

**PENGARUH PERSEPSI HASIL PELATIHAN PADA KINERJA
INDIVIDUAL KARYAWAN;
PERAN MOTIVASI KERJA PELAKSANA YANG MENGIKUTI
PELATIHAN *IN-HOUSE*
DI PT KERETA API INDONESIA (PERSERO)**

TESIS

**Disusun untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Gelar Magister
Program Studi Manajemen
Minat Utama Sumber Daya Manusia**



**Disusun oleh:
HIDAYAH TURACHMA
NIM S411902016**

**PASCASARJANA
UNIVERSITAS SEBELAS MARET
SURAKARTA
2021**

**PENGARUH PERSEPSI HASIL PELATIHAN PADA KINERJA
INDIVIDUAL KARYAWAN;
PERAN MOTIVASI KERJA PELAKSANA YANG MENGIKUTI
PELATIHAN *IN-HOUSE*
DI PT KERETA API INDONESIA (PERSERO)**

Disusun oleh :

HIDAYAH TURACHMA

NIM S411902016

Telah disetujui Pembimbing

Pada tanggal: 19 Januari 2021

Pembimbing



Dr. Hidajat Hendarsjah, S.Si., M.M.

NIP 19700130 20130 2 01

Mengetahui:

Kepala Program Studi Magister Manajemen




Rendiing Suyandari S.E., M.E., Ph.D.




NIP 19710528 200003 2 001

**PENGARUH PERSEPSI HASIL PELATIHAN PADA KINERJA
INDIVIDUAL KARYAWAN;
PERAN MOTIVASI KERJA PELAKSANA YANG MENGIKUTI
PELATIHAN *IN-HOUSE*
DI PT KERETA API INDONESIA (PERSERO)**

Disusun oleh:
HIDAYAH TURACHMA
NIM S411902016

Telah disetujui dan disahkan oleh Tim Penguji:
Pada Tanggal: 13 Juli 2021

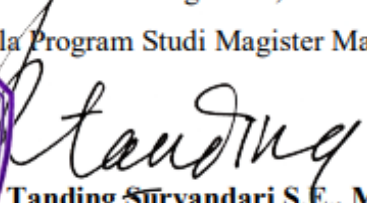
Tim Penguji

Jabatan	Nama	Tanda Tangan
Ketua Tim Penguji	: <u>Prof. Dr. Asri Laksmi Riani, MS</u> NIP. 19590130 198601 2 001	
Penguji	: <u>Dr. Susanto Tirtoprojo, MM</u> NIP. 19571106 198503 1 001 
Pembimbing	: <u>Dr. Hidajat Hendarsjah, S.Si, MM</u> NIP. 19700130 20130 2 01	

Mengetahui,

Kepala Program Studi Magister Manajemen




Retno Tanding Suryandari S.E., M.E., Ph.D

NIP. 19710528 200003 2 001

PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSYARATAN PUBLIKASI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Tesis yang berjudul ***“Pengaruh Persepsi Hasil Pelatihan pada Kinerja Individual Karyawan; Peran Motivasi Kerja Pelaksana yang Mengikuti Pelatihan In-House di PT Kereta Api Indonesia (Persero)”***, ini adalah karya penelitian saya sendiri dan tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik serta tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang tertulis dengan acuan yang disebutkan sumbernya, baik dalam naskah karangan dan daftar pustaka. Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi, baik Tesis beserta gelar Magister saya dibatalkan serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Publikasi sebagian atau keseluruhan isi Tesis pada jurnal atau forum ilmiah harus menyertakan tim pembimbing sebagai *author* dan pasca sarjana UNS sebagai institusinya. Apabila saya melakukan pelanggaran dari ketentuan publikasi ini, maka saya bersedia mendapatkan sanksi akademik yang berlaku.

Surakarta, 09 Juli 2021

Yang menyatakan,



Hidayah Turachma

ABSTRAK

**PENGARUH PERSEPSI HASIL PELATIHAN PADA KINERJA
INDIVIDUAL KARYAWAN;
PERAN MOTIVASI KERJA PELAKSANA YANG MENGIKUTI
PELATIHAN *IN-HOUSE*
DI PT KERETA API INDONESIA (PERSERO)**

Oleh:

Hidayah Turachma

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Persepsi Hasil Pelatihan pada Kinerja Individual Karyawan serta mengetahui pemoderasian Motivasi Kerja yang terdiri dari Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik dalam hubungan antara Persepsi Hasil Pelatihan pada Kinerja Individual Karyawan. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang termasuk dalam penelitian pengujian hipotesis (*hypothesis testing*). Populasi penelitian ini terdiri atas 1.311 pekerja PT KAI dengan sampel penelitian sebanyak 453 dari kelompok jabatan pelaksana. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup dengan skala *likert* yang akan diuji validitas (*convergent validity* dan *Discriminant validity*) dan reliabilitasnya (*Composite reliability* dan *Cronbach's alpha*) menggunakan SmartPLS. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan SEM-PLS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Persepsi Hasil Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Individual Karyawan. Motivasi Intrinsik maupun Ekstrinsik tidak memoderasi atau memperkuat hubungan antara Persepsi Hasil Pelatihan pada Kinerja Individual Karyawan. Pekerja PT KAI terutama pada kelompok jabatan pelaksana berorientasi pada hasil intrinsik dan juga ekstrinsik. Implikasinya bagi PT KAI adalah jika ingin meningkatkan kinerja individual karyawan, maka dapat berfokus pada peningkatan pelatihan, motivasi kerja atau kedua-duanya. Hal ini tergantung dari visi, tujuan jangka panjang, dan sumber daya yang dimiliki oleh PT KAI itu sendiri.

Kata kunci: Pelatihan, Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kinerja Individual

ABSTRACT

**THE EFFECT OF TRAINING RESULT PERCEPTION ON INDIVIDUAL
WORK PERFORMANCE OF EMPLOYEE;
WORK MOTIVATION ROLE OF FIELD OPERATOR WHO TAKE
IN-HOUSE TRAINING
AT PT KERETA API INDONESIA (PERSERO)**

By:

Hidayah Turachma

This study examines the effect of Training Result Perception on Individual Work Performance of Employee and to determine the moderating of Work Motivation consisting of Intrinsic and Extrinsic Motivation in the relationship between Training Result Perception on Individual Work Performance of Employee. As quantitative hypothesis-testing research, this study selected 453 samples among of 1.311 population from PT KAI's employees in field operator positions. The data is collected by a close questionnaire with Likert scale which will be tested for validity (convergent validity and Discriminant validity) and reliability (Composite reliability and Cronbach's alpha) using SmartPLS. Hypothesis testing was carried out using SEM-PLS.

The results show that Training Result Perceptions have a positive and significant effect on Individual Work Performance of Employee. Intrinsic or Extrinsic Motivation does not moderate or strengthen the relationship between Training Result Perceptions and Individual Work Performance of Employee. PT KAI's employees, especially those in field operator positions, are oriented towards intrinsic and extrinsic results. The implication for PT KAI is that to improve the individual work performance of its employees, the organization should be more focus on improving training, work motivation or both. This depends on the vision, long-term goals, and resources of PT KAI.

Keywords: Training, Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, and Individual Work Performance

PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas rahmat dan berkah-NYA kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penyusunan Tesis yang berjudul ***“Pengaruh Persepsi Hasil Pelatihan pada Kinerja Individual Karyawan; Peran Motivasi Kerja Pelaksana yang Mengikuti Pelatihan In-House di PT Kereta Api Indonesia (Persero)”***. Tesis ini disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai gelar magister program studi manajemen minat utama sumber daya manusia pada program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret.

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Bapak Dr. Hidajat Hendarsjah, S.Si, MM selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak membantu dan mengarahkan dalam penyusunan Tesis ini. Ucapan terima kasih kepada rekan-rekan PT KAI dan UNS atas kerjasama, dukungan dan bantuannya sampai penulis dapat menyelesaikan semua tugas belajar yang diamanahkan. Terima kasih kepada Ayah (alm) dan Ibu serta saudara-saudara tersayang yang telah memberikan doa terbaiknya disepanjang perjalanan hidup penulis. Akhirnya terima kasih yang sebesar-besarnya kepada suami tercinta, Erwin Setiawan serta putri-putri terkasih, Huriyah Winda Nabillah dan Hanifah Wanda Khalisah untuk pengertian, dukungan, semangat dan harapan yang terus diberikan.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penulisan Tesis ini, karena itu diharapkan masukan dan saran dari semua pihak untuk perbaikannya. Semoga Tesis ini dapat bermanfaat bagi dunia pendidikan dan juga perusahaan.

Surakarta, 09 Juli 2021

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
PRAKATA.....	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Kebaruan Penelitian.....	7
C. Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan Penelitian.....	8
E. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Landasan Teori	10
B. Kerangka Berpikir.....	13
C. Pengembangan Hipotesis	16
BAB III METODE PENELITIAN.....	26
A. Rancangan Penelitian.....	26
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	27
C. Definisi Variabel dan Dimensi Penelitian	27
1. Persepsi Hasil Pelatihan (X).....	27
2. Kinerja Individual Karyawan (Y).....	28
3. Motivasi Kerja (Z).....	28
D. Metode Pengambilan Sampel.....	30

1. Populasi	30
2. Sampel	30
E. Metode Pengambilan Data	32
F. Metode Analisis Data	33
G. Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
A. Hasil Penelitian	37
1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	37
2. Gambaran Umum Subjek Penelitian	40
3. Pengujian Data dan Model Penelitian	42
4. Analisis Statistik Deskriptif Data Penelitian	52
5. Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	57
6. Uji Hipotesis	57
B. Pembahasan	59
1. Persepsi Hasil Pelatihan Dan Kinerja Individual Karyawan	59
2. Persepsi Hasil Pelatihan, Motivasi Intrinsik, dan Kinerja Individual Karyawan	60
3. Persepsi Hasil Pelatihan, Motivasi Ekstrinsik, Dan Kinerja Individual Karyawan	61
C. Nilai Kebaruan	63
D. Keterbatasan Penelitian	63
BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN	65
A. Simpulan	65
B. Implikasi	65
C. Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN	75

DAFTAR TABEL

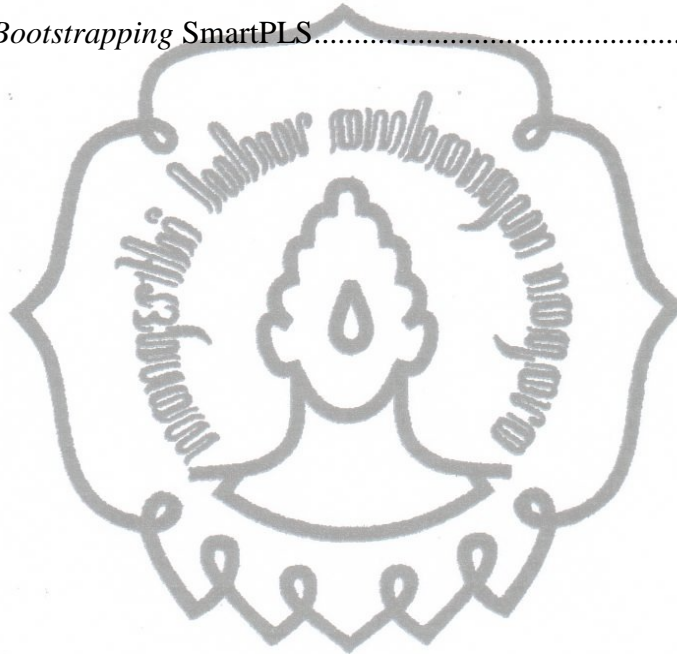
Tabel 1. Realisasi Pelaksanaan Kegiatan Pelatihan Tahun 2017-2019	2
Tabel 2. Total Skor Tingkat Kesehatan PT KAI Tahun 2017-2019	3
Tabel 3. Persepsi Kepuasan Peserta Pelatihan Terhadap Pelatihan yang Diselenggarakan.....	3
Tabel 4. Peningkatan Kompetensi Peserta Pelatihan	4
Tabel 5. Jumlah Peserta Pelatihan pada Setiap Kelompok Jabatan	6
Tabel 6. Definisi Operasional Persepsi Hasil Pelatihan (X)	27
Tabel 7. Definisi Operasional Kinerja Individual Karyawan (Y)	28
Tabel 8. Definisi Operasional Motivasi Kerja (Z)	29
Tabel 9. Skala Likert yang Digunakan dalam Kuesioner.....	33
Tabel 10. Parameter Uji Validitas dalam Model Pengukuran Menggunakan SmartPLS	34
Tabel 11. Jumlah Pekerja di Induk Perusahaan PT KAI.....	38
Tabel 12. Distribusi Sampel Penelitian.....	40
Tabel 13. Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin.	41
Tabel 14. Responden Penelitian Berdasarkan Usia.....	41
Tabel 15. Responden Penelitian Berdasarkan Tingkat Pendidikan	42
Tabel 16. Responden Penelitian Berdasarkan Lama Kerja di PT KAI	42
Tabel 17. <i>Outer Loading</i> Awal	44
Tabel 18. <i>Outer Loading</i> Akhir	47
Tabel 19. Pengelompokan Instrumen dengan <i>Loading Factor</i> > 0,5 beserta Definisi pada Indikator	48
Tabel 20. <i>Discriminant Validity</i> Awal	51
Tabel 21. <i>Discriminant Validity</i> Akhir	51
Tabel 22. <i>Composite Reliability</i>	52
Tabel 23. <i>Cronbach's Alpha</i>	52
Tabel 24. Hasil Analisis Statistik Deskriptif	53
Tabel 25. Rata-rata Responden Terkait dengan Persepsi Hasil Pelatihan	54
Tabel 26. Rata-rata Responden Terkait dengan Motivasi Intrinsik	55
Tabel 27. Rata-rata Responden Terkait dengan Motivasi Ekstrinsik	55

Tabel 28. Rata-rata Responden Terkait dengan Kinerja Individual Karyawan	56
Tabel 29. <i>R-Square</i>	57
Tabel 30. Hasil Uji Hipotesis	58



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Teori Expectancy	11
Gambar 2. Implementasi Teori <i>Expenctancy</i> dalam Penelitian.....	13
Gambar 3. Kerangka Pemikiran Penelitian.....	16
Gambar 4. Dimensi-dimensi Kinerja	17
Gambar 5. Model Evaluasi Hasil Pelatihan Q4TE	19
Gambar 6. Model Struktur Variabel Konstruk.....	43
Gambar 7. <i>Bootstrapping</i> SmartPLS.....	58



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	75
Lampiran 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	84
Lampiran 3. Hasil Uji Determinasi	89
Lampiran 4. Hasil Uji Hipotesis dan Moderasi.....	89

