

SKRIPSI

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada PT Pos Indonesia KCU Malang)



Disusun oleh :

Rizqi Ichsanul Hidayat

NIM : 200501110273

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2024/2025**

SKRIPSI

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi pada PT Pos Indonesia KCU Malang)

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang Untuk
Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
(S.M)



Disusun oleh :

Rizqi Ichsanul Hidayat

NIM : 200501110273

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2024/2025

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI**
(Studi pada PT Pos Indonesia KCU Malang)

SKRIPSI

Oleh

Rizqi Ichsanul Hidayat

NIM : 200501110273

Telah Disetujui Pada Tanggal 12 Desember 2024

Dosen Pembimbing,



Ryan Basith Fasih Khan, M.M
NIP. 199311292020121005

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI**
(Studi pada PT Pos Indonesia KCU Malang)

SKRIPSI

Oleh

RIZQI ICHSANUL HIDAYAT

NIM : 200501110273

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 24 Desember 2024

Susunan Dewan Penguji:

Tanda Tangan

1 Ketua Penguji

Choirul Rozi, SS., M.Pd

NIP. 198708082023211025



2 Anggota Penguji

Dr. Fauzan Almanshur, ST., M.M

NIP. 197311172005011003



3 Sekretaris Penguji

Ryan Basith Fasih Khan, M.M

NIP. 199311292020121005



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rizqi Ichsanul Hidayat
NIM : 200501110273
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "skripsi" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada PT Pos Indonesia KCU Malang)

Adalah hasil karya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya ciptaan orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "klaim" dari pihak lain, maka bukan menjadi tanggung jawab dosen pembimbing dan ataupun pihak fakultas ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa ada paksaan dari siapapun.

Malang, 11 Desember 2024

Hormat Saya



Rizqi Ichsanul Hidayat

200501110273

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, dengan mengucap rasa syukur yang tiada henti kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik serta hidayahnya serta memberikan banyak kenikmatan, kekuatan, dan kemudahan bagi peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Tak lupa sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah menuntun kita dari zaman kegelapan menuju zaman keislaman seperti saat ini.

Skripsi ini saya persembahkan kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan, usaha dan doa untuk memperoleh gelar sarjana. Kepada orang tua saya yaitu ayah saya Firman Hidayat dan ibu saya Ririen Kusumawati yang selalu mendoakan dan cinta serta support yang tiada henti kepada saya. Serta saudara - saudara saya yang selalu memberikan support dan semangat kepada saya serta selalu mendoakan saya untuk mencapai pencapaiin sampai saat ini.

Kepada Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi seluruhnya, terutama kepada bapak Ryan Basith Fasih Khan, M.M yang telah membimbing, mengajarkan, dan menginspirasi dengan pengetahuan serta kebijaksanaan. Terima kasih atas segala ilmu yang telah diberikan, yang menjadi bekal berharga dalam perjalanan hidup saya. Serta Kepada seluruh teman dan sahabat pada waktu TK, SMA, kuliah dan rekan seperjuangan yang selalu memberikan dukungan, canda tawa, serta bantuan di saat suka dan duka. Terima kasih atas kebersamaan dan semangat yang tak pernah pudar, yang membuat setiap tantangan terasa lebih ringan.

Dan terakhir kepada diri saya sendiri terima kasih telah kuat dan bertahan sampai sekarang serta berjuang dengan tekun dan gigih dalam menghadapi setiap tantangan dan rintangan. Terima kasih atas ketekunan, dedikasi, dan semangat yang tak pernah padam, yang membawa pada pencapaian ini. Serta mari kuatkan tekat untuk melangkah maju ke depan untuk masa depan yang cerah.

MOTTO

“Sukses bukanlah milik orang yang tidak pernah gagal, tetapi orang yang tidak pernah menyerah setelah gagal.”

"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya..." -
Q.S Al Baqarah: 286

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur ke hadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PT Pos Indonesia KCU Malang)”**

Shalawat dan salam Semoga tak lupa senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa ajaran agama Islam ke seluruh penjuru dunia dan Alhamdulillah ajarannya masih bisa kita rasakan sampai sekarang ini. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan Terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA., selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.El., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Sulhan, S.E., MM., Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ryan Basith Fasih Khan, MM. Selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang selalu memberikan dukungan, arahan, motivasi, masukan dan kritikan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
5. Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan ilmu, pengetahuan, pengalaman dan solusi di setiap proses perkuliahan yang telah berlangsung.
6. Seluruh karyawan PT Pos Indonesia KCU Malang yang selalu membantu dan mendampingi penulis saat melakukan penelitian.
7. Kedua orang tua dan keluarga saya yang senantiasa memanjatkan doa, memberikan kasih sayang, motivasi, dukungan moral, dan material dalam proses pengerjaan skripsi ini.

8. Kepada sahabat saya Abi, Abrar, Aisyah, Aji, Alifian, Arri, Arif, Azzam, Chiara, Danang, Dhika, Ella, Erlina, Fanny, Farel, Faris, Irfan, Kevin, Meyla, Nafan, Puput, Raka, Refa, Shanoy, Wildan, Yovico. Terima kasih atas kebersamaan, semangat, dan canda tawa yang selalu menyemangati saya dalam menjalani masa-masa kuliah. Kalian adalah tempat saya berbagi suka dan duka, serta teman yang selalu ada saat saya membutuhkan dukungan, baik dalam hal akademik maupun pribadi. Terima kasih atas waktu, bantuan, dan motivasi yang tak henti-hentinya kalian berikan, terutama ketika saya merasa lelah dan hampir menyerah. Kehadiran kalian benar-benar berarti bagi saya dan memberi kekuatan tambahan untuk terus maju hingga akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan.
9. Terima kasih kepada diriku sendiri karna telah menjadi pribadi yang luar biasa, berani mengambil risiko dan mencoba hal-hal baru, melangkah keluar dari zona nyaman, dan tak pernah takut untuk gagal, bersinar dalam keunikan sendiri, dan tak pernah berhenti untuk menjadi diri sendiri serta terima kasih karena sudah kuat dihantam dan diterjang oleh keadaan sama sampai titik ini.

Semoga Allah SWT. memberikan balasan untuk kebaikan kalian dan selalu mempermudah segala urusan. Penyusunan skripsi ini telah banyak mendapat dukungan moril dan material. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk kesempurnaan dalam penulisan karya ilmiah selanjutnya. Harapan penulis semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi semua pihak.

Malang, 11 Desember 2024



Rizqi Ichsanul Hidayat

DAFTAR ISI

	halaman
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
SURAT PERNYATAAN.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
MOTTO	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
ABSTRAK	1
ABSTRACT.....	2
خلاصة	3
BAB I PENDAHULUAN.....	4
1.1. Latar Belakang.....	4
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan	7
1.4. Manfaat.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1. Hasil Penelitian Terdahulu	9
2.2. Kajian Teori.....	12
2.2.1. Pengertian Pelatihan	12
2.2.1.1. Tujuan dan Manfaat Pelatihan.....	13
2.2.1.2. Jenis Pelatihan	14
2.2.1.3. Indikator Pelatihan	15
2.2.1.4. Pelatihan dalam Perspektif Islam	16
2.2.2. Pengertian Motivasi Kerja.....	18
2.2.2.1. Tujuan Pemberian Motivasi Kerja.....	18
2.2.2.2. Faktor-faktor Motivasi Kerja	19
2.2.2.3. Indikator Motivasi Kerja	21
2.2.2.4. Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam	22
2.2.3. Pengertian Kinerja	23

2.2.3.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	24
2.2.3.2. Indikator Kinerja	24
2.2.3.3. Kinerja dalam perspektif Islam	25
2.3. Hipotesis Penelitian	27
2.4. Model Hipotesis	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	28
3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian	28
3.2. Lokasi Penelitian	28
3.3. Populasi dan Sampel	28
3.3.1. Populasi	28
3.3.2. Sampel	29
3.4. Teknik Pengambilan Sampel	29
3.5. Data dan Jenis Data	29
3.6. Teknik Pengumpulan data	30
3.7. Definisi Operasional Variabel	32
3.8. Skala Pengukuran	33
3.9. Metode Analisis Data	34
3.9.1. Uji Asumsi	34
3.9.2. Analisis Regresi Linear Berganda	35
BAB IV PEMBAHASAN	38
4.1. Profil PT Pos Indonesia KCU Malang	38
4.1.1. Sejarah Kantor Pos	38
4.1.2. Profil PT Pos Indonesia KCU Malang	39
4.1.3. Visi dan Misi PT Pos Indonesia KCU Malang	40
4.1.4. Struktur Organisasi PT Pos Indonesia KCU Malang	41
4.2. Hasil Penelitian	41
4.2.1. Karakteristik Responden	41
4.3. Distribusi Jawaban Responden	45
4.3.1. Variabel Pelatihan	45
4.3.2. Variabel Motivasi Kerja	46
4.3.3. Variabel Kinerja Pegawai	47
4.4. Hasil Pengujian Statistik	47
4.4.1. Uji Instrumen	47

4.4.1.2. Uji Validitas	47
4.4.1.2. Uji Reliabilitas	48
4.4.2. Uji Asumsi Klasik.....	49
4.4.2.1. Uji Normalitas	49
4.4.2.2. Uji Multikolinieritas.....	50
4.4.2.3. Uji Heterokedastisitas	50
4.4.2.4. Uji Linearitas.....	51
4.4.3. Uji Regresi Linear Berganda	52
4.4.3.1. Persamaan Regresi Linear Berganda	52
4.4.3.2. Uji Hipotesis.....	53
4.5. Pembahasan.....	56
4.5.1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai.....	56
4.5.2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai	57
4.5.3 Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai	58
BAB V PENUTUP.....	60
5.1. Kesimpulan	60
5.2. Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN – LAMPIRAN.....	68

DAFTAR GAMBAR

	halaman
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	27
Gambar 4.1. Struktur Organisasi	41
Gambar 4.2. Diagram Usia Pegawai	42
Gambar 4.3. Diagram Jenis Kelamin.....	43
Gambar 4.4. Diagram Pendidikan Terakhir	44
Gambar 4.5. Diagram lama bekerja pegawai.....	45

DAFTAR TABEL

	halaman
Tabel 2.1. Tabel Penelitian Terdahulu	9
Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel	32
Tabel 4.1. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	42
Tabel 4.2. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel 4.3. Distribusi Karakteristik Responden Pendidikan Terakhir	43
Tabel 4.4. Distribusi Karakteristik Responden Lama Bekerja	44
Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Pelatihan	45
Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja	46
Tabel 4.7. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai.....	47
Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas.....	47
Tabel 4.9. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	48
Tabel 4.10. Hasil Uji Normalitas.....	49
Tabel 4.11. Hasil Uji Multikolinieritas	50
Tabel 4.12. Hasil Uji Heterokedestisitas Coefficients	50
Tabel 4.13. Hasil Uji Linearitas Variabel Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)..	51
Tabel 4.14. Hasil Uji Linearitas Variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	51
Tabel 4.15. Persamaan Regresi Linear Berganda	52
Tabel 4.16. Hasil Uji Regresi Linear Berganda secara Simultan	54
Tabel 4.17. Hasil Uji Regresi Linear Berganda secara Parsial.....	55
Tabel 4.18. Hasil Uji Regresi Linear Berganda secara Parsial.....	55

ABSTRAK

Hidayat, Rizqi Ichsanul. 2024, SKRIPSI, “PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada PT Pos Indonesia KCU Malang)”

Pembimbing : Ryan Basith Fasih Khan, M. M.

Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

Digitalisasi memiliki dampak signifikan terhadap PT Pos Indonesia, membawa transformasi besar dalam operasional dan layanan. Banyak perusahaan harus mampu mengoptimalkan kinerja pegawai. Motivasi dan latihan merupakan unsur yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode explanatory research, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia KCU Malang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus dengan mengambil semua anggota populasi yaitu seluruh pegawai tetap yang berjumlah 75 orang sebagai responden. Variabel independen terdiri dari pelatihan (X_1) dan motivasi kerja (X_2). Sedangkan variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS 26 dengan tingkat signifikan 5%, yang terdiri dari uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menghasilkan persamaan regresi $Y = 6,963 + 0,163X_1 + 0,549X_2 + e$. Dalam penelitian ini, terdapat hasil pengujian hipotesis yang bertentangan dengan teori yang menyatakan bahwa semakin tingginya tingkat pelatihan maka seharusnya kinerja pegawai mengalami peningkatan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah: 1) Pelatihan secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; 2) Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; 3) Pelatihan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan bahwa 70,9% variabel Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variabel Pelatihan dan Motivasi Kerja, sedangkan 29,1 % variabel kinerja pegawai akan dijelaskan oleh variabel independen lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

ABSTRACT

Hidayat, Rizqi Ichsanul. 2024, THESIS, “THE EFFECT OF TRAINING AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE (Study at PT Pos Indonesia KCU Malang)”

Supervisor: Ryan Basith Fasih Khan, M. M.

Keywords: Training, Work Motivation, Employee Performance

Digitalization has a significant impact on PT Pos Indonesia, bringing about major transformations in operations and services. Many companies must be able to optimize employee performance. Motivation and training are elements that can affect employee performance. This study uses an explanatory research method, which aims to determine the effect of training and work motivation on employee performance at PT Pos Indonesia KCU Malang. The sampling technique uses the census method by taking all members of the population, namely all permanent employees totaling 75 people as respondents. The independent variables consist of training (X1) and work motivation (X2). While the dependent variable is employee performance (Y). The data analysis technique in this study uses SPSS 26 software with a significance level of 5%, consisting of data quality testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. The results of this study produce a regression equation $Y = 6.963 + 0.163X_1 + 0.549X_2 + e$. In this study, there are hypothesis testing results that contradict the theory which states that the higher the level of training, the employee performance should increase. The conclusion of this study is: 1) Training partially does not have a positive and significant effect on employee performance; 2) Work Motivation partially has a positive and significant effect on employee performance; 3) Training and Work Motivation simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance. The value of the Determination Coefficient (R^2) shows that 70.9% of the Employee Performance variable is influenced by the Training and Work Motivation variables, while 29.1% of the employee performance variable will be explained by other independent variables not examined in this research model.

خلاصة

هدايت، رزقي احسانول. 2024، الأطروحة، "تأثير التدريب وتحفيز العمل على أداء
PT Pos Indonesia KCU Malang" دراسة في) الموظف

.المشرف: ريان باسيث فسيح خان، م.م

الكلمات المفتاحية: التدريب، دافعية العمل، أداء العاملين

مما أدى إلى تحولات PT Pos Indonesia، كان للتحويل الرقمي تأثير كبير على شركة كبيرة في العمليات والخدمات. يجب أن تكون العديد من الشركات قادرة على تحسين أداء الموظفين. التحفيز والتدريب من العناصر التي يمكن أن تؤثر على أداء الموظف. يستخدم هذا البحث طريقة بحث توضيحية تهدف إلى تحديد تأثير التدريب وتحفيز العمل على أداء تستخدم تقنية أخذ العينات PT Pos Indonesia KCU Malang. PT Pos Indonesia KCU Malang الموظفين في طريقة التعداد من خلال أخذ جميع أفراد السكان، أي جميع الموظفين الدائمين البالغ عددهم والدافعية للعمل (X1) موظفًا، كمستجيبين. وتتكون المتغيرات المستقلة من التدريب 75 تستخدم تقنية تحليل (Y) وفي الوقت نفسه، فإن المتغير التابع هو أداء الموظف (X2) بمستوى دلالة 5%، والذي يتكون من اختبار SPSS 26 البيانات في هذا البحث برنامج جودة البيانات، واختبار الافتراضات الكلاسيكية، وتحليل الانحدار الخطي المتعدد، واختبار $Y=6.963+0.163X_1+0.549X_2+e$ الفرضيات. نتائج هذا البحث تنتج معادلة الانحدار وفي هذا البحث هناك نتائج لاختبار الفرضيات تتناقض مع النظرية. القائلة بأنه كلما ارتفع مستوى التدريب كلما ارتفع أداء الموظف. الاستنتاجات من هذا البحث هي: (1) التدريب الجزئي ليس له تأثير إيجابي وكبير على أداء الموظف؛ (2) إن لتحفيز العمل تأثيراً إيجابياً وكبيراً جزئياً على أداء الموظف؛ (3) التدريب وتحفيز العمل في (R²) نفس الوقت لهما تأثير إيجابي وكبير على أداء الموظف. وتشير قيمة معامل التحديد إلى أن 70.9% من متغير أداء الموظف يتأثر بمتغيري التدريب وتحفيز العمل، في حين أن 29.1% من متغير أداء الموظف سيتم تفسيره بمتغيرات مستقلة أخرى لم يتم تناولها في نموذج البحث هذا.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Digitalisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Brennen & Kreiss, (2016) digitalisasi yaitu meningkatnya ketersediaan data digital yang dimungkinkan oleh kemajuan dalam menciptakan, mentransfer, menyimpan, dan 10 menganalisis data digital, dan memiliki potensi untuk menyusun, membentuk, dan mempengaruhi dunia kontemporer. Dengan meningkatnya penggunaan email dan aplikasi pesan instan, layanan pos tradisional seperti pengiriman surat menurun drastis. Hal ini memaksa PT Pos Indonesia untuk beralih ke layanan digital dan mencari penganekaragaman layanan, seperti logistik dan pengiriman barang, untuk mempertahankan bisnis. Transformasi digital di PT Pos Indonesia memaksa pegawai beradaptasi dengan teknologi baru.

Meskipun meningkatkan produktivitas, digitalisasi juga menimbulkan tantangan, seperti kurangnya keterampilan digital pada sebagian pegawai. Untuk mengatasinya, PT Pos Indonesia gencar memberikan pelatihan digital bagi pegawai, namun kebutuhan pelatihan yang lebih masif (menyeluruh) masih ada. Kantor pos sering kali membutuhkan keterampilan khusus seperti penanganan keluhan pelanggan atau pengelolaan layanan digital. Jika pelatihan tidak disesuaikan dengan kebutuhan khusus ini, pegawai mungkin mengalami kesulitan dalam menghadapi berbagai situasi pelanggan atau dalam memanfaatkan teknologi baru. Beberapa kantor pos memiliki program pelatihan yang kurang terstruktur atau kualitasnya tidak merata. Akibatnya, pegawai baru atau yang membutuhkan pengembangan keterampilan tertentu tidak mendapatkan pelatihan yang efektif, sehingga menurunkan kualitas pelayanan.

Seiring dengan perkembangan globalisasi, banyak perusahaan harus mampu mengoptimalkan kinerja pegawai. Ini berarti bahwa perusahaan perlu mampu

memeriksa faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Komponen terpenting dalam mengatasi hal ini adalah sumber daya manusia (SDM), yang perkembangannya harus mendapat perhatian cermat karena memiliki personel SDM yang berkualitas dapat meningkatkan kinerja dalam suatu perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusianya baik, maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi keberhasilan perusahaan, sebaliknya bila sumber daya manusianya buruk, maka kemajuan perusahaan akan terhambat. Almaududi dkk. (2021) mengartikan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seorang individu dalam menyelesaikan kegiatan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan waktu, kemampuan, pengalaman, dan kesungguhan hati.

Motivasi dan latihan merupakan unsur yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh sejumlah faktor, antara lain kemampuan, kepribadian, minat kerjanya, tingkat motivasi, tingkat kompetensinya, fasilitas kerjanya, budaya kerjanya, kepemimpinannya, dan disiplin kerjanya Afandi (2021). Dengan adanya pelatihan yang tepat dapat menjadikan pegawai bekerja dengan benar dan sesuai dengan bidangnya. Pelatihan didefinisikan sebagai cara sistematis untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan kerja di suatu bidang, sering kali, hal ini dicapai dengan menangani pekerjaan secara langsung atau dengan melakukan simulasi pekerjaan. Pengetahuan, kemampuan, dan sikap kerja pegawai diharapkan dapat ditingkatkan selama proses pelatihan untuk meningkatkan kapasitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Telah dibuktikan juga bahwa program pelatihan dapat membantu pegawai memahami tugas pekerjaan lebih cepat sebelum mengerjakannya. Sedangkan pelatihan menurut Mon & Mulyadi (2021) merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau pegawai lama keterampilan dasar yang diperlukan untuk menjalankan profesinya. Untuk menghindari pemborosan waktu dan biaya yang signifikan, pelatihan kerja harus disesuaikan dengan kebutuhan pegawai. pegawai akan memperoleh keterampilan yang dibutuhkan melalui pelatihan, yang juga akan menguntungkan perusahaan.

Faktor motivasi juga cukup dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Sebagian besar dari kinerja pegawai justru dipengaruhi oleh dorongan yang timbul dari dalam dirinya untuk melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dibanding dorongan yang dipaksakan dari luar dirinya Handoko, T (2010). Keadaan tersebut disebabkan bahwa yang dimaksud dengan dorongan untuk bekerja adalah timbulnya kebutuhan-kebutuhan hidup terhadap berbagai hal, yang hanya dapat dipenuhi dengan keberhasilan menyelesaikan pekerjaan. Manajemen dapat menggunakan harapan-harapan pemenuhan kebutuhan hidup sebagai alat motivasi agar pegawai secara aktif meningkatkan hasil- hasil yang dapat dicapai pada setiap waktu.

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mengartikan motivasi sebagai keinginan, baik yang disadari maupun yang tidak disadari, untuk berbuat dengan cara yang dapat mencapai tujuan tertentu. Menurut ilmu psikologi, motivasi adalah suatu usaha yang dapat mendorong seseorang atau sekelompok orang tertentu untuk berbuat sesuatu karena ingin mencapai tujuannya atau merasa puas dengan usahanya. Sedangkan menurut Chandra & Syardiansah (2021) motivasi kerja adalah kekuatan tersembunyi yang ada pada orang dan dapat dikembangkan oleh tekanan eksternal, imbalan moneter dan non moneter dan dapat memengaruhi kinerja. Berdasarkan beberapa definisi yang diberikan, motivasi kerja diartikan sebagai dorongan internal yang secara psikologis menimbulkan suatu tindakan atau perilaku yang secara terus-menerus dilakukan dalam upaya mencapai tujuan yang diinginkan di bidang pekerjaan seseorang.

Digitalisasi di PT Pos Indonesia membawa perubahan besar dalam operasional dan layanan, namun juga menciptakan tantangan, seperti kurangnya keterampilan digital di antara sebagian pegawai. Beberapa kantor pos memiliki program pelatihan yang kurang terstruktur dan kualitasnya tidak merata sehingga menurunkan kualitas pelayanan dan produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat terhambat jika pelatihan tidak disesuaikan dengan kebutuhan teknologi baru. Pelatihan yang tepat dapat meningkatkan kompetensi pegawai, sementara motivasi menjadi pendorong dominan dalam mendorong kinerja

pegawai. Kedua aspek ini saling melengkapi untuk memastikan hasil kerja yang optimal. Dengan pelatihan dan motivasi yang memadai, perusahaan dapat mengatasi hambatan operasional dan meningkatkan produktivitas. Penelitian ini menjadi penting dilakukan karena menggabungkan dua elemen kunci (pelatihan dan motivasi kerja) yang mempengaruhi kinerja pegawai secara simultan. Dengan menganalisis hubungan ini, penelitian dapat memberikan rekomendasi praktis untuk meningkatkan kinerja pegawai PT Pos Indonesia di tengah tantangan digitalisasi.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia KCU Malang?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia KCU Malang?
3. Apakah pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia KCU Malang?

1.3. Tujuan

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia KCU Malang.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia KCU Malang.
3. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia KCU Malang.

1.4. Manfaat

1. Bagi Perusahaan

Dapat menjadi tujuan peningkatan dan pengembangan bisnis yang diteliti, dapat dimanfaatkan sebagai informasi, referensi, dan penilaian kinerja pegawai dalam kaitannya dengan pelatihan dan motivasi.

2. Bagi Pegawai

Memperoleh pengetahuan untuk memotivasi dan melatih anggota staf agar berkinerja lebih baik. Selain itu, diharapkan pegawai akan memperoleh lebih banyak informasi dan wawasan tentang pekerjaan, yang akan meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi Akademisi

Dapat berfungsi sebagai sumber informasi dan sarana penerapan keahlian manajemen, terutama yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil pada studi sebelumnya nantinya akan dipakai guna mendapatkan cerminan dalam merangkai rangka konseptual, serta juga sebagai pembandingan antara studi sebelumnya pada studi yang nantinya dijalankan, hingga penelitian tersebut nantinya terus berkembang dengan sering berjalannya waktu. Tabel 2.1 menjelaskan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2.1. Tabel Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Tahun, Judul penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Yudhawati & Darsono (2020) “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja di Bank XYZ”	Pelatihan, Motivasi, Kinerja	Regresi Linear	Motivasi kerja meningkatkan kinerja secara signifikan
2.	Wijaya & Harmoko (2020) “Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja”	Motivasi, Pelatihan, Kinerja	Uji Anova	Karyawan dengan motivasi tinggi dan pelatihan menunjukkan peningkatan kinerja yang lebih signifikan
3.	Fudla (2020) “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening”	Pelatihan, Motivasi, Kemampuan Kerja	Kuantitatif, Analisis Regresi	Pelatihan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja, dengan kemampuan kerja sebagai variabel intervening.
4.	Zulfiah, et al. (2020) “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Shopee”	Pelatihan, Motivasi, Kinerja	Kuantitatif, SPSS	Pelatihan dan motivasi secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

No.	Nama, Tahun, Judul penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
5.	Hartomo & Luturlean, (2020) “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung”	Pelatihan Kinerja	Analisis Deskriptif dan Analisis Regresi Linear Sederhana	Pelatihan yang efektif secara signifikan mendukung peningkatan produktivitas karyawan.
6.	Lisnawati (2021) “Efektivitas Pelatihan dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan”	Pelatihan, Motivasi, Kinerja	Deskriptif, Kuantitatif	Ditemukan bahwa pelatihan dan motivasi secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.
7.	Pratama & Sukma (2021) “Dampak Pelatihan pada Kinerja Karyawan di Perusahaan Telekomunikasi”	Pelatihan, Kinerja	Structural Equation Modelling	Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja
8.	Nugroho & Hartanto (2021) “Hubungan Motivasi Kerja dan Efektivitas Pelatihan pada Kinerja”	Motivasi, Efektivitas, Kinerja	Deskriptif-Kuantitatif	Motivasi tinggi bersama dengan pelatihan efektif meningkatkan kinerja karyawan
9.	Maidarti dkk. (2022). “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Saraka Mandiri Semesta Bogor”	Pelatihan (X1), Motivasi (X2), Kinerja Karyawan (Y).	Regresi Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t dan Uji F	1) Pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan; 2) Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan; 3) Pelatihan dan Motivasi Kerja bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
10.	Kurniawati & Ananda (2022) “Motivasi dan Pengaruhnya pada Kinerja Karyawan”	Motivasi, Kinerja	Analisis Regresi	Motivasi intrinsik lebih berpengaruh daripada ekstrinsik terhadap kinerja
11.	Syahputra & Hasan (2022) “Efektivitas Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Kinerja”	Pelatihan Berbasis Kompetensi, Kinerja	Regresi Logistik	Pelatihan berbasis kompetensi memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan kinerja

No.	Nama, Tahun, Judul penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
12.	Ismailia (2023) “Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja”	Motivasi, Pelatihan, Kepuasan Kerja, Kinerja	Explanatory, SEM-PLS	Motivasi memiliki pengaruh signifikan pada kinerja, sedangkan pelatihan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi tidak signifikan.
13.	Rahmawati & Samsuri (2023) “Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”	Pelatihan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja	Regresi Linier	Ketiga variabel, yaitu pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja, terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
14.	Fitriani & Akbar (2023) “Analisis Efektivitas Pelatihan dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Bank BRI Cabang Surabaya”	Pelatihan Kinerja	Survei, analisis regresi	Pelatihan yang efektif secara signifikan mendukung peningkatan produktivitas karyawan.
15.	Ardiansyah & Putra (2023) “Pengaruh Pelatihan Manajerial pada Kinerja Karyawan”	Pelatihan Manajerial, Kinerja	Survey Kuantitatif	Karyawan yang mengikuti pelatihan manajerial memiliki kinerja lebih baik
16.	Norkhalisah dkk., (2024) “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Balangan”	Motivasi kerja, kinerja karyawan	Metode Penelitian Kuantitatif	Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan uraian pada Tabel 2.2. dapat disimpulkan bahwa yang menjadi pembeda dari penelitian terdahulu dan penelitian ini terletak pada objek dan subyek penelitian, serta karakteristik yang dimiliki oleh setiap responden.

2.2. Kajian Teori

2.2.1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan didefinisikan sebagai suatu proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Pelatihan bukan sekadar penyampaian informasi, tetapi juga merupakan metode interaktif yang bertujuan untuk mengubah perilaku dan meningkatkan performa pegawai. Menurut Sweis dkk. (2019) mendeskripsikan pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran di mana pegawai akan memperoleh informasi, kemampuan, pengalaman, dan sikap yang diperlukan agar mereka dapat melakukan pekerjaan mereka secara efektif dan memenuhi tujuan perusahaan melalui proses pembelajaran. Pelatihan sebagai proses terencana yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi pegawai dalam konteks pekerjaan. pegawai menekankan bahwa pelatihan tidak hanya berfokus pada aspek teknis, tetapi juga mencakup pengembangan keterampilan interpersonal yang penting dalam sektor layanan, termasuk keterampilan komunikasi dan pelayanan pelanggan Pratama & Pratminingsih (2023).

Menurut Undang-undang Nomor:13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pelatihan kerja adalah segala tindakan yang ditujukan untuk membekali, memperoleh, dan mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan mutu jabatan atau pekerjaan. Menurut Achackzai dkk. (2024) mendefinisikan pelatihan adalah prosedur yang disengaja mencoba meningkatkan kapasitas pegawai dengan memberikan informasi, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk melakukan tanggung jawab pekerjaan dengan lebih efektif. Pelatihan dianggap sebagai investasi penting yang dapat memberikan keuntungan bagi individu dan perusahaan. Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu usaha yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan atau bakat pekerja yang telah menduduki suatu jabatan

atau tugas tertentu. Pelatihan adalah proses sistematis untuk mengubah perilaku pegawai, yang diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.2.1.1. Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Pelatihan yang di berikan oleh suatu perusahaan kepada pegawai tentu saja memiliki tujuan dan keuntungan tersendiri bagi perusahaan maupun pegawai itu sendiri. Menurut Panggabean (2004) pada umumnya, pelatihan dilakukan untuk kepentingan pegawai, perusahaan dan konsumen:

a. pegawai

- 1) Memberikan pekerja kemampuan dan informasi yang dibutuhkan.
- 2) Meningkatkan moral pegawai.

pegawai akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik jika memiliki pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan untuk posisi tersebut.

- 3) Meningkatkan hasil.

Program pelatihan dapat mengurangi jumlah pekerja yang melakukan pekerjaan di bawah standar karena tidak memiliki kemampuan yang diperlukan.

- 4) Membantu pegawai dalam beradaptasi dengan perubahan teknologi, sumber daya manusia, dan struktur organisasi.
- 5) Pengembangan karier bagi pegawai.

Dengan pelatihan dan pengembangan kesempatan untuk meningkatkan karier menjadi besar karena keahlian, keterampilan dan prestasi kerja lebih baik.

b. Perusahaan

- 1) Memenuhi tuntutan perencanaan sumber daya manusia.
- 2) Pelatihan digunakan untuk meningkatkan kemampuan pegawai, maka pelatihan dapat menurunkan biaya produksi.
- 3) Menurunkan jumlah kecelakaan dan kerusakan.
- 4) Meningkatkan dedikasi pegawai.

c. Konsumen

- 1) Pelanggan akan menerima barang dengan kualitas lebih tinggi dan lebih banyak.

- 2) Meningkatkan layanan karena menawarkan layanan berkualitas merupakan daya tarik utama bagi mitra bisnis.

Di samping tujuan pelatihan, manfaat pelatihan menurut Simamora (2004:278), di antaranya:

- 1) Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas.
- 2) Mengurangi waktu belajar yang dibutuhkan pekerja untuk memenuhi kriteria kinerja yang dapat diterima.
- 3) Menciptakan sikap, loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
- 4) Memenuhi kriteria perencanaan sumber daya manusia.
- 5) Menurunkan frekuensi dan biaya kecelakaan di tempat kerja.
- 6) Membantu pegawai dalam peningkatan dan pengembangan pribadi pegawai.

2.2.1.2. Jenis Pelatihan

Menurut Simamora (2006:278), terdapat lima macam pelatihan yang dapat diselenggarakan:

1. Pelatihan Keahlian (*skills training*)

Salah satu jenis pelatihan yang sering ditemui dalam bisnis adalah pelatihan keterampilan. Prosedur pelatihannya cukup mudah: pemeriksaan menyeluruh digunakan untuk menentukan persyaratan atau kelemahan apa pun. Sasaran yang ditetapkan selama fase evaluasi juga berfungsi sebagai dasar bagi standar yang digunakan untuk mengevaluasi keberhasilan pelatihan.

2. Pelatihan Ulang (*retraining*)

Salah satu sub kategori pelatihan keterampilan adalah pelatihan ulang. Tujuan pelatihan ulang adalah untuk memberikan pekerja kemampuan yang mereka butuh kan untuk beradaptasi dengan perubahan persyaratan pekerjaan. Misalnya, staf pendidikan yang biasanya mengoperasikan mesin ketik manual mungkin memerlukan pelatihan berbasis komputer atau internet.

3. Pelatihan Lintas Fungsional (*cross functional training*)

Pegawai yang menerima pelatihan lintas fungsi dilatih untuk melaksanakan tugas di luar pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka.

4. Pelatihan tim (*team training*)

Pelatihan tim merupakan bekerja sama terdiri dari sekelompok individu untuk menyelesaikan demi tujuan bersama dalam sebuah tim kerja.

5. Pelatihan kreativitas (*creativity training*)

Dasar dari pelatihan kreativitas adalah gagasan bahwa kreativitas adalah keterampilan yang dapat diperoleh. Ini berarti bahwa pegawai diizinkan untuk secara terbuka berbagi pendapat berdasarkan kelayakan biaya dan analisis logis.

2.2.1.3. Indikator Pelatihan

Indikator-indikator pelatihan menurut Siagian (2019), di antaranya:

1) Pengetahuan

Pengetahuan secara etimologis berasal dari istilah bahasa Inggris *knowledge*. Menurut ensiklopedia filsafat, pengetahuan diartikan sebagai keyakinan sejati (*knowledge is justified true believe*). Pengetahuan adalah keseluruhan isi atau sifat-sifat pikiran. Dengan demikian, pengetahuan merupakan hasil kerja manusia. Menurut kamus filsafat, pengetahuan adalah proses kehidupan yang disadari oleh manusia secara langsung dari kesadarannya sendiri. Di sini, yang mengetahui (subjek) secara aktif menyusun apa yang diketahuinya dalam dirinya dalam suatu kesatuan yang aktif karena ia memiliki apa yang diketahuinya (objek) dalam dirinya. Sehingga dengan memiliki informasi yang cukup, maka tugas dapat diselesaikan secara efisien dan efektif.

2) Kemampuan Berpikir

Proses intelektual yang melibatkan penciptaan konsep (konseptualisasi), penerapannya, analisis, dan evaluasi informasi yang dikumpulkan (sintesis) atau dihasilkan melalui pengamatan, pengalaman, refleksi, dan komunikasi sebagai dasar bagi suatu keyakinan (kepercayaan) dan tindakan. Ini merupakan aktivitas penalaran yang reflektif, kritis, dan kreatif. Berpikir merupakan aktivitas manusia individual yang mengarah pada penemuan yang ditujukan untuk mencapai tujuan tertentu. Kita berpikir untuk memperoleh pemahaman yang diinginkan. Upaya tersebut akan menghasilkan hasil terbaik jika keterampilan tersebut sesuai dengan tugas yang dihadapi.

3) Sikap (*attitude*)

Penilaian yang bisa positif atau negatif tentang suatu hal, seseorang, atau suatu kejadian. Sikap mengekspresikan perasaan seseorang mengenai suatu isu tertentu. Sikap didefinisikan sebagai kecenderungan untuk secara teratur menanggapi dengan cara yang mendukung atau tidak mendukung suatu hal tertentu. Pendekatan positif terhadap pemecahan masalah akan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengoperasian tugas yang sedang dilakukan secara efisien.

4) Kecakapan

Keterampilan interpersonal, keterampilan pribadi, sikap, kebiasaan, dan perilaku yang memungkinkan seseorang memperoleh atau mempertahankan pekerjaan. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya akan berdampak pada hasil yang dicapainya di masa mendatang.

2.2.1.4. Pelatihan dalam Perspektif Islam

Pelatihan dalam Islam bukan sekadar upaya peningkatan keterampilan, melainkan bagian integral dari perjalanan spiritual seorang individu. Setiap ilmu yang didapatkan diharapkan dapat mendekatkan diri pada Allah SWT dan memberikan manfaat bagi sesama. Maka dari itu, pelatihan menjadi sarana untuk membentuk pribadi yang kaffah, yakni individu yang memiliki keseimbangan antara ilmu, amal, dan akhlak mulia. Seluruh kegiatan pelatihan dalam Islam yang berpedoman pada Al-Qur'an dan Sunnah. Setiap materi dan metode yang harus digunakan sesuai dengan ajaran Islam yang sah. Tujuannya adalah untuk mencetak generasi yang tidak hanya cerdas dan terampil, tetapi juga mempunyai pemahaman yang mendalam tentang agama dan mampu mengamalkannya dalam kehidupan sehari-hari.

Pelatihan dalam Islam menekankan pengembangan potensi manusia secara menyeluruh. Tidak hanya aspek kognitif (pengetahuan) yang diasah, tetapi juga aspek afektif (sikap) dan psikomotorik (keterampilan). Dengan demikian, peserta pelatihan diharapkan menjadi individu yang seimbang, baik dari segi intelektual, spiritual, maupun sosial. Prinsip-prinsip Islam dalam pelatihan berakar pada nilai-nilai luhur seperti iman, takwa, keadilan, dan kemaslahatan. Pelatihan yang berbasis

Islam tidak hanya berfokus pada transfer pengetahuan dan keterampilan teknis, tetapi juga menekankan pembentukan karakter yang baik. Nilai-nilai Islam seperti kejujuran, tanggung jawab, dan kerja sama diajarkan secara integral dalam setiap sesi pelatihan. Tujuan akhir dari pelatihan ini adalah mencetak individu yang tidak hanya kompeten dalam bidangnya, tetapi juga berakhlak mulia dan berkontribusi positif bagi masyarakat.

Pelatihan dalam perspektif Islam tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada pembangunan karakter dan nilai-nilai moral. Kerangka yang diusulkan memberikan panduan bagi organisasi dalam merancang program pelatihan yang tidak hanya efektif dalam meningkatkan kinerja, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang etis dan harmonis. Ini sangat relevan untuk penelitian Anda tentang pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Pos.

Adapun berikut ini ayat yang membahas berkaitan tentang pelatihan yakni **Q.S Al-'Ankabut • Ayat 69** yang bunyinya:

وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ

Artinya : Orang-orang yang berusaha dengan sungguh-sungguh untuk (mencari keridhoan) Kami benar-benar akan Kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan Kami. Sesungguhnya Allah benar-benar bersama orang-orang yang berbuat kebaikan.

Dalam ayat ini Allah SWT menjanjikan sesuatu kepada orang-orang yang beriman dalam ayat ini. Dan Kami akan menyingkapkan kepada mereka jalan-jalan Kami yang akan mendatangkan kesenangan dan keselamatan bagi mereka di dunia dan akhirat, bagi mereka yang berhasrat untuk berjihad dan ikhlas dalam menaati Allah SWT dan menegakkan agama-Nya semata-mata karena keridhoan Kami. Sesungguhnya Allah SWT beserta orang-orang yang bertakwa. Dia memberikan manfaat yang lebih besar kepada mereka yang menumbuhkan pola pikir yang berdasarkan pada kebaikan dalam segala hal dan setiap orang, tentu saja setelah semua tugas telah diselesaikan dengan sempurna. Ayat ini juga menyoroti betapa pentingnya kesulitan dan usaha untuk mengejar kebaikan. Dalam konteks pelatihan,

ini dapat diartikan sebagai dorongan bagi pegawai untuk berusaha keras dalam mengembangkan diri melalui pelatihan dan pendidikan. Allah SWT menjanjikan bimbingan bagi mereka yang berusaha, yang menunjukkan bahwa proses pembelajaran dan pelatihan adalah bagian dari upaya mencapai keberhasilan.

2.2.2. Pengertian Motivasi Kerja

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mengartikan motivasi sebagai keinginan, baik yang disadari maupun yang tidak disadari, untuk berbuat dengan cara yang dapat mencapai tujuan tertentu. Sebaliknya, motivasi diartikan dalam ilmu psikologi sebagai suatu usaha yang dapat mendorong seseorang atau sekelompok orang tertentu untuk berbuat sesuatu karena ingin mencapai tujuannya atau merasa puas dengan usahanya.

Menurut Adha dkk. (2019), motivasi adalah “*supply of driving force*” yang mengembangkan passion terhadap pekerjaan seseorang yang selanjutnya bisa bekerja sama, bekerja secara efisien, dan berintegritas dengan semua usahanya untuk memperoleh pemenuhan”. Inspirasi atau motivasi adalah kekuatan pendorong di balik setiap usaha produktif. Motivasi sebagai faktor yang mendorong individu untuk bertindak dalam konteks organisasi. Motivasi berhubungan dengan kebutuhan, keinginan, dan tujuan individu yang mempengaruhi cara berperilaku dan berkontribusi di tempat kerja. Motivasi sebagai dorongan yang mempengaruhi perilaku dan kinerja individu dalam konteks kerja. Motivasi merupakan faktor penting yang berfungsi sebagai penggerak bagi pegawai untuk mencapai tujuan di tempat kerja. Motivasi ini dapat berasal dari faktor internal maupun eksternal (Rachman, 2022).

2.2.2.1. Tujuan Pemberian Motivasi Kerja

Menurut Almawali dkk. (2021) menyatakan bahwa tujuan pemberian motivasi bagi seseorang pegawai selain memberikan keuntungan pada pegawai itu sendiri juga memberikan keuntungan kepada perusahaan seperti:

- a. Dapat meningkatkan Kinerja Pegawai.
- b. Dapat mendorong Keterlibatan Pegawai.
- c. Dapat meningkatkan Kepuasan Kerja.
- d. Dapat mendorong Kreativitas dan Inovasi.
- e. Dapat meningkatkan Hubungan In terpersonal

Tujuan motivasi adalah menyangkut seseorang manajer yang bekerja melalui orang lain terhubung dengan tujuan inspirasi. Manajer membutuhkan bantuan dari orang lain karena tidak mampu mengerjakan semua tugasnya sendiri.

Selanjutnya Sunyoto (2013:17) pemberian motivasi kepada pegawai atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan antara lain:

- a. Mendorong semangat dan gairah pegawai.
- b. Meningkatkan kepuasan kerja dan moral pegawai.
- c. Meningkatkan produktivitas pekerja.
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai.
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai.
- f. Membangun hubungan kerja dan lingkungan yang positif.
- g. Mendorong lebih banyak keterlibatan dan kreativitas dari pegawai.
- h. Meningkatkan kesejahteraan pegawai.
- i. Membuat pekerja merasa lebih bertanggung jawab atas tugas dan pekerjaan.

2.2.2.2. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Faktor-faktor motivasi kerja ada 7 menurut Sunyoto (2013:13), yaitu:

- a. Promosi

Promosi terjadi ketika seseorang naik ke posisi yang lebih baik, yang mungkin mencakup lebih banyak tanggung jawab, lebih banyak prestise atau martabat, kemampuan yang lebih baik, dan terutama tamban pembayaran upah atau gaji.

b. Prestasi kerja

Kinerja seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepadanya di tempat kerja menjadi dasar bagi kemajuan karier orang tersebut. Sulit bagi atasan untuk menyarankan agar pekerja dipertimbangkan untuk dipromosikan ke posisi atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa mendatang jika mereka tidak melaksanakan tugasnya dengan baik.

c. Pekerjaan itu sendiri

Sering dikatakan bahwa setiap pegawai pada akhirnya bertanggung jawab atas pengembangan profesional mereka sendiri. Setiap orang yang terlibat, termasuk para pemimpin, atasan langsung, teman, dan pakar departemen personalia, hanya berkontribusi dengan menawarkan dukungan. Ini berarti bahwa terserah kepada masing-masing pegawai untuk memutuskan apakah akan memanfaatkan berbagai peluang untuk pertumbuhan pribadi atau tidak. Jika mereka bersedia dimanfaatkan, peluang-peluang ini seperti mengikuti program pelatihan, melanjutkan pendidikan di luar jam kerja, atau mencoba untuk dipindahkan—akan membantu perusahaan dan juga diri mereka sendiri.

d. Penghargaan

Tuntutan akan pengakuan, seperti pengakuan atas prestasi atau keterampilan, berfungsi sebagai sumber motivasi. Hal-hal yang sangat dibutuhkan pegawai untuk menyalakan kecintaan mereka terhadap profesinya. Dalam konteks ini, rasa terima kasih dapat dilihat sebagai panggilan bagi unsur-unsur manusia untuk memenuhi keinginan dan aspirasi yang diperlukan untuk mengatasi suatu tugas. Kapasitas pegawai untuk melaksanakan tanggung jawab yang diberikan oleh atasannya. Tentu saja, semakin senior seseorang, semakin besar tanggung jawab yang mereka miliki, dan semakin banyak pula garis wewenang yang mereka miliki.

e. Tanggung jawab

Pegawai dituntut untuk bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh perusahaan sebagai imbalan atas gaji yang diterimanya. Meskipun perusahaan telah memenuhi harapan para pekerjanya, para pekerja juga turut memastikan bahwa pekerjaan mereka diselesaikan dengan baik dan penuh tanggung jawab sesuai dengan bidangnya. Sudah barang tentu, sebagai mitra kerja, perusahaan dan para pekerjanya harus memiliki hubungan yang baik. Sebab, hubungan yang positif dan harmonis juga akan berdampak positif bagi pertumbuhan dan perkembangan perusahaan di satu sisi, dan juga bagi pengembangan karier para pegawainya di sisi yang lain. Saling menghargai dan saling bertanggung jawab merupakan dua sisi yang harus dipenuhi, sehingga keberlangsungan kemitraan mereka akan terjadi dengan baik.

2.2.2.3. Indikator Motivasi Kerja

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahyuti, (2010):

a. Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang memiliki motivasi kerja tinggi akan terdorong untuk bekerja secara maksimal yang selanjutnya akan berpengaruh pada tujuan suatu organisasi atau lembaga.

b. Semangat kerja

Ketika seseorang merasa termotivasi untuk bekerja lebih giat dan lebih baik dan, sebagai hasilnya, mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan, mereka berada dalam keadaan psikologis yang positif.

c. Inisiatif dan kreativitas

Kreativitas adalah kemampuan seorang pegawai atau staf untuk menemukan hubungan baru dan menciptakan kombinasi baru sehingga mereka dapat menemukan sesuatu yang baru, sedangkan inisiatif adalah kekuatan atau kemampuan seseorang atau pegawai untuk memulai atau melanjutkan pekerjaan

dengan penuh semangat tanpa dorongan dari orang lain atau atas kemauannya sendiri. Dalam hal ini, sesuatu yang baru tidak selalu menunjukkan bahwa hal itu sebelumnya tidak ada. Sebaliknya, mungkin merupakan sesuatu yang sebelumnya tidak dikenal.

d. Rasa tanggung jawab

Pekerja individu yang bermotivasi tinggi dalam bekerja harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap tugasnya agar dapat menyelesaikannya sesuai jadwal.

2.2.2.4. Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam

Dalam Islam, bekerja bukan semata-mata untuk memenuhi kebutuhan duniawi, melainkan juga sebagai bentuk ibadah dan upaya mendekatkan diri kepada Allah SWT. Motivasi kerja dalam Islam didorong oleh kesadaran akan tanggung jawab sebagai hamba Allah SWT untuk memanfaatkan nikmat yang diberikan, serta keyakinan akan adanya balasan di akhirat atas segala amal perbuatan. Dengan demikian, setiap pekerjaan yang dilakukan menjadi sarana untuk meraih ridho Allah SWT dan mencapai kesuksesan baik di dunia maupun akhirat.

Motivasi kerja dalam Islam sangat erat kaitannya dengan nilai-nilai seperti kejujuran, amanah, tanggung jawab, dan semangat untuk berbuat kebaikan. Seorang muslim yang bekerja dengan motivasi yang tinggi akan senantiasa berusaha untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya, menghindari segala bentuk kecurangan, dan selalu mengutamakan kepentingan bersama di atas kepentingan pribadi.

Menurut Bakar dkk. (2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja dalam perspektif Islam melibatkan pemahaman yang mendalam tentang nilai-nilai spiritual dan moral. Penerapan prinsip-prinsip Islam dalam pelatihan dan motivasi pegawai dapat menghasilkan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif tetapi juga etis dan harmonis. Ini memberikan dasar yang kuat untuk menyelidiki lebih lanjut bagaimana motivasi kerja dan pelatihan dapat memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Pos.

Adapun berikut ini ayat yang membahas berkaitan tentang Motivasi yakni Q.S Ali 'Imran • Ayat 139 yang bunyinya:

وَلَا هُنُوا وَلَا تَحْزُنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

Artinya : “Janganlah kamu (merasa) lemah dan jangan (pula) bersedih hati, padahal kamu paling tinggi (derajatnya) jika kamu orang-orang mukmin.”

Ayat ini menggambarkan pentingnya keyakinan dan motivasi dalam menghadapi tantangan. Dalam konteks pekerjaan, ini dapat diartikan bahwa pegawai harus memiliki semangat dan keyakinan untuk melakukan tugas dengan baik. Pemberian motivasi yang sesuai akan membantu pegawai untuk tetap bersemangat dan optimis dalam menjalankan tugas.

2.2.3. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan komponen penting yang harus diperhatikan oleh manajemen mana pun, apa pun skalanya. Akuntabilitas kepada perusahaan dan publik ditunjukkan melalui hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau organisasi. Kinerja dalam menjalankan tugasnya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu terkait dengan kepuasan kerja pegawai dan besaran remunerasi yang diterima, serta dipengaruhi oleh bakat, kemampuan, dan sifat unik setiap orang. Menurut Sedarmayanti (2016), kinerja merupakan terjemahan dari Performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, di mana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Sedangkan menurut Wibowo (2012), manajemen kinerja adalah proses kolaboratif yang melibatkan komunikasi berkelanjutan antara bawahan dan atasan langsungnya. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja seseorang yang diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Menurut definisi yang diberikan di atas, dapat disimpulkan kinerja adalah proses atau hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seorang individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam menjalankan kewajiban yang diberikan. Karena kinerja pegawai berdampak langsung pada

tujuan organisasi, maka kinerja merupakan komponen penting dalam organisasi. Semakin mudah mencapai tujuan organisasi, semakin baik kinerja pegawainya.

2.2.3.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Wirawan (2009) kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut yaitu:

1. Faktor internal

Untuk mencapai tujuan perusahaan seefektif mungkin, pegawai baik yang sudah ada sejak lahir maupun yang diperoleh selama masa pengembangan harus diperhitungkan. Contoh faktor bawaan meliputi kondisi fisik, kepribadian, dan bakat. Faktor yang diperoleh misalnya: pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja, disiplin dan motivasi kerja.

2. Faktor lingkungan internal

Organisasi adalah faktor pengendalian oleh manajer yang meliputi hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan, yaitu pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat bekerja. Misalnya gaji atau upah, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, sistem manajemen dan kompensasi.

3. Faktor lingkungan eksternal

Organisasi adalah faktor yang berada di luar organisasi yang saling mempertukarkan sumber dayanya dengan organisasi tersebut dan tergantung satu sama lain. Misalnya, keadaan, kejadian, atau peristiwa yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi dan berdampak pada kinerja pegawai.

2.2.3.2. Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2016), terdapat lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu, di antaranya:

1. Kualitas.

Pengukuran kualitas kerja dapat melalui dari persepsi pegawai terhadap kualitas hasil pekerjaan dan kesempurnaan tugas, kemampuan, serta keterampilan pegawai.

2. Kuantitas.

Kuantitas adalah jumlah pekerjaan yang telah dihasilkan dan dinyatakan dalam jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu.

Ketepatan waktu adalah suatu tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu dapat dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk pekerjaan lainnya.

4. Efektivitas.

Efektivitas adalah suatu tingkat penggunaan sumber daya organisasi (uang, tenaga, bahan baku, teknologi) yang dimaksimalkan untuk menaikkan hasil pekerjaan dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian.

Kemandirian adalah tingkat pegawai yang ke depannya dapat menjalankan fungsi pekerjaan untuk komitmen kerja di mana setiap pegawai memiliki komitmen kerja dengan perusahaan atau instansi dan memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan.

2.2.3.3. Kinerja dalam perspektif Islam

Dalam Islam, bekerja bukan hanya sekadar mencari nafkah, tetapi juga merupakan bentuk ibadah. Kinerja yang baik adalah cerminan keimanan seseorang dan bentuk syukur atas nikmat yang diberikan Allah SWT. Setiap pekerjaan yang dilakukan dengan niat yang ikhlas untuk mencari ridho Allah SWT akan mendapatkan pahala dan keberkahan. Islam mengajarkan pentingnya menjaga

keseimbangan antara kualitas dan kuantitas dalam bekerja. Seorang muslim tidak hanya dituntut untuk bekerja keras dan produktif, tetapi juga harus memperhatikan kualitas hasil kerjanya. Kualitas yang dimaksud di sini tidak hanya dari segi teknis, tetapi juga dari segi etika dan moral.

Kinerja yang baik dalam perspektif Islam juga dikaitkan dengan rasa tanggung jawab dan amanah. Seorang pekerja muslim harus senantiasa menjaga amanah yang diberikan kepadanya dan bertanggung jawab atas tugas yang diembannya. Prinsip ini tercermin dalam ajaran Islam yang menekankan pentingnya kejujuran, keadilan, dan ketepatan waktu. Menurut Amaliasita (2023), kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh etika kerja yang dipegang oleh individu serta tingkat kepuasan kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu membangun lingkungan kerja yang mendukung penerapan etika kerja Islami dan meningkatkan kepuasan kerja agar pegawai dapat mencapai kinerja yang optimal.

Adapun berikut ini ayat yang membahas berkaitan tentang Kinerja yakni Q.S Al-Anfal • Ayat 60 yang bunyinya:

وَأَعِدُّوا لَهُمْ مَا اسْتَطَعْتُمْ مِنْ قُوَّةٍ وَمِنْ رِبَاطِ الْخَيْلِ تُرْهَبُونَ بِهِ ۚ عَدُوَّ اللَّهِ وَعَدُوَّكُمْ
وَأَخْرَيْنَ مِنْ دُونِهِمْ لَا تَعْلَمُوهُمْ ۗ اللَّهُ يَعْلَمُهُمْ ۗ وَمَا تَنْفِقُوا مِنْ شَيْءٍ فِي سَبِيلِ اللَّهِ يُوَفَّ إِلَيْكُمْ
وَأَنْتُمْ لَا تُظْلَمُونَ

Artinya : “Persiapkanlah untuk (menghadapi) mereka apa yang kamu mampu, berupa kekuatan (yang kamu miliki) dan pasukan berkuda. Dengannya (persiapan itu) kamu membuat gentar musuh Allah, musuh kamu dan orang-orang selain mereka yang kamu tidak mengetahuinya, (tetapi) Allah mengetahuinya. Apa pun yang kamu infakkan di jalan Allah niscaya akan dibalas secara penuh kepadamu, sedangkan kamu tidak akan dizalimi.”

Ayat ini mengingatkan kita untuk selalu mempersiapkan diri dengan baik. Dalam dunia kerja, ini dapat diartikan sebagai pentingnya pelatihan dan pengembangan diri untuk meningkatkan kinerja. Pegawai yang mempersiapkan diri dengan baik akan lebih mampu menghadapi tantangan dan memberikan kinerja yang optimal.

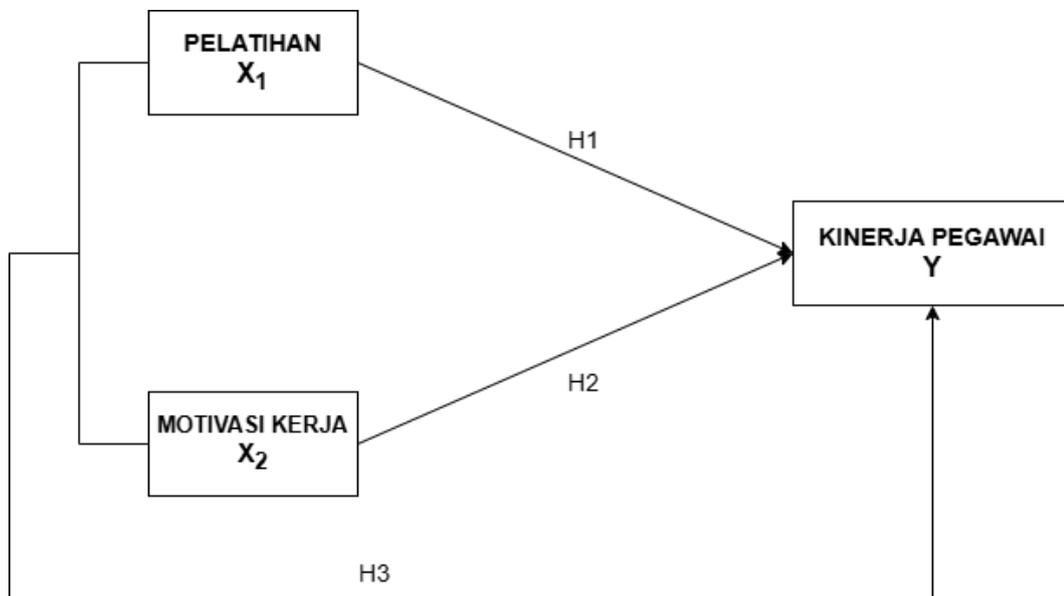
2.3. Hipotesis Penelitian

H1: Diduga Pelatihan (X_1) berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y)

H2: Diduga Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y)

H3: Diduga Pelatihan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

2.4. Model Hipotesis



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, yaitu suatu penelitian yang bermaksud akan mengungkapkan seberapa banyak obyek yang diamati untuk melakukan pengujian kebenaran hipotesis dan melakukan analisis secara statistika. Pendekatan penelitian menggunakan studi deskriptif, yaitu metode yang digunakan untuk mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan menjadi informasi.

3.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT Pos Indonesia KCU Malang yang terletak di Jl. Merdeka Selatan, Kauman, Kecamatan Klojen, Kota Malang, Jawa Timur.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah kumpulan individu, objek, atau peristiwa yang memiliki karakteristik atau sifat yang sama dan dipelajari oleh peneliti dalam konteks penelitian tertentu. Populasi sering kali menjadi subjek utama dalam penelitian ilmiah. Peneliti melakukan pengamatan dan analisis pada populasi untuk menarik kesimpulan yang berlaku umum atau mengidentifikasi pola-pola tertentu yang berkaitan dengan populasi tersebut. Pemilihan populasi yang tepat menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan penelitian. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah pegawai tetap PT Pos Indonesia KCU Malang tanpa ada kriteria tertentu dan berjumlah 75 orang.

3.3.2. Sampel

Menurut Cooper & Schindler (2014) sampel adalah sebagian kecil dari populasi yang dipilih untuk diuji atau dianalisis. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu semua pegawai tetap PT Pos Indonesia KCU Malang.

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *metode Sensus*, merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan untuk menjadi sampel. Menurut Arikunto (2014), alasan menggunakan metode sensus adalah karena jumlah anggota populasi yang tidak lebih dari 100 orang, yaitu 75 orang pegawai tetap, sehingga semua anggota populasi tersebut bisa digunakan sebagai sampel dengan semua menjadi subjek yang dipelajari atau sebagai responden pemberi informasi.

3.5. Data dan Jenis Data

Penelitian ini menggunakan 2 jenis data, yaitu:

1. Data primer (*Primary Data*)

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan teknik kuesioner/angket, yaitu merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tidak tertulis atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab Sugiyono (2024). Kuesioner dalam penelitian ini diperoleh dari beberapa referensi yang kemudian akan diolah ke dalam bentuk pertanyaan.

2. Data sekunder (*Secondary Data*)

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai bahan pustaka, baik berupa buku, jurnal, skripsi, dan artikel yang didapat dari media online (internet) yang berhubungan dengan topik penelitian ini.

3.6. Teknik Pengumpulan data

a. Observasi

Pengamatan dan pencatatan secara sistematis tentang fenomena yang diselidiki. Fenomena-fenomena ini tidak hanya terbatas pada orang tetapi juga pada obyek alam yang lain.

b. Dokumentasi

Menurut Arikunto (2010), metode dokumentasi merupakan metode mencari data mengenai hal-hal yang berupa buku, catatan, transkrip, surat kabar, prasasti, majalah, notulen rapat, agenda serta foto-foto kegiatan. Metode ini digunakan untuk melengkapi data dari hasil pengamatan atau observasi. Pencarian data juga dilakukan melalui media online.

c. Kuesioner

Proses memperoleh data melalui sekumpulan pertanyaan-pertanyaan yang dikirimkan atau diberikan secara langsung kepada responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang efektif dan efisien dapat membantu peneliti untuk mengerti dan mengetahui variabel yang akan diukur dan diteliti secara pasti sesuai dengan narasumber.

d. Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2021) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan bantuan aplikasi *IBM Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 26 dengan tingkat signifikan 5% atau 0,05 dengan membandingkan korelasi antara jumlah skor dari tiap pertanyaan dengan total skor

seluruh variabel. Menurut Sugiyono (2024) terdapat beberapa kriteria suatu penelitian dikatakan valid :

1. Jika r (nilai korelasi) $>$ r tabel maka butir-butir pernyataan atau pertanyaan pada kuesioner tersebut valid
2. Jika r (nilai korelasi) $<$ r tabel maka butir-butir pernyataan atau pertanyaan pada kuesioner tersebut tidak valid untuk membandingkan korelasi antara jumlah skor tiap pertanyaan dengan total skor seluruh variabel, maka digunakan rumus :

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

Keterangan:

r = Nilai Korelasi

n = Jumlah Responden

X = Skor rata-rata dari variabel X

Y = Skor rata-rata dari variabel Y

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2013) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan kurun waktu yang berbeda. Ghozali (2021) mengungkapkan bahwa pengujian data menggunakan bantuan alat SPSS Versi 26 dengan kriteria :

1. Jika nilai Cronbach Alpha $>$ 0,60 maka data tersebut reliabel
2. Jika nilai Cronbach Alpha \leq 0,60 maka data tersebut tidak reliabel.

Untuk mencari reliabilitas, digunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{ii} \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum ab^2}{at^2} \right]$$

Keterangan :

r_{ii} = Nilai reliabilitas

K = Banyaknya butir pertanyaan

Ab^2 = Jumlah varians butir

At^2 = Jumlah varians total

3.7. Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Item
1.	Pelatihan	Proses pembelajaran yang meningkatkan keterampilan	Pengetahuan	1. Menguasai bidang tugas diberikan 2. Menjadi pegawai yang lebih unggul 3. Mendapatkan promosi jabatan
			Kemampuan	1. Kemampuan setelah mengikuti pelatihan 2. Kemampuan dalam mengatur waktu 3. Kemampuan bertambah
			Sikap	1. Bersikap baik saat bekerja 2. Bersikap tenang saat bekerja 3. Mengerjakan pekerjaan pribadi
			Kecakapan	1. Mahir atau terampil dalam prosedur kerja 2. Mencari solusi ketika mengalami kendala 3. Taat terhadap aturan dan prosedur kerja
2.	Motivasi Kerja	Dorongan internal dan eksternal untuk berprestasi	Dorongan mencapai tujuan	1. Berusaha dan fokus ketika melakukan pekerjaan 2. Bekerja sesuai perhitungan 3. Bertanya ke atasan dan rekan kerja ketika terjadi masalah dalam pekerjaan
			Semangat Kerja	1. Bersemangat ketika melakukan pekerjaan 2. Memiliki rasa keingintahuan 3. Mendapat dorongan dari atasan dan rekan kerja
			Inisiatif dan Kreativitas	1. Inisiatif dan Kreatif dalam mengerjakan tugas 2. Inisiatif dan Kreatif dalam menarik klien 3. Memiliki inovasi terbaru dalam bekerja
			Rasa Tanggung Jawab	1. Bersedia apabila diberikan tugas tambahan 2. Bersedia membantu menyelesaikan keluhan klien 3. Bersedia memberikan kenyamanan pada klien
3.	Kinerja Pegawai	Hubungan antara motivasi dan kinerja	Kualitas	1. Selalu bekerja sesuai prosedur 2. Tingkat kerapian dan ketelitian
			Kuantitas	1. Pekerjaan sesuai standar 2. Beban kerja sesuai
			Ketepatan Waktu	1. Selalu menyelesaikan tugas tepat waktu 2. Tidak menunda pekerjaan
			Efektivitas	1. Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan waktu yang tepat 2. Dapat bekerja dengan konsentrasi yang baik

No	Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Item
			Kemandirian	1. Sanggup bekerja menyelesaikan tugas dengan mandiri 2. Berusaha semaksimal mungkin menyelesaikan tugas yang sudah menjadi tanggung jawab

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Dependen

Disebut juga variabel terikat, yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari independen variabel, selanjutnya dinyatakan dengan simbol Y. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel dependen adalah kinerja pegawai.

2. Variabel Independen

Disebut juga variabel bebas, yaitu variabel yang menjadi sebab perubahan atau munculnya dependen variabel, selanjutnya dinyatakan dengan simbol X. Dalam penelitian ini, menggunakan dua variabel independen yaitu pelatihan dan motivasi kerja.

3.8. Skala Pengukuran

Hasil data penelitian dipengaruhi oleh instrumen pengumpul data yang digunakan. Instrumen penelitian juga dapat menunjukkan kualitas dari hasil penelitian. Dalam penelitian ini, instrumen penelitian disusun dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap atau kecenderungan seseorang terhadap sesuatu. Dalam penelitian ini, instrumen digunakan untuk mengetahui tentang Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kinerja pegawai.

Instrumen penelitian ini terdiri dari pernyataan dengan memiliki 5 kemungkinan jawaban yang menunjukkan kecenderungan positif yaitu: Sangat Setuju (SS) diberi skor 5, Setuju (S) diberi skor 4, Ragu-ragu (R) diberi skor 3, Tidak Setuju (TS) diberi skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1.

3.9. Metode Analisis Data

3.9.1. Uji Asumsi

Uji Asumsi digunakan untuk mengetahui adanya normalitas residual, heterokedastis, multikolinieritas, dan linieritas pada model regresi. Penelitian yang menggunakan model regresi linear dapat dikatakan baik jika telah memenuhi beberapa uji asumsi.

b. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2021), “Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Terdapat dua pendekatan yang digunakan untuk mengetahui residual normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik”.

Dalam penelitian uji normalitas yang digunakan adalah uji *Kolmogorov Smirnov* dengan nilai signifikansi (α) sebesar 0,05. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut terdistribusi normal, tetapi jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka data tersebut terdistribusi tidak normal. Untuk mencari uji normalitas, digunakan rumus sebagai berikut:

$$x^2 = \sum \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Keterangan :

X^2 = Nilai X^2

O_i = Nilai observasi

E_i = Nilai expected / harapan, luasan interval kelas berdasarkan tabel normal dikalikan N (total frekuensi) ($\pi \times N$)

N = Banyaknya angka pada data (total frekuensi)

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2021), “Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas”.

Untuk melihat adanya heteroskedastisitas adalah dengan uji statistic. Uji statistic yang dipilih dalam penelitian ini adalah uji Glejser. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas melalui uji Glejser Ghozali (2021) adalah apabila sig. 2-tailed $\leq \alpha = 0,05$ maka telah terjadi heterokedastisitas

c. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2021), “Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel-variabel bebas. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas / variabel independen”.

Uji multikolinieritas dalam penelitian ini menggunakan dasar pengambilan keputusan menurut Ghozali (2021) yang menyatakan bahwa jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) ≤ 10 dan nilai tolerance $> 0,1$, maka data tersebut terbebas dari multikolinieritas.

d. Uji Linearitas

Uji linearitas ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah bersifat linier (apakah hubungan antar variabel yang hendak dianalisis mengikuti garis lurus atau tidak). Uji linearitas dapat dilakukan dengan menggunakan *deviation from linearity*. Jika nilai sig. atau signifikansi pada *deviation from linierity* $> 0,05$ maka hubungan antar variabel adalah linier.

3.9.2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh di antara dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan adanya hubungan suatu fungsi atau hubungan di antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Dalam analisis regresi linier berganda terdapat satu variabel terikat yang mempengaruhi lebih dari satu variabel bebas.

Adapun model persamaan analisis regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

X₁ = Pelatihan

X₂ = Motivasi Kerja

a = Nilai *intercept* atau *constant*

b₁, b₂ = Nilai koefisien masing-masing variabel dependen

e = Nilai Kesalahan (error)

a. Uji Parsial (uji t)

Menurut Ghozali (2021) uji t digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Uji t adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Hipotesis pengujian parsial menggunakan Uji t adalah:

H₀ : variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

H_a : variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen

Pengambilan keputusan didasarkan pada :

1. Jika t-hitung < t-tabel atau nilai sig (probabilitas) > 0,05 maka H₀ diterima dan H_a ditolak
2. Jika t-hitung > t-tabel nilai sig (probabilitas) < 0,05 maka H_a diterima dan H₀ ditolak.

b. Uji Simultan (uji F)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen Ghozali (2021). “Uji F pada dasarnya menunjukkan semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat”.

Hipotesis pengujian Simultan menggunakan Uji F adalah:

H₀ : Variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

H_a : Variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

Untuk menentukan pengambilan keputusan digunakan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai sig (probabilitas) > 0,05 maka H₀ diterima dan H_a ditolak
2. Jika nilai sig (probabilitas) < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima

c. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan Adjusted R² berkisar antara 0 dan 1. Nilai Adjusted R² yang semakin mendekati 1 maka kemampuan model tersebut dalam menjelaskan variabel dependen semakin baik. Sebaliknya, bila nilai Adjusted R² menjauh dari 1 maka kemampuan model tersebut dalam menjelaskan variabel dependen kurang baik.

BAB IV PEMBAHASAN

4.1. Profil PT Pos Indonesia KCU Malang

4.1.1. Sejarah Kantor Pos

Sejarah mencatat keberadaan Pos Indonesia begitu panjang, Kantor Pos pertama didirikan di Batavia (sekarang Jakarta) oleh Gubernur Jenderal G.W Baron van Imhoff pada tanggal 26 Agustus 1746 dengan tujuan untuk lebih menjamin keamanan surat-surat penduduk, terutama bagi mereka yang berdagang dari kantor-kantor di luar Jawa dan bagi mereka yang datang dari dan pergi ke Negeri Belanda. Sejak itulah pelayanan pos telah lahir mengemban peran dan fungsi pelayanan kepada publik. Setelah Kantor pos Batavia didirikan, maka empat tahun kemudian didirikan Kantor pos Semarang untuk mengadakan perhubungan pos yang teratur antara kedua tempat itu dan untuk mempercepat pengirimannya. Rute perjalanan pos kala itu ialah melalui Karawang, Cirebon dan Pekalongan.

Pos Indonesia telah beberapa kali mengalami perubahan status mulai dari Jawatan PTT (Post, Telegraph dan Telephone). Badan usaha yang dipimpin oleh seorang Kepala Jawatan ini operasinya tidak bersifat komersial dan fungsinya lebih diarahkan untuk mengadakan pelayanan publik. Perkembangan terus terjadi hingga statusnya menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel). Mengamati perkembangan zaman di mana sektor pos dan telekomunikasi berkembang sangat pesat, maka pada tahun 1965 berganti menjadi Perusahaan Negara Pos dan Giro (PN Pos dan Giro), dan pada tahun 1978 berubah menjadi Perum Pos dan Giro yang sejak ini ditegaskan sebagai badan usaha tunggal dalam menyelenggarakan dinas pos dan giropos baik untuk hubungan dalam maupun luar negeri. Selama 17 tahun berstatus Perum, maka pada Juni 1995 berubah menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT Pos Indonesia (Persero).

Dengan berjalannya waktu, Pos Indonesia kini telah mampu menunjukkan kreativitas nya dalam pengembangan bidang perposan Indonesia dengan memanfaatkan infrastruktur jejaring yang dimilikinya yang mencapai sekitar 24 ribu titik layanan yang menjangkau 100 persen kota/kabupaten, hampir 100 persen kecamatan dan 42 persen kelurahan/desa, dan 940 lokasi transmigrasi terpencil di Indonesia. Seiring dengan perkembangan informasi, komunikasi dan teknologi, jejaring Pos Indonesia sudah memiliki lebih dari 4.800 Kantor pos, serta dilengkapi *electronic mobile* pos di beberapa kota besar. Semua titik merupakan rantai yang terhubung satu sama lain secara solid & terintegrasi. Sistem Kode Pos diciptakan untuk mempermudah processing kiriman pos di mana tiap jengkal daerah di Indonesia mampu diidentifikasi dengan akurat.

4.1.2. Profil PT Pos Indonesia KCU Malang

PT Pos Indonesia KCU Malang merupakan cabang dari PT Pos Indonesia yang melayani kebutuhan pos, logistik, dan keuangan masyarakat di Kota Malang, Jawa Timur. Sebagai salah satu institusi tertua dan terpercaya, PT Pos Indonesia KCU Malang ini menyediakan berbagai layanan, mulai dari pengiriman surat, paket domestik dan internasional, hingga layanan keuangan seperti pengiriman uang, pembayaran tagihan, dan produk keuangan lainnya. Dengan visi untuk menjadi penyedia layanan pos yang inovatif dan terpercaya, PT Pos Indonesia KCU Malang terus berupaya meningkatkan kualitas layanan melalui teknologi digital dan fasilitas modern yang memudahkan akses bagi pelanggan. Terletak di pusat kota, kantor ini juga berkomitmen untuk mendukung perekonomian lokal dan memberikan pelayanan yang efisien dan aman bagi individu, pelaku usaha, serta instansi pemerintah di Malang dan sekitarnya.

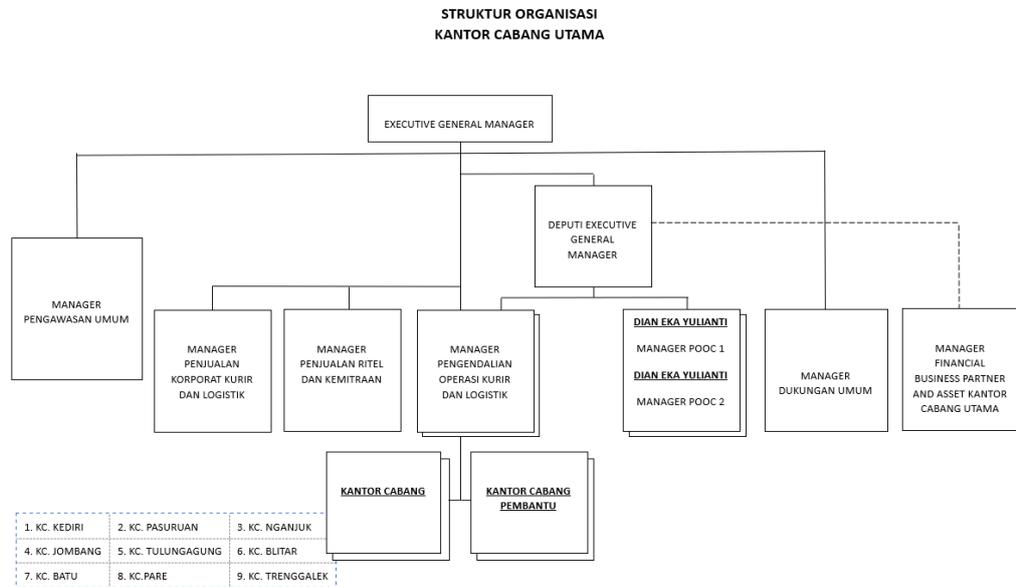
4.1.3. Visi dan Misi PT Pos Indonesia KCU Malang

Visi: Menjadi penyedia layanan pos dan logistik yang terpercaya, inovatif, dan terbaik di Kota Malang, dengan komitmen untuk mendukung pembangunan sosial ekonomi masyarakat melalui solusi pengiriman dan layanan keuangan yang efektif dan efisien.

Misi:

1. **Memberikan Layanan Terbaik:** Memberikan layanan pengiriman surat, paket, dan layanan keuangan yang cepat, aman, dan tepat waktu untuk memenuhi kebutuhan masyarakat Malang.
2. **Meningkatkan Aksesibilitas:** Menyediakan jaringan layanan pos yang mudah diakses di berbagai area Kota Malang, baik melalui kantor pos maupun platform digital.
3. **Inovasi Berkelanjutan:** Terus mengembangkan teknologi dan sistem yang mempermudah pelanggan, seperti aplikasi pelacakan kiriman dan transaksi keuangan digital.
4. **Mendukung Perekonomian Lokal:** Menjadi mitra yang dapat diandalkan bagi masyarakat dan pelaku bisnis di Kota Malang untuk mendukung kegiatan ekonomi, termasuk e-commerce dan usaha kecil menengah (UKM).
5. **Memberdayakan Sumber Daya Manusia:** Mengembangkan kualitas SDM melalui pelatihan dan pembinaan untuk meningkatkan pelayanan pelanggan yang profesional dan ramah.
6. **Keberlanjutan dan Tanggung Jawab Sosial:** Mengimplementasikan praktik yang mendukung kelestarian lingkungan dan berkontribusi pada program sosial yang bermanfaat bagi masyarakat sekitar.

4.1.4. Struktur Organisasi PT Pos Indonesia KCU Malang



Gambar 4.1. Struktur Organisasi

4.2. Hasil Penelitian

4.2.1. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 75 responden melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai PT Pos Indonesia KCU Malang secara Online menggunakan Google Form. Dapat digambarkan karakteristik dari responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Adapun hasil karakteristik responden secara lengkap dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

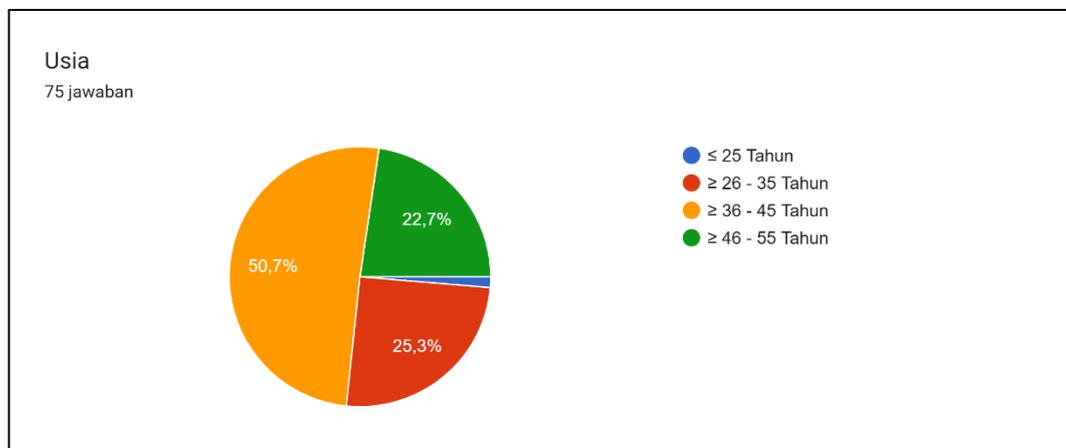
Karakteristik responden pegawai PT Pos Indonesia KCU Malang berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.1.

Tabel 4.1. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
≤ 25 Tahun	1	1,3%
≥ 26 - 35 Tahun	19	25,3%
≥ 36 - 45 Tahun	38	50,7%
≥ 46 - 55 Tahun	17	22,7%
Jumlah	75	100%

Sumber: Data primer kuesioner diolah peneliti (2024)

Menurut tabel 4.1, diketahui bahwasanya responden dengan usia kurang dari 25 tahun berjumlah 1 orang (1,3%), 26 hingga 35 tahun berjumlah 19 orang (25,3%), 36 hingga 45 tahun berjumlah 38 orang (50,7%), 46 hingga 55 tahun berjumlah 17 orang (22,7%). Melalui tabel di atas, bisa ditarik kesimpulan bahwasanya mayoritas pegawai PT Pos Indonesia KCU Malang berada dalam rentang usia 36-45 tahun, yang mencakup 50,7% dari total responden.



Gambar 4.2. Diagram Usia Pegawai
Sumber: Data primer kuesioner diolah peneliti (2024)

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

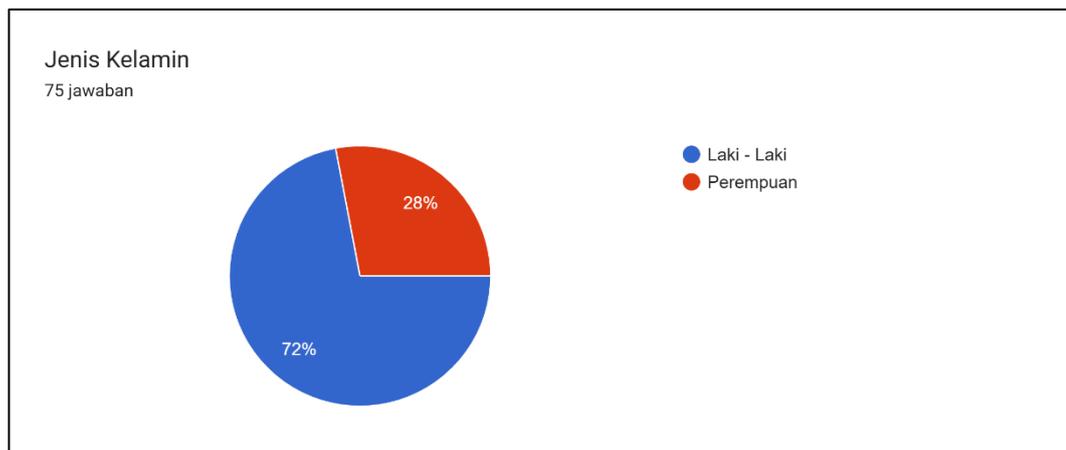
Karakteristik responden pegawai PT Pos Indonesia KCU Malang berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki – Laki	54	72%
Perempuan	21	28%
Jumlah	75	100%

Sumber: Data primer kuesioner diolah peneliti (2024)

Menurut tabel 4.2 terdapat total responden laki-laki sejumlah 54 orang yang persentasenya 72%, sedangkan responden perempuan 21 orang yang persentasenya 28%. Bisa ditarik kesimpulan bahwasanya dalam penelitian ini, mayoritas responden adalah pegawai laki-laki 72% dengan jumlah 54 orang pada total semua responden. Data tersebut memperlihatkan bahwasanya pegawai laki-laki mendominasi dibanding pegawai perempuan.



Gambar 4.3. Diagram Jenis Kelamin
Sumber: Data primer kuesioner diolah peneliti (2024)

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

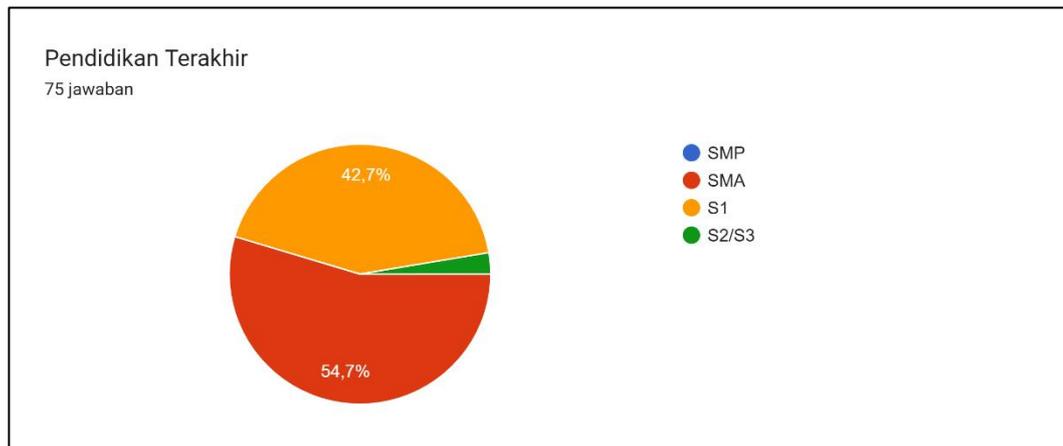
Karakteristik responden pegawai PT Pos Indonesia KCU Malang berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 4.3.

Tabel 4.3. Distribusi Karakteristik Responden Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
SMP	0	0%
SMA	41	54,7%
S1	32	42,7%
S2/S3	2	2,6%
Jumlah	75	100%

Sumber: Data primer kuesioner diolah peneliti (2024)

Menurut tabel 4.3, diketahui bahwasanya responden dengan pendidikan terakhir SMP tidak ada (0%), SMA berjumlah 41 orang (54,7%), S1 berjumlah 32 orang (42,7%), S2/S3 berjumlah 2 orang (2,6%). Melalui tabel di atas, bisa ditarik kesimpulan bahwasanya mayoritas pegawai PT Pos Indonesia KCU Malang memiliki pendidikan terakhir SMA yang mencakup 54,7% dari total responden.



Gambar 4.4. Diagram Pendidikan Terakhir
 Sumber: Data primer kuesioner diolah peneliti (2024)

4. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

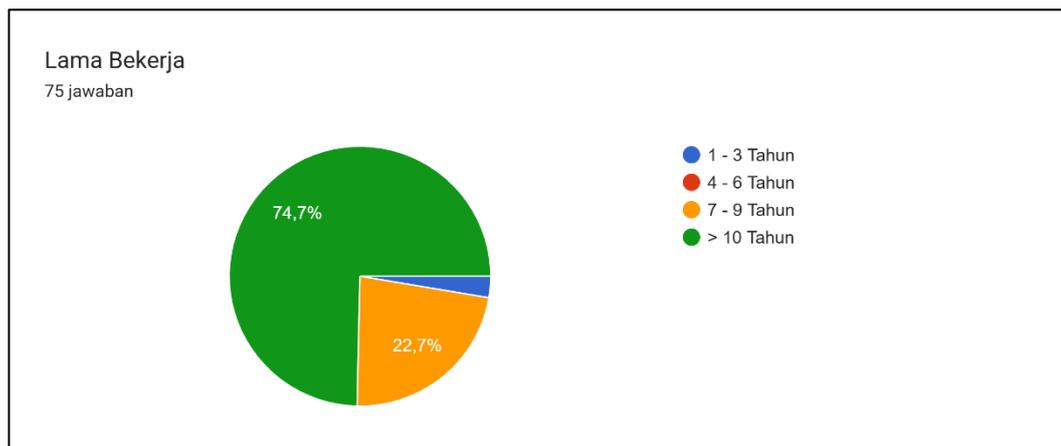
Karakteristik responden pegawai PT Pos Indonesia KCU Malang berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel 4.4.

Tabel 4 4. Distribusi Karakteristik Responden Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
1-3 Tahun	2	2,6%
4-6 Tahun	0	0%
7-9 Tahun	17	22,7%
Lebih Dari 10 tahun	56	74,7%
Jumlah	75	100%

Sumber: Data primer kuesioner diolah peneliti (2024)

Tabel 4.4 menyatakan distribusi responden dengan lama bekerja 1-3 tahun berjumlah 2 orang (2,6%), 4-6 tahun tidak ada (0%), 7-9 tahun berjumlah 17 orang (22,7%), lebih dari 10 tahun berjumlah 56 orang (74,7%). Melalui tabel di atas, bisa ditarik kesimpulan bahwasanya mayoritas pegawai PT Pos Indonesia KCU Malang memiliki masa bekerja lebih dari 10 tahun yang mencakup 54,7% dari total responden. Dengan mengacu pada tabel 4.4, diilustrasikan dalam bentuk diagram seperti pada gambar 4.5.



Gambar 4.5. Diagram lama bekerja pegawai
Sumber: Data primer kuesioner diolah peneliti (2024)

4.3. Distribusi Jawaban Responden

Berdasarkan bagian distribusi jawaban responden dapat diketahui beberapa distribusi oleh item-item mengenai variabel pelatihan, variabel motivasi kerja, dan variabel kinerja pegawai. Dari beberapa variabel tersebut secara keseluruhan melalui kuesioner yang telah dibagikan maka diperoleh jawaban dari responden, berdasarkan dari jumlah responden atau persentase.

4.3.1. Variabel Pelatihan

Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Pelatihan

P	STS		TS		R		S		SS		TOTAL		Rata-Rata
	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	
P1	0	0	1	2	2	6	29	116	43	215	75	339	4,52
P2	1	1	3	6	25	75	23	92	23	115	75	289	3,85
P3	5	5	7	14	24	72	26	104	13	65	75	260	3,46
P4	1	1	3	6	12	36	32	128	27	135	75	306	4,08
P5	1	1	1	2	10	30	35	140	28	140	75	313	4,17
P6	1	1	0	0	5	15	31	124	38	190	75	330	4,4
P7	0	0	0	0	3	9	16	64	56	280	75	353	4,7
P8	0	0	0	0	6	18	35	140	34	170	75	328	4,37
P9	1	1	3	6	15	45	32	128	24	120	75	300	4
P10	0	0	4	8	15	45	34	136	22	110	75	299	3,98
P11	0	0	0	0	4	12	40	160	31	155	75	327	4,36
P12	0	0	0	0	6	18	26	104	43	215	75	337	4,49
JUMLAH F	10		22		127		359		382			3.781	
RATA-RATA PELATIHAN													4,19

Sumber: data diolah peneliti 2024

Berdasarkan rata-rata skor yang diperoleh dari jawaban responden mengenai variabel Pelatihan menunjukkan 4,19 yang berarti variabel Pelatihan yang disampaikan oleh Pegawai PT Pos Indonesia KCU Malang cenderung setuju dengan variabel Pelatihan.

4.3.2 Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja

P	STS		TS		R		S		SS		TOTAL		Rata-Rata
	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	
P1	0	0	1	2	7	21	26	104	41	205	75	332	4,42
P2	0	0	1	2	4	12	32	128	38	190	75	332	4,42
P3	0	0	0	0	4	12	26	104	45	225	75	341	4,54
P4	0	0	0	0	11	33	30	120	34	170	75	323	4,3
P5	0	0	0	0	7	21	32	128	36	180	75	329	4,38
P6	0	0	2	4	11	33	38	152	24	120	75	309	4,12
P7	0	0	0	0	8	24	37	148	30	150	75	322	4,29
P8	0	0	1	2	10	30	30	120	34	170	75	322	4,29
P9	0	0	4	8	15	45	30	120	26	130	75	303	4,04
P10	2	2	7	14	12	36	34	136	20	100	75	288	3,84
P11	0	0	0	0	7	21	33	132	35	175	75	328	4,37
P12	0	0	0	0	5	15	36	144	34	170	75	329	4,38
JUMLAH F	2		16		101		384		397			3.858	
RATA-RATA MOTIVASI KERJA												4,28	

Sumber: data diolah peneliti 2024

Berdasarkan rata-rata skor yang diperoleh dari jawaban responden mengenai variabel Motivasi Kerja menunjukkan 4,28 yang berarti variabel Motivasi Kerja yang disampaikan oleh Pegawai PT Pos Indonesia KCU Malang cenderung setuju dengan variabel Motivasi Kerja.

4.3.3. Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4.7. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai

P	STS		TS		R		S		SS		TOTAL		Rata-Rata
	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	
P1	0	0	0	0	5	15	32	128	38	190	75	333	4,44
P2	0	0	0	0	4	12	35	140	36	180	75	332	4,42
P3	0	0	0	0	6	18	34	136	35	175	75	329	4,38
P4	1	1	1	2	12	36	35	140	26	130	75	309	4,12
P5	0	0	0	0	7	21	36	144	32	160	75	325	4,33
P6	0	0	0	0	2	6	35	140	38	190	75	336	4,48
P7	0	0	0	0	6	18	35	140	34	170	75	328	4,37
P8	0	0	0	0	5	15	37	148	33	165	75	328	4,37
P9	1	1	2	4	12	36	36	144	24	120	75	305	4,06
P10	0	0	1	2	4	12	32	128	38	190	75	332	4,42
JUMLAH F	2		4		63		347		334			3.257	
RATA-RATA KINERJA PEGAWAI												4,33	

Sumber: data diolah peneliti 2024

Berdasarkan rata-rata skor yang diperoleh dari jawaban responden mengenai variabel Kinerja Pegawai menunjukkan 4,19 yang berarti variabel Kinerja Pegawai yang disampaikan oleh Pegawai PT Pos Indonesia KCU Malang cenderung setuju dengan variabel Kinerja Pegawai.

4.4. Hasil Pengujian Statistik

4.4.1. Uji Instrumen

4.4.1.2. Uji Validitas

Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ atau $\text{sig.} < 0,05$, maka item pernyataan valid

Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ atau $\text{sig.} > 0,05$, maka item pernyataan tidak valid

Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Pelatihan (X1)	X1.1	0,643	0,2272	Valid
	X1.2	0,634	0,2272	Valid
	X1.3	0,639	0,2272	Valid
	X1.4	0,747	0,2272	Valid
	X1.5	0,737	0,2272	Valid
	X1.6	0,679	0,2272	Valid

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
	X1.7	0,593	0,2272	Valid
	X1.8	0,704	0,2272	Valid
	X1.9	0,420	0,2272	Valid
	X1.10	0,749	0,2272	Valid
	X1.11	0,643	0,2272	Valid
	X1.12	0,576	0,2272	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,829	0,2272	Valid
	X2.2	0,698	0,2272	Valid
	X2.3	0,750	0,2272	Valid
	X2.4	0,813	0,2272	Valid
	X2.5	0,853	0,2272	Valid
	X2.6	0,664	0,2272	Valid
	X2.7	0,764	0,2272	Valid
	X2.8	0,846	0,2272	Valid
	X2.9	0,634	0,2272	Valid
	X2.10	0,695	0,2272	Valid
	X2.11	0,830	0,2272	Valid
	X2.12	0,725	0,2272	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,813	0,2272	Valid
	Y2	0,855	0,2272	Valid
	Y3	0,898	0,2272	Valid
	Y4	0,643	0,2272	Valid
	Y5	0,860	0,2272	Valid
	Y6	0,840	0,2272	Valid
	Y7	0,883	0,2272	Valid
	Y8	0,844	0,2272	Valid
	Y9	0,688	0,2272	Valid
	Y10	0,787	0,2272	Valid

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Hasil Uji Validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan mempunyai nilai r hitung $>$ r tabel atau $\text{sig} < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan sudah valid.

4.4.1.2. Uji Reliabilitas

Jika nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,6 maka variabel reliabel

Jika nilai Cronbach's Alpha $<$ 0,6 maka variabel tidak reliabel

Tabel 4.9. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,864	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,935	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,935	Reliabel

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Hasil Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan mempunyai nilai Cronbach's Alpha > 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan sudah reliabel.

4.4.2. Uji Asumsi Klasik

4.4.2.1. Uji Normalitas

Jika nilai sig > 0,05 maka data terdistribusi normal

jika nilai sig < 0,05 maka data terdistribusi tidak normal

Tabel 4. 10. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,82183573
Most Extreme Differences	Absolute	0,068
	Positive	0,068
	Negative	-0,050
Test Statistic		0,068
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikan 0,200 > 0,05 maka data berdistribusi normal

4.4.2.2. Uji Multikolinieritas

Jika nilai tolerance > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka lolos uji Multikolinieritas

Jika nilai tolerance < 0,10 atau nilai VIF > 10 maka tidak lolos uji Multikolinieritas

Tabel 4.11. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a	
		Tolerance	VIF
1	X1	0,378	2,642
	X2	0,378	2,642

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Hasil uji Multikolinieritas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *tolerance* > 0,10 atau nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala Multikolinieritas atau lolos uji Multikolinieritas

4.4.2.3. Uji Heterokedastisitas

jika nilai sig > 0,05 maka lolos uji Heterokedastisitas

jika nilai sig ≤ 0,05 maka tidak lolos uji Heterokedastisitas

Tabel 4.12. Hasil Uji Heterokedestisitas Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3,017	1,744		1,730	0,088
	X1	0,032	0,055	0,112	0,588	0,559
	X2	-0,047	0,049	-0,183	-0,961	0,340

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Hasil uji Heterokedastisitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai sig > 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala Heterokedastisitas atau lolos uji Heterokedastisitas.

4.4.2.4. Uji Linearitas

Jika nilai Sig. deviation from linearity $> 0,05$, maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat

Jika nilai Sig. deviation from linearity $\leq 0,05$, maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 4.13. Hasil Uji Linearitas Variabel Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	1413,582	23	61,460	4,687	0,000
		Linearity	1113,560	1	1113,560	84,920	0,000
		Deviation from Linearity	300,023	22	13,637	1,040	0,438
	Within Groups		668,764	51	13,113		
	Total		2082,347	74			

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Tabel 4.14. Hasil Uji Linearitas Variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	1662,027	18	92,335	12,302	0,000
		Linearity	1466,368	1	1466,368	195,367	0,000
		Deviation from Linearity	195,659	17	11,509	1,533	0,117
	Within Groups		420,320	56	7,506		
	Total		2082,347	74			

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Hasil uji Linearitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai sig $> 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala Linearitas atau lolos uji Linearitas

4.4.3. Uji Regresi Linear Berganda

4.4.3.1. Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel 4.15 menunjukkan hasil perhitungan persamaan regresi linear berganda.

Tabel 4.15. Persamaan Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6,963	2,871		2,425	0,018
	X1	0,163	0,090	0,184	1,807	0,075
	X2	0,549	0,081	0,694	6,810	0,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Dari hasil perhitungan tersebut dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 6,963 + 0,163X_1 + 0,549X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

X₁ = Pelatihan

X₂ = Motivasi Kerja

a = Nilai *intercept* atau *constant*

B = Nilai koefisien masing-masing variabel dependen

e = Nilai Kesalahan (error)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 6,963 menunjukkan adanya pengaruh dari Pelatihan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y).

4.4.3.2. Uji Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

Hipotesis pengujian Simultan menggunakan Uji F adalah:

H₀ : Variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

H_a : Variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

Untuk menentukan pengambilan keputusan digunakan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai sig (probabilitas) > 0,05 maka H₀ diterima dan H_a ditolak
2. Jika nilai sig (probabilitas) < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima

Hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan menggunakan SPSS Versi 26 disajikan pada Tabel 4.16.

Tabel 4.16. Hasil Uji Regresi Linear Berganda secara Simultan

		ANOVA ^a				
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1493,103	2	746,551	91,221	0,000 ^b
	Residual	589,244	72	8,184		
	Total	2082,347	74			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 91,221 > F tabel (3,124) atau signifikansi sebesar 0,000 (di bawah 0,05), yang berarti bahwa “pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai”. Variabel independen (Pelatihan dan Motivasi Kerja) yang digunakan dalam model secara bersama sama dapat menjelaskan variabel dependen (Kinerja Pegawai) terhadap Pegawai PT Pos Indonesia KCU Malang.

b. Uji t (Parsial)

Hipotesis pengujian parsial menggunakan Uji t adalah:

H0 : variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

Ha : variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen

Pengambilan keputusan didasarkan pada :

1. Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ atau nilai sig (probabilitas) > 0,05 maka H0 diterima dan Ha ditolak
2. Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ nilai sig (probabilitas) < 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan SPSS Versi 26 disajikan pada Tabel 4.17.

Tabel 4.17. Hasil Uji Regresi Linear Berganda secara Parsial

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	Std. Error		
	B	Std. Error				
1	(Constant)	6,963	2,871		2,425	0,018
	X1	0,163	0,090	0,184	1,807	0,075
	X2	0,549	0,081	0,694	6,810	0,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.17 diperoleh maka hasil sebagai berikut:

a. Berdasarkan uji t antara variabel Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,075 (lebih dari 0,05) dan dari perbandingan t-hitung dengan t-tabel adalah $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ ($1,807 < 1,993$). Maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

b. Berdasarkan uji t antara variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai signifikansi t sebesar 0.00 (tidak lebih dari 0,05) dan dari perbandingan t-hitung dengan t-tabel adalah $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($6,810 > 1,993$). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil perhitungan R^2 dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.18.

Tabel 4.18. Hasil Uji Regresi Linear Berganda secara Parsial

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,847 ^a	,717	,709	2,86076

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan pada tabel 4.18 diperoleh hasil nilai hasil Adjusted R Square sebesar 0,709. Artinya bahwa 70,9% variabel Kinerja Pegawai akan dipengaruhi

oleh variabel bebas yaitu variabel Pelatihan (X1) dan Motivasi Kerja (X2). Sedangkan sisanya sebesar 29,1 % variabel kinerja pegawai akan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

4.5. Pembahasan

4.5.1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan data dari kuesioner dan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda menunjukkan kesimpulan bahwa variabel pelatihan secara parsial tidak berpengaruh secara langsung terhadap variabel kinerja pegawai di PT Pos Indonesia KCU Malang. Peningkatan nilai pelatihan ternyata tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara langsung. Dalam penelitian ini, terdapat hasil pengujian hipotesis yang bertentangan dengan teori yang menyatakan bahwa semakin tingginya tingkat pelatihan maka seharusnya kinerja pegawai mengalami peningkatan atau penelitian oleh Zia-ur-Rehman dkk. (2020) yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara pelatihan dan kinerja karyawan.

Sementara, hasil temuan dan kesimpulan pada penelitian ini sejalan dengan beberapa hasil penelitian terdahulu yang meneliti pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di beberapa sektor, di antaranya penelitian yang dilakukan oleh: Wicaksono S (2019), Prasetya N. dkk. (2021), Masnun dkk. (2022), dan Flegl dkk. (2022) yang menyimpulkan bahwa dalam konteks tertentu, pelatihan tidak meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Dapat dijelaskan bahwa pelatihan belum menjadi variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai. Salah satu faktor yang membuat efek pelatihan terhadap kinerja tidak signifikan, di antaranya karena kualitas pelatihan yang kurang terstruktur dan tidak relevan dengan kebutuhan spesifik pekerjaan pegawai, tidak didukung dengan lingkungan kerja yang kondusif, serta minimnya evaluasi hasil pelatihan yang efektif. Jika materi pelatihan lebih bersifat teoretis dibandingkan aplikasi praktis, pegawai tidak dapat

menerapkan keterampilan baru di tempat kerja. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia KCU Malang ditolak.

4.5.2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan data dari kuesioner dan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda menunjukkan kesimpulan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai PT Pos Indonesia KCU Malang, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor utama yang dapat mendorong pegawai untuk mencapai hasil kerja yang lebih optimal. Motivasi kerja membantu mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif, memenuhi target, dan mematuhi standar perusahaan. Motivasi kerja baik intrinsik (dorongan dari dalam diri seperti kepuasan dan pengembangan pribadi) maupun ekstrinsik (reward seperti gaji, promosi, atau penghargaan) berkontribusi langsung pada kinerja pegawai. Teori *Self-Determination Theory* yang dikemukakan oleh Ryan & Deci (2020) menegaskan bahwa ketika motivasi individu terpenuhi, produktivitas dan fokus kerja meningkat.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di beberapa sektor, di antaranya penelitian yang dilakukan oleh: Goni dkk. (2021), Prasetya N. dkk. (2021), Basalamah dkk. (2022), dan Hasica dkk. (2023) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jika terjadi peningkatan pada motivasi kerja pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai dapat dilihat dari perilaku, usaha, serta kegigihan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya, jika pegawai tidak memiliki motivasi dalam perilaku, usaha, serta kegigihan pegawai dalam melaksanakan tugasnya, maka dapat terjadi penurunan kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang

menyatakan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia KCU Malang diterima.

4.5.3 Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan data dari kuesioner dan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda menunjukkan kesimpulan bahwa secara simultan variabel pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai PT Pos Indonesia KCU Malang, yang menunjukkan adanya hubungan sinergis antara pengembangan keterampilan pegawai melalui pelatihan dan peningkatan semangat kerja melalui motivasi. Kombinasi pelatihan yang efektif dan motivasi yang tinggi memberikan dampak signifikan dalam meningkatkan kualitas, produktivitas, dan efisiensi kerja pegawai.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang meneliti pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di beberapa sektor, di antaranya penelitian yang dilakukan oleh: Prasetya N. dkk. (2021), Arif & Rhamadhan (2023), dan Wati & Warpindyastuti (2024) yang menyimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan dari penelitian ini menekankan pentingnya pelatihan yang relevan dan motivasi kerja yang kuat dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Dengan adanya pelatihan dapat mendorong ke arah kemajuan dan meningkatkan mutu dan kualitas kerja bagi pegawai sehingga mempengaruhi kinerja pegawai, sedangkan dengan adanya motivasi kerja dapat mendorong tingkah laku seseorang dalam bekerja yang akan mempengaruhi kinerja pegawai. Jadi semakin tinggi kualitas pelatihan dalam perusahaan dan semakin tingginya motivasi kerja dalam diri pegawai sangat berpengaruh dalam peningkatan kinerja pegawai. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya perusahaan untuk terus meningkatkan program pelatihan dan strategi motivasi kerja untuk mencapai tujuan perusahaan yang lebih tinggi. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan

bahwa secara simultan pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia KCU Malang diterima.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data kuesioner dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan kepada pegawai PT Pos Indonesia KCU Malang, jika dinilai secara parsial, tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja secara langsung. Beberapa kemungkinan penyebabnya adalah kurang relevannya materi pelatihan terhadap tugas sehari-hari, metode pelatihan yang kurang efektif, atau keterbatasan dalam penerapan hasil pelatihan ke lingkungan kerja. Dengan demikian, diperlukan evaluasi terhadap program pelatihan untuk memastikan dampak positif terhadap kinerja pegawai.
2. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia KCU Malang. Artinya, semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka kinerja mereka cenderung meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam mendorong pegawai untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi kerja dapat mencakup berbagai aspek, seperti kebutuhan akan pengakuan, penghargaan atas pencapaian, rasa tanggung jawab, serta kepuasan terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus memperhatikan dan meningkatkan faktor-faktor yang dapat memotivasi pegawai agar produktivitas dan kualitas kerja dapat terus meningkat.
3. Secara simultan, pelatihan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia KCU Malang. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara pemberian pelatihan yang efektif dan peningkatan motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Pelatihan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang

diperlukan, sementara motivasi kerja mendorong pegawai untuk menerapkan pengetahuan tersebut secara optimal dalam tugas-tugas mereka. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk merancang program pelatihan yang relevan dan efektif, serta menciptakan lingkungan kerja yang dapat memotivasi pegawai agar kontribusi mereka terhadap perusahaan semakin maksimal.

5.2. Saran

1. Peneliti menyarankan perbaikan dalam desain program pelatihan dan implementasi evaluasi berbasis kebutuhan organisasi. Efektivitas pelatihan tergantung pada bagaimana pelatihan itu dirancang, dilaksanakan, dan dievaluasi. Jika desain dan implementasinya tidak sesuai, pelatihan tidak akan berdampak signifikan pada kinerja pegawai.
2. Motivasi internal sering kali lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai dibandingkan pelatihan. Jika pegawai tidak memiliki motivasi untuk belajar atau bekerja lebih baik, pelatihan tidak akan memberikan dampak yang signifikan.
3. Untuk penelitian selanjutnya, pelatihan dan motivasi kerja mungkin perlu dikombinasikan dengan faktor lain, seperti pengakuan, atau lingkungan kerja, untuk menghasilkan dampak yang lebih signifikan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Achackzai, N., Siddiq, A., & Khishkai, A. (2024). *The Impact of Training on Employee's Performance: A Survey in the Ministry of Education, Afghanistan*. 11(3).
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47.
<https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)* (2 ed.). Zanafa Publishing.
- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 6(1), 96. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.233>
- Almawali, H., Adha Hafit, N. I., & Hassan, N. (2021). Motivational Factors and Job Performance: The Mediating Roles of Employee Engagement. *International Journal of Human Resource Studies*, 11(3), 67.
<https://doi.org/10.5296/ijhrs.v11i3.18856>
- Amaliasita, M. (2023). Islamic Work Ethic and Employee Performance: The Role of Job Satisfaction as a Mediator. *International Journal of Islamic Business Ethics*, 8(2), 83. <https://doi.org/10.30659/ijibe.8.2.83-93>
- Arif, F., & Rhamadhan, N. S. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adhymitra Tata Sarana Jakarta

Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 6(3), 264–273.

<http://dx.doi.org/10.32493/drb.v6i3.28750>

Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)* Yogyakarta: Rineka Cipta.

Arikunto, S. (2014). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktek* (4 ed.).

Bakar, D. A., Ali, A., & Munir, M. (2018). *An Islamic Version of Employee Training for Contemporary Organizations*.

Basalamah, M. R. M., Yantu, I., & Podungge, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 485–490.

Brennen, J. S., & Kreiss, D. (2016). Digitalization. Dalam K. B. Jensen, E. W. Rothenbuhler, J. D. Pooley, & R. T. Craig (Ed.), *The International Encyclopedia of Communication Theory and Philosophy* (1 ed., hlm. 1–11). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781118766804.wbiect111>

Chandra, R., & Syardiansah, S. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Rumah Sakit Cut Nyak Dhien. *Jupiiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 13(1), 191. <https://doi.org/10.24114/jupiiis.v13i1.23530>

Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2014). *Business research methods* (12. edition). Irwin/McGraw-Hill.

- Flegl, M., Depoo, L., & Alcázar, M. (2022). The Impact of Employees' Training on Their Performance Improvements. *Quality Innovation Prosperity*, 26(1), 70–89. <https://doi.org/10.12776/qip.v26i1.1665>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (10 ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goni, G. H., Manoppo, W. S., & Rogahang, J. J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, 2(4), 330–335.
- Handoko, T. H. (2010). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia* (2 ed.). BPFE Yogyakarta.
- Hartomo, N. K., & Luturlean, B. S. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 4(1), 200–207.
- Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekertariat DPRD Kabupaten Karawang. *JURNAL ECONOMINA*, 2(7), 1535–1545. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.625>
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)* (1 ed.). Rajawali Pers. <https://inlislite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=11918>
- Maidarti, T., Azizah, M., Wibowo, E., & Nuswandari, I. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Saraka Mandiri Semesta Bogor. *Jurnal Manajemen*, 16(1).

- Masnun, M., Sapruwan, M., & Supriyanto, S. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Keterampilan Terhadap Percaya Diri yang Berdampak pada Kinerja Karyawan The Influence of Training and Skills on Confidence that Impacts Employee Performance. *JURNAL EMAS*, 2(2), 28–35.
- Mon, M. D., & Mulyadi, S. (2021). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan Karyawan Terhadap Turnover Intention dan Kepuasan kerja Sebagai Mediasi di Hotel Berbintang Kota Batam. *CoMBInES - Conference on Management, Business, Innovation, Education and Social Sciences*, 1(1), 2165–2177.
- Norkhalisah, Budiman, A., & Noorrahman, Moh. F. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan*. 1, 276–280.
- Panggabean, M. S. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Ghalia Indonesia.
- Prasetya N., J. E., Moh. Faizal, & Choirunnisak. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kopiloka 3.0 Palembang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 1(2), 145–152.
<https://doi.org/10.36908/jimpa>
- Pratama, Y., & Pratminingsih, S. A. (2023). The Role Of Training And Work Motivation In Improving Employee Performance: Study In The Bandung Sector PT.PLN Indonesia. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(1), 921–931.
- Rachman, M. M. (2022). Impact of Motivation on Performance: The Role of Organizational Commitment. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan* |

Journal of Theory and Applied Management, 15(3), 376–393.

<https://doi.org/10.20473/jmtt.v15i3.37848>

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037110003-066X.55.1.68>

Sedarmayanti. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil* (Revisi). PT Refika Aditama.

Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Binarupa Aksara.

Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia* (3 ed.). STIE YPKN.

Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (YOGYAKARTA; 3 ed.). STIE YKPN.

[//katalog.perpustakaan.dinus.ac.id/index.php/show_detail/26id/3D9241](http://katalog.perpustakaan.dinus.ac.id/index.php/show_detail/26id/3D9241)

Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif* (3 ed.). Alfa Beta.

Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber daya Manusia*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).

Sweis, R. J., Ghalion, R., Mashaleh, M. E.-, Amayreh, I., Niveen, A.-S., & Balkhi, W. A. (2019). *The Effects of Training and Motivating Employees on Improving Performance of Construction Companies The Case of Jordan*. 11.

Syahyuti. (2010). *Defenisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*. Bina Rena Pariwara.

- Wati, D. S., & Warpindyastuti, L. D. (2024). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kementerian PUPR. *Jurnal Media Akademik*, 2(7). <https://doi.org/10.62281/v2i7.700>
- Wibowo, A. (2012). Peran Kinerja Perusahaan Dan Risiko Sistematis Dalam Menentukan Pengaruh Inflasi Terhadap Nilai Perusahaan. *Media Ekonomi dan Manajemen*, 26(2).
- Wicaksono S, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di PT Kharisma Gunamakmur. *AGORA*, 7(2).
- Zia-ur-Rehman, M., Ansari, R. H., & Ali, H. (2020). Impact of Training on Employees' Performance. *Global Management Sciences Review*, V(III), 120–128. [https://doi.org/10.31703/gmsr.2020\(V-III\).13](https://doi.org/10.31703/gmsr.2020(V-III).13)

LAMPIRAN – LAMPIRAN

Lampiran 1. Biodata Peneliti

Nama Lengkap : Rizqi Ichsanul Hidayat
Tempat, Tanggal Lahir : Sidoarjo, 12 Mei 2002
Jurusan : Manajemen
Email : rizqiichsanulhidayat7777712@gmail.com
No. Telpn : 08986329721
Nama Orang Tua
Ayah : Firman Hidayat
Ibu : Ririen Kusumawati

Pendidikan Formal

2008 -2014 : SD Insan Amanah Malang
2014-2017 : SMPN 4 Malang
2017-2020 : SMKN 5 Malang
2020-2024 : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2020-2021 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA)
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2021-2022 : Program Pengembangan Bahasa Inggris (PKPBI) UIN
Maulana Malik Ibrahim Malang

Pengalaman Organisasi dan Kerja:

2023-2024 : Koperasi Mahasiswa Padang Bulan UIN Malang
2023 : Praktek Kerja Lapangan di Baznas Kota Kediri

Lampiran 2. Lembar Kuesioner Penelitian

Assalamu'alaikum *Wr. Wb.*

Perkenalkan nama saya Rizqi Ichsanul Hidayat, mahasiswa S1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Kuesioner ini disusun dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan sebagai bagian dari alat pendukung penelitian. Dengan ini kuesioner digunakan untuk membantu peneliti menyelesaikan tugas akhir program sarjana, maka dari itu sebagai peneliti saya mengharapkan partisipasi Saudara/i dengan meluangkan sedikit waktu untuk mengisi kuesioner penelitian saya yang berjudul:

“Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
(Studi pada PT Pos Indonesia KCU Malang)”

Data yang terkumpul hanya digunakan untuk keperluan penelitian. Tidak ada jawaban benar dan salah dalam kuesioner ini, namun diharapkan jawaban yang Saudara/i berikan sesuai dengan diri serta keadaan Saudara/i yang sebenarnya. Seluruh jawaban Saudara/i akan dijamin kerahasiaannya oleh peneliti.

Petunjuk Pengisian

Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan kondisi yang dialami/dirasakan diri sendiri dengan memberikan tanda checklist (✓) pada pilihan jawaban yang tersedia.

Keterangan:

(STS) Sangat Tidak Setuju = 1

(TS) Tidak Setuju = 2

(RG) Ragu-Ragu = 3

(S) Setuju = 4

(SS) Sangat Setuju = 5

Wassalamu'alaikum *Wr. Wb.*

Daftar Pertanyaan

VARIABEL PELATIHAN

No.	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas yang saya kerjakan					
2.	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menjadi pegawai yang lebih unggul dan di banggakan oleh atasan maupun rekan kerja lainnya					
3.	Dengan pengetahuan yang lebih unggul dari rekan kerja yang saya miliki, saya dapat lebih mudah mendapatkan promosi jabatan dari atasan					
4.	Kemampuan saya menjadi lebih unggul dari pegawai lainnya setelah saya mengikuti pelatihan kerja					
5.	Kemampuan saya dalam mengatur waktu agar sesuai target pekerjaan menjadi bertambah setelah saya mengikuti pelatihan kerja					
6.	Kemampuan saya bertambah dengan adanya pelatihan kerja					
7.	Saya selalu bersikap baik saat bekerja dengan pegawai lain atau bertemu dengan klien					
8.	Saya selalu bersikap tenang saat menghadapi permasalahan dalam bekerja					
9.	Saya berusaha mengerjakan pekerjaan pribadi tanpa bantuan dari orang lain					
10.	Saya sudah mahir atau terampil dalam melaksanakan prosedur kerja					
11.	Saya mencari cara lain ketika saya mengalami kendala dalam bekerja					
12.	Saya selalu taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan					

VARIABEL MOTIVASI KERJA

No.	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya selalu berusaha sekuat tenaga dan fokus seperti yang diajarkan atasan dalam melakukan pekerjaan agar hasil yang dicapai sangat memuaskan dan optimal					
2.	Saya selalu bekerja penuh perhitungan agar pekerjaan selesai sesuai dengan tujuannya					

3.	Apabila saya menemui masalah dalam bekerja saya tidak segan untuk bertanya kepada atasan ataupun rekan kerja supaya hasilnya memuaskan					
4.	Saya selalu bersemangat seperti atasan dan rekan kerja saya dalam melakukan pekerjaan dengan hasil yang baik agar saya menjadi pegawai yang berprestasi					
5.	Saya bersemangat ingin mengetahui bagaimana saya mencapai kemajuan ketika saya menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan					
6.	Saya selalu mendapatkan dorongan dari atasan ataupun rekan kerja supaya bersemangat ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja					
7.	Saya selalu inisiatif dan kreatif dalam melakukan tugas agar saya dapat mengerjakan suatu pekerjaan dengan cara yang lebih mudah					
8.	Saya inisiatif dan kreatif dalam bekerja agar lebih menarik klien					
9.	Saya selalu membuat hal – hal yang baru atau melakukan inovasi dalam bekerja agar lebih menantang					
10.	Saya bersedia dan bertanggung jawab apabila diberikan tambahan pekerjaan di luar jam kerja					
11.	Keluhan dari klien menjadi tanggung jawab saya untuk cepat menyelesaikan					
12.	Saya bertanggung jawab atas kenyamanan klien					

VARIABEL KINERJA PEGAWAI

No.	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya selalu berusaha bekerja sesuai prosedur yang ada dalam perusahaan					
2.	Saya selalu memperhatikan tingkat kerapian dan ketelitian					
3.	Saya selalu menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan					
4.	Beban kerja yang saya terima sesuai dengan jobdesk yang sudah ditetapkan					
5.	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan					

6.	Saya tidak menunda pekerjaan yang merupakan prioritas kerja					
7.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan waktu yang tepat					
8.	Saya dapat bekerja dengan konsentrasi yang baik					
9.	Saya sanggup bekerja menyelesaikan tugas dengan mandiri					
10.	Saya selalu berusaha semaksimal mungkin menyelesaikan tugas yang sudah menjadi tanggung jawab					

Lampiran 3. Hasil Uji Penelitian

a. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	keterangan
Pelatihan (X1)	X1.1	0,643	0,2272	Valid
	X1.2	0,634	0,2272	Valid
	X1.3	0,639	0,2272	Valid
	X1.4	0,747	0,2272	Valid
	X1.5	0,737	0,2272	Valid
	X1.6	0,679	0,2272	Valid
	X1.7	0,593	0,2272	Valid
	X1.8	0,704	0,2272	Valid
	X1.9	0,420	0,2272	Valid
	X1.10	0,749	0,2272	Valid
	X1.11	0,643	0,2272	Valid
	X1.12	0,576	0,2272	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,829	0,2272	Valid
	X2.2	0,698	0,2272	Valid
	X2.3	0,750	0,2272	Valid
	X2.4	0,813	0,2272	Valid
	X2.5	0,853	0,2272	Valid
	X2.6	0,664	0,2272	Valid
	X2.7	0,764	0,2272	Valid
	X2.8	0,846	0,2272	Valid
	X2.9	0,634	0,2272	Valid
	X2.10	0,695	0,2272	Valid
	X2.11	0,830	0,2272	Valid
	X2.12	0,725	0,2272	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,813	0,2272	Valid
	Y2	0,855	0,2272	Valid
	Y3	0,898	0,2272	Valid
	Y4	0,643	0,2272	Valid
	Y5	0,860	0,2272	Valid
	Y6	0,840	0,2272	Valid
	Y7	0,883	0,2272	Valid
	Y8	0,844	0,2272	Valid

Variabel	Item	r hitung	r tabel	keterangan
	Y9	0,688	0,2272	Valid
	Y10	0,787	0,2272	Valid

b. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,864	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,935	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,935	Reliabel

c. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,82183573
Most Extreme Differences	Absolute	0,068
	Positive	0,068
	Negative	-0,050
Test Statistic		0,068
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

d. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	0,378	2,642
	X2	0,378	2,642

a. Dependent Variable: Y

e. Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,017	1,744		1,730	0,088
	X1	0,032	0,055	0,112	0,588	0,559
	X2	-0,047	0,049	-0,183	-0,961	0,340

a. Dependent Variable: ABS_RES

f. Uji Linearitas

Uji Linearitas Variabel Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	1413,582	23	61,460	4,687	0,000
		Linearity	1113,560	1	1113,560	84,920	0,000
		Deviation from Linearity	300,023	22	13,637	1,040	0,438
	Within Groups	668,764	51	13,113			
	Total	2082,347	74				

Uji Linearitas Variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	(Combined)	1662,027	18	92,335	12,302	0,000
	Between Groups					
	Linearity	1466,368	1	1466,368	195,367	0,000
	Deviation from Linearity	195,659	17	11,509	1,533	0,117
	Within Groups	420,320	56	7,506		
Total		2082,347	74			

g. Persamaan Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,963	2,871		2,425	0,018
	X1	0,163	0,090	0,184	1,807	0,075
	X2	0,549	0,081	0,694	6,810	0,000

a. Dependent Variable: Y

h. Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1493,103	2	746,551	91,221	0,000 ^b
	Residual	589,244	72	8,184		
	Total	2082,347	74			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

i. Uji t (Parsial)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,963	2,871		2,425	0,018
	X1	0,163	0,090	0,184	1,807	0,075
	X2	0,549	0,081	0,694	6,810	0,000

a. Dependent Variable: Y

j. Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,847 ^a	,717	,709	2,86076

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Lampiran 4. Surat Penelitian



SURAT KETERANGAN

Nomor : 1688/UMUM/SDM/27/1224

1. Menunjuk Surat Wakil Dekan Bidang Akademik Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, nomor: B-3601/F.Ek.1/PP.00.9/10/2024 tanggal 28 Oktober 2024, Perihal: Izin Penelitian Skripsi.
2. Mahasiswa atas nama Rizqi Ichsanul Hidayat dari Program Studi Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang telah melakukan aktifitas PENELITIAN, pada tanggal 28 Oktober 2024 s.d 24 Desember 2024, di PT POS IND Kantor Cabang Utama Malang 65100. Pelaksanaan Penelitian dengan penyebaran kuisioner di lingkungan kerja Kantor Cabang Utama Malang.

Demikian disampaikan, untuk dipergunakan seperlunya, terima kasih



PT. POS INDONESIA (PERSERO)
KANTOR CABANG UTAMA MALANG 65100
Jl. Merdeka Selatan No. 05 Malang 65119
☎ 085791673245, 085755330048
📍 Kantorposmalang6510

Lampiran 5. Dokumentasi Penelitian



Lampiran 6. Bukti Konsultasi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 200501110273
Nama : Rizqi Ichsanal Hidayat
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Ryan Basith Fasih Khan, M.M
Judul Skripsi : **PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI**
(Studi pada PT Pos Indonesia KCU Malang)

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	19 September 2024	Konsultasi mengenai bab 1-3 dan revisi proposal mengenai penggantian judul	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
2	15 Oktober 2024	Revisi proposal mengenai tujuan, hipotesis penelitian dan model hipotesis	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
3	22 Oktober 2024	Konsultasi proposal bab 3	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
4	25 Oktober 2024	Revisi proposal mengenai populasi dan sampel	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
5	29 Oktober 2024	Revisi proposal mengenai definisi data dan jenis data, teknik pengumpulan data, operasional variabel, analisis data, daftar pusaka dan margin	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
6	30 Oktober 2024	Acc proposal penelitian	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
7	11 November 2024	Konsultasi terkait kuisisioner	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
8	12 November 2024	Acc Kuisisioner	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
9	10 Desember 2024	Konsultasi proposal bab 4 dan 5	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi

Malang, 10 Desember 2024
Dosen Pembimbing



Ryan Basith Fasih Khan, M.M

Lampiran 7. Bukti Bebas Plagiasi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Rizqi Ichsanul Hidayat
NIM : 200501110273
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : **PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI
(Studi pada PT Pos Indonesia KCU Malang)**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
23%	4%	23%	3%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 16 Desember 2024

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M