTALX1	21.4925	1.345	1.000	.091

Motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.648	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	28.1791	8.180	.396	.600
X2.2	27.4478	10.615	.295	.642
X2.3	27.5970	11.396	.172	.674
X2.4	27.3134	9.976	.399	.608
TOTALX2	15.7910	3.107	1.000	.098

Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.654	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	49.2239	8.722	.398	.609
X3.2	49.0448	9.468	.398	.619
X3.3	49.3881	10.271	.170	.661
X3.4	49.3881	9.332	.342	.626
X3.5	49.0000	9.424	.501	.607
X3.6	49.1493	10.402	.107	.673
TOTALX3	26.8358	2.776	1.000	.290

Prestasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.575	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	57.7910	9.137	.375	.524
Y2	58.2687	9.593	.275	.548
Y3	57.9403	9.299	.185	.571
Y4	57.5522	10.251	.220	.566
Y5	57.8507	9.826	.145	.577
Y6	58.1791	9.725	.107	.593
Y7	58.1343	9.967	.237	.559
TOTALL Y	31.2090	2.713	1.000	.014

Lampiran 5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.55570059
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.061
	Negative	-.127
Kolmogorov-Smirnov Z		1.036
Asymp. Sig. (2-tailed)		.233

Lampiran 6. Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	20.280	4.635		4.376	.000		
	TOTALX1	.453	.176	.319	2.568	.013	.919	1.088
	TOTALX2	.013	.117	.014	.113	.910	.906	1.104
	TOTALX3	.037	.119	.037	.309	.758	.976	1.025