

# PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA DHAHA KOTA KEDIRI

*by* Btari Aulia Paramarini

---

**Submission date:** 17-Jul-2023 05:46PM (UTC+0800)

**Submission ID:** 2132493165

**File name:** Btari\_Aulia\_Paramamarini.doc (417.5K)

**Word count:** 4077

**Character count:** 24453

## PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA DHAHA KOTA KEDIRI

30 Btari Aulia Paramarini<sup>1</sup>, Penulis<sup>2</sup>, Penulis<sup>3</sup>  
Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur  
Btariaulia021@gmail.com

19  
Informasi Artikel

Tanggal Masuk :

Tanggal Revisi :

Tanggal Diterima :

### Abstract

This study aims to analyze the effect of training and motivation on the performance of employees of PDAM Tirta Dhaha Kediri City. The method used in this research is quantitative causality with primary data and questionnaire distribution. The sample used in this study is a saturated sample with a total of 93 respondents. This study was tested by multiple linear regression analysis, hypothesis testing and the coefficient of determination as a data analysis technique. The findings in this study state that the training (X1) variable has a significant effect on the performance of PDAM Tirta Dhaha employees (Y) partially. The motivation (X2) variable has a significant effect on the performance of PDAM Tirta Dhaha employees (Y) partially. Training and motivation variables have a significant effect on the performance of PDAM Tirta Dhaha employees simultaneously.

*Keywords: Training, Motivation, Employee Performance.*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif kausalitas dengan data primer dan distribusi kuesioner. Sampel yang digunakan pada penelitian ini merupakan sampel jenuh dengan total 93 responden. Penelitian ini diuji dengan analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi sebagai teknik analisis data. Temuan pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Dhaha (Y) secara parsial. Variabel motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Dhaha (Y) secara parsial. Variabel pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Dhaha secara simultan.

**Kata Kunci:** Pelatihan, Motivasi, Kinerja Karyawan.

### PENDAHULUAN

46

Dalam sebuah perusahaan tentu didalamnya terdapat sumber daya manusia untuk menopang jalannya perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan adalah seorang karyawan yang tentunya harus memiliki kemampuan serta kompeten dalam bidangnya agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan maksimal. Manajemen sumber daya manusia adalah penggunaan, pengembangan, evaluasi, kompensasi, dan pengolahan dari adalah pendayagunaan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Supaya perusahaan dapat meraih prestasi sesuai dengan yang diinginkan maka pemimpin dituntut untuk memiliki kebijakan-kebijakan atau program yang ditujukan kepada karyawannya agar setiap karyawan mendapatkan tingkat kepuasan kerja dan menumbuhkan semangat kerja pada karyawan tersebut. Hal-hal yang bisa dicapai untuk mendapatkan kinerja pegawai yang berkualitas dan hasil yang memuaskan maka kita perlu melakukan sebuah tindakan yang konkrit, konsisten dan berkesinambungan. Supaya kita dapat mencapai hal-hal tersebut, maka kita harus mengadakan upaya-upaya yang bisa meningkatkan kinerja para karyawan. Pada dasarnya terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, faktor-faktor tersebut termasuk pelatihan dan motivasi [1].

Sumber daya manusia merupakan salah satu peran penting dalam sebuah organisasi dalam meraih tujuan organisasi tersebut. Karena peran penting tersebut maka sumber daya manusia dalam sebuah organisasi harus memiliki kemampuan semaksimal mungkin untuk mempertahankan kinerjanya dan kualitas organisasi. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak dapat memberikan hasil yang optimal jika tidak didukung dengan sumber daya manusia yang produktif dan secara optimal untuk mendapatkan hasil kinerja yang optimal, sumber daya manusia harus dikelola dan diatur dengan sebaik mungkin

2 supaya SDM merasa nyaman dalam bekerja dan menjalankan tugasnya dengan memperoleh hasil yang maksimal. Saat ini persaingan global sudah semakin luas dan menyebar dengan sangat cepat, sehingga dalam suatu perusahaan ataupun organisasi sumber daya manusia harus terus di tingkatkan lagi untuk mencapai dan mempertahankan perekonomian di era globalisasi ini [2].

36 Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang sudah dilakukan dan sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan oleh seorang karyawan baik secara kualitas dan kuantitas [3]. Kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan yang berhubungan dengan aktivitas yang dikerjakan. Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan acuan perusahaan untuk mengetahui apakah karyawan tersebut sudah melakukan pekerjaannya dengan baik atau kurang baik. Dari kinerja tersebut dapat kita ketahui bagaimana kinerja yang sudah dilakukan oleh karyawan tersebut [4]. Kinerja sebagai hasil capaian pekerjaan oleh seseorang dengan peran seseorang tersebut dalam sebuah organisasi dan pada periode yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan upaya untuk membandingkan hasil pekerjaan yang diraih karyawan [5]. Kinerja juga merupakan fungsi motivasi dan keahlian dalam mengerjakan pekerjaan-pekerjaan seorang individu. Dengan berbekal keterampilan saja tidak cukup efektif dalam menyelesaikan sesuatu tanpa mengerti dengan jelas tentang apa yang hendak dikerjakan dan cara menyelesaikannya [4].

Pelatihan merupakan kemampuan yang diperlukan bagi seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya, pelatihan yang diberikan bertujuan untuk memberikan ilmu pengetahuan secara praktis serta cara menerapkannya dalam dunia kerja supaya perusahaan dapat memperoleh tujuannya dan karyawan dapat meningkatkan produktivitasnya. Program pelatihan ini merupakan sebuah proses yang dilakukan untuk memberikan pengetahuan dan keahlian agar karyawan semakin terampil dan mampu mempunyai sikap yang baik tentunya yang sesuai dengan apa yang perusahaan inginkan, dengan adanya pelatihan ini dapat membantu karyawan dalam meningkatkan karirnya dan lebih mengembangkan tanggung jawabnya [6]. Pelatihan adalah sebuah proses untuk membantu karyawan guna mendapatkan keefektifitasan dalam melakukan pekerjaannya baik di masa sekarang maupun di masa akan datang meliputi perilaku, ketanggapan, keahlian dan ilmu pengetahuan [7]. Dari pelatihan karyawan akan dipengaruhi oleh dua hal, pengaruh pertama adalah secara langsung pelatihan akan meningkatkan keahlian dalam melakukan tugasnya, keuntungan kedua dari adanya pelatihan yaitu karyawan mampu meningkatkan citra diri dan mampu berekspektasi bahwa sesuatu yang akan dikerjakannya akan berhasil [8].

Motivasi yaitu sebuah ajakan dari luar diri seseorang ataupun kelompok pekerja supaya para pekerja tersebut berkehendak untuk melakukan pekerjaan yang sudah ditentukan [9]. Motivasi adalah sebuah dorongan yang menjadikan seorang anggota organisasi ingin melaksanakan beragam kegiatan dimana sudah menjadi tanggung jawab dan kewajibannya [10]. Motivasi merupakan salah satu hal yang berpengaruh terhadap perilaku manusia yang sering disebut pemicu keinginan atas kebutuhan yang bisa menjadikan seseorang semangat dan memiliki motivasi untuk melakukan gerakan itu sendiri [11]. Motif atau penggerak batin merupakan sebuah penggerak atau hal dasar yang membuat seseorang semakin bersemangat dalam menjalankan sesuatu yang diinginkannya [12]. Oleh karena itu seseorang yang memiliki suatu tujuan dan segala aktivitasnya bisa disebut orang tersebut mempunyai motivasi yang kuat dan akan melakukan banyak upaya untuk mencapai tujuan tersebut.

Melalui observasi yang sudah peneliti lakukan di PDAM Tirta Dhaha, perusahaan ini mengadakan pelatihan pada seluruh karyawannya selama 1 tahun sebanyak 6 kali. Namun, hampir semua karyawan yang sudah melakukan pelatihan tersebut mengaku bahwa mereka merasa kurang mendapatkan ilmu yang lebih. Menurutnya pelatihan yang dilakukan hanya sebatas bidang pekerjaan karyawan tersebut, maka dari itu karyawan merasa kurang dan menemukan kesulitan untuk mengembangkan kemampuannya. Selain itu menurut observasi yang sudah saya lakukan di PDAM Tirta Dhaha jenis motivasi yang didapat di antaranya adalah kenaikan jabatan, yang terjadi pada PDAM Tirta Dhaha ini adalah kurangnya motivasi karyawan untuk mengembangkan kemampuannya agar bisa naik jabatan. Mereka kurang memotivasi diri untuk lebih berkembang karena merasa sudah mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan yang ternyata mereka sendiri kurang mendapatkan ilmu untuk berkembang. Setiap karyawan yang melakukan pekerjaannya dengan baik akan lebih mudah untuk naik jabatan, fenomena tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Argumentasi di atas didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [13] hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian yang sudah dilakukan oleh [14] hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa secara simultan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Tomohon. Menurut

72 penelitian yang dilakukan oleh [15] menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Perbedaan dengan penelitian ini adalah bahwa pada beberapa penelitian terdahulu terdapat beberapa penelitian yang tidak menggabungkan variabel Pelatihan dan Motivasi dalam satu penelitian selain itu juga perbedaan dari penelitian ini adalah objek. Dan juga untuk mengetahui apakah faktor-faktor pelatihan dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri. Dilihat dari beberapa penelitian terdahulu didapati bahwa hasil yang didapat tidak selalu sama, maka dari itu topik penelitian ini dapat dikatakan cukup layak untuk diteliti secara lebih dalam. Karena pada setiap perusahaan memang sebaiknya selalu menilai kinerja karyawan, termasuk pada PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri.

PDAM Tirta Dhaha adalah salah satu perusahaan pemerintah yang bergerak dalam bidang pelayanan air bersih, perusahaan ini memiliki peran penting dalam penyediaan air bersih yang memang didirikan untuk memenuhi kebutuhan air bersih pada masyarakat, dengan bertambahnya penduduk dari tahun ke tahun maka PDAM harus lebih giat untuk bisa memfasilitasi kebutuhan air bersih bagi masyarakat. Saat ini pelayanan dan kinerja karyawan PDAM Tirta Dhaha belum berjalan baik secara keseluruhan, dengan demikian perusahaan terus meningkatkan kinerja karyawannya karena sebagai perusahaan yang berperan sebagai penyedia layanan air minum dan layanan air bersih. Karenanya PDAM Tirta Dhaha memerlukan berbagai strategi guna meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Strategi yang digunakan diantaranya seperti memberikan pelatihan, memberikan motivasi kerja agar setiap karyawan bisa memberikan hasil terbaiknya serta menjaga dan mengelola hubungan baik dengan karyawan.

## METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif kausalitas. Dengan tujuan untuk mengetahui serta menganalisis akibat antara variabel bebas dengan variabel terikat. Total populasi dari penelitian ini adalah 93 karyawan, dan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh yang terdiri dari seluruh populasi yaitu 93 karyawan PDAM Tirta Dhaha.

62 Teknik pengumpulan data yang digunakan antara lain observasi dan penyebaran angket/kuesioner. Observasi yang dilakukan oleh peneliti yaitu dengan cara mengamati suasana kerja di kantor PDAM Tirta Dhaha, setelah menemukan fenomena yang ada serta beberapa permasalahan yang terjadi di PDAM Tirta Dhaha peneliti mencatat hal-hal yang berkaitan dengan keadaan yang terjadi pada karyawan dalam melakukan pekerjaan untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam. Kemudian peneliti melakukan penyebaran kuesioner secara langsung kepada seluruh karyawan PDAM Tirta Dhaha. Pernyataan pada kuesioner yang dibagikan berjumlah 26 item, pernyataan tentang pelatihan sebanyak 8 item, pernyataan tentang motivasi sebanyak 10 item, dan tentang kinerja karyawan sebanyak 8 item.

Untuk mendapatkan hasil pada penelitian ini dilakukan pengolahan data untuk menganalisis data dengan menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Instrumen Penelitian

Instrumen pada penelitian kuantitatif diukur dengan menggunakan skala likert. Pedoman untuk menentukan nilai skor pada kuesioner sebagai berikut.

10  
Tabel 1. Instrumen Skala Likert

Kode	Skala	Skor
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
N	Netral	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

### 58 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas



Tabel 2. Hasil Uji Validitas

<sup>14</sup>	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	Simpulan
<b>X1</b>			
X1.1	0,434	0,201	Valid
X1.2	0,403	0,201	Valid
X1.3	0,515	0,201	Valid
X1.4	0,362	0,201	Valid
X1.5	0,461	0,201	Valid
X1.6	0,479	0,201	Valid
X1.7	0,459	0,201	Valid
X1.8	0,516	0,201	Valid
<b>X2</b>			
X2.1 <sup>11</sup>	0,325	0,201	Valid
X2.2	0,445	0,201	Valid
X2.3	0,453	0,201	Valid
X2.4	0,438	0,201	Valid
X2.5	0,506	0,201	Valid
X2.6	0,465	0,201	Valid
X2.7	0,562	0,201	Valid
X2.8	0,481	0,201	Valid
X2.9	0,394	0,201	Valid
X2.10	0,488	0,201	Valid
<b>Y</b>			<sup>60</sup>
Y1.1	0,504	0,201	Valid
Y1.2	0,517	0,201	Valid
Y1.3	0,383	0,201	Valid
Y1.4	0,372	0,201	Valid
Y1.5	0,429	0,201	Valid
Y1.6	0,567	0,201	Valid
Y1.7	0,499	0,201	Valid
Y1.8	0,500	0,201	Valid

Sumber : Data diolah (2023)

Dari tabel 2 di atas hasil dari  $R_{hitung} > R_{tabel}$  dan  $sig < 0,05$  maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Pelatihan, Motivasi, dan Kinerja Karyawan dapat dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Jumlah item	Cronbach Alpha	keterangan
1.	Pelatihan (X1)	8	0,453	Reliabel
2.	Motivasi (X2)	10	0,572	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	8	0,503	Reliabel

Berdasarkan dari tabel 3 tersebut hasil reliabilitas nilai *Cronbach's Alpha* untuk Pelatihan adalah 0,453 > 0,6 yang artinya variabel pelatihan dikatakan reliabel.

Hasil reliabilitas nilai *Cronbach's Alpha* untuk Motivasi adalah 0,572 > 0,6 yang artinya variabel motivasi dikatakan reliabel.

Hasil reliabilitas nilai *Cronbach's Alpha* untuk Kinerja Karyawan 0,503 > 0,6 yang artinya variabel kinerja karyawan dikatakan reliabel.

**Deskripsi Data Variabel Bebas**

**Tabel 4. Distribusi Frekuensi Variabel Pelatihan (X1)**

Item	STS		TS		N		S		SS		Jumlah	
	∑	%	∑	%	∑	%	∑	%	∑	%	F	%
X1.1.1	0	0	0	0	18	19,4	50	53,8	26	26,9	93	100
X1.1.2	0	0	0	0	15	16,1	53	57,0	25	26,9	93	100
X1.2.1	0	0	2	2,2	19	20,4	46	49,5	26	28,0	93	100
X1.2.2	0	0	0	0	18	19,4	52	55,9	23	24,7	93	100
X1.3.1	0	0	2	2,2	15	16,1	51	54,8	25	26,9	93	100
X1.3.2	0	0	0	0	23	24,7	39	41,9	31	33,3	93	100
X1.4.1	0	0	0	0	12	12,9	56	60,2	26	26,9	93	100
X1.4.2	0	0	0	0	25	26,9	38	40,9	30	32,3	93	100

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4 di atas data yang diperoleh dari variabel pelatihan (X1) mayoritas responden setuju dengan pernyataan bahwa materi yang diberikan dalam pelatihan telah sesuai tema dengan presentase 60,2% dan dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 5. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi (X2)**

Item	STS		TS		N		S		SS		Jumlah	
	∑	%	∑	%	∑	%	∑	%	∑	%	F	%
X2.1.1	0	0	0	0	15	16,1	48	51,6	30	32,3	93	100
X2.1.2	0	0	0	0	18	19,4	50	53,8	25	26,9	93	100
X2.2.1	0	0	0	0	19	20,4	55	59,1	19	20,4	93	100
X2.2.2	0	0	2	2,2	17	18,3	52	55,9	22	23,7	93	100
X2.3.1	0	0	1	1,1	14	15,1	51	54,8	27	29,0	93	100
X2.3.2	0	0	0	0	21	22,6	42	45,2	30	32,3	93	100
X2.4.1	0	0	0	0	14	15,1	60	64,5	19	20,4	93	100
X2.4.2	0	0	2	2,2	19	20,4	48	51,6	24	25,8	93	100
X2.5.1	0	0	0	0	18	19,4	52	55,9	23	24,7	93	100
X2.5.2	0	0	2	2,2	15	16,1	48	51,6	28	30,1	93	100

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4 di atas data yang diperoleh dari variabel motivasi (X2) mayoritas responden setuju dengan pernyataan bahwa mereka ingin mendapatkan upah yang lebih tinggi setelah mengerjakan sesuatu dengan presentase 64.5% dan dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Deskripsi Data Variabel Terikat**

**Tabel 6. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Item	STS		TS		N		S		SS		Jumlah	
	∑	%	∑	%	∑	%	∑	%	∑	%	F	%
Y1.1.1	0	0	0	0	15	16,1	45	48,4	33	35,6	93	100
Y1.1.2	0	0	0	0	15	16,1	56	60,2	22	23,7	93	100
Y1.2.1	0	0	0	0	18	19,4	53	57,0	22	23,7	93	100
Y1.2.2	0	0	0	0	9	9,7	50	53,8	34	36,6	93	100

Y1.3.1	0	0	0	0	13	14,0	48	51,6	32	34,4	93	100
Y1.3.2	0	0	0	0	21	22,6	49	62,7	23	24,7	93	100
Y1.4.1	0	0	0	0	2	2,2	16	17,2	54	58,1	93	100
Y1.4.2	0	0	0	0	20	21,5	43	46,2	30	32,3	93	100

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 6 di atas data yang diperoleh dari variabel kinerja karyawan (Y) mayoritas responden setuju dengan pernyataan bahwa mereka mampu mengerjakan tugas yang sudah diberikan dengan presentase 62,7%.

### Uji Asumsi Klasik

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.52234866
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.045
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.107 <sup>c</sup>

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 7 di atas hasil uji normalitas menggunakan uji kolmogorov smirnov diketahui nilai signifikansi  $107 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi normal.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

75

Coefficients<sup>a</sup>

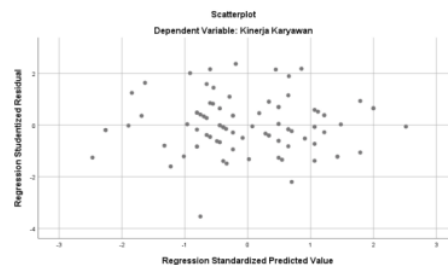
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan	.362	2.763
	Motivasi	.362	2.763

Sumber : Data diolah (2023)

77

34

Berdasarkan tabel 8 di atas dapat dilihat dari keseluruhan variabel independen yaitu Pelatihan (X1) dengan nilai *tolerance* 0,362 dan VIF 2,763. Pada Motivasi (X2) dengan nilai *tolerance* 0,362 dan VIF 2,763. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai VIF yang terdapat pada variabel bebas <10 dan nilai *tolerance* >0,10, artinya dalam penelitian ini tidak terdapat gejala multikolinearitas.



Sumber : Data diolah (2023)

45

**Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas**

20 Berdasarkan gambar 1 di atas dapat dilihat bahwa titik-titik tersebut tidak terdapat pola dengan jelas dan menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terdapat gejala heterokedastisitas yang berarti jawaban responden tentang pelatihan dan motivasi tidak memiliki data yang menyimpang terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

42

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized
		B	Std. Error	Coefficients Beta
1	(Constant)	5.169	2.180	
	Pelatihan	.317	.104	.318
	Motivasi	.429	.085	.526

85

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 9 di atas persamaan regresi linier berganda sebagai berikut.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 5,169 + 0,317 + 0,429 + e$$

Persamaan tersebut dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

a. Konstanta = 5,169

Apabila variabel pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja dapat dianggap tidak memiliki pengaruh. Maka kinerja karyawan meningkat sebesar 5,169.

b.  $\beta_1 = 0,345$

Koefisien regresi tersebut dapat disimpulkan seberapa berpengaruh variabel pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) yang berarti positif. Hal ini berarti bahwa pada setiap satu satuan variabel pelatihan (X1) akan meningkatkan nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0,317 beserta asumsi bahwa variabel yang lain tetap konstan.

c.  $\beta_2 = 0,359$

Koefisien regresi tersebut dapat disimpulkan seberapa berpengaruh variabel motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang berarti positif. Hal ini berarti bahwa pada setiap satu satuan variabel motivasi (X2) akan meningkatkan nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0,429 beserta asumsi bahwa variabel yang lain tetap konstan.

**Pengujian Hipotesis**

**Tabel 10. Hasil Uji t Parsial**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Standardized	t	Sig.
		Coefficients Beta		
1	(Constant)		2.372	.020
	Pelatihan	.318	3.046	.003
	Motivasi	.526	5.036	.000

Sumber : Data diolah (2023)

5 Berdasarkan tabel 10 hasil analisis di atas, Pelatihan memiliki nilai signifikansi  $0,003 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya variabel Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Motivasi memiliki nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	387.259	2	193.629	81.733	.000 <sup>b</sup>
	Residual	213.214	90	2.369		
	Total	600.473	92			

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 11 di atas nilai sig diketahui  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.803 <sup>a</sup>	.645	.637	1.53917	2.067

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji pada tabel 12 diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* 0,645, hal ini menunjukkan bahwa pelatihan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) menjelaskan bahwa kinerja karyawan sebesar 63,7% sedangkan sisanya 36,3% dijelaskan variabel lain yang tidak dikaji di dalam penelitian ini.

### Pembahasan

Berdasarkan uji parsial (Uji-t) didapat hasil bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Dhaha secara parsial. Hal ini didukung dengan nilai signifikansi pelatihan sebesar  $0,003 < 0,05$ . Dilihat dari uji hipotesis dan signifikansi, dapat diartikan bahwa pelatihan yang diselenggarakan oleh PDAM Tirta Dhaha mempunyai peran yang penting untuk meningkatkan keahlian para karyawan sehingga akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh [13] yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Berdasarkan uji parsial (Uji-t) didapat hasil bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Dhaha secara parsial. Hal ini didukung dengan nilai signifikansi motivasi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dilihat dari uji hipotesis dan signifikansi, dapat diartikan bahwa motivasi ini mempengaruhi para karyawan, mereka menghasilkan pekerjaan dengan semaksimal mungkin untuk mendapatkan upah yang sesuai dan jabatan yang lebih tinggi sehingga motivasi untuk lebih baik tersebut mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh [14] yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Berdasarkan uji simultan (Uji-F) variabel pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan setelah di uji menggunakan SPSS versi 25 didapat nilai signifikansi uji F  $0,000 < 0,05$  dapat diartikan bahwa pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja merupakan hal-hal yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Dhaha. Oleh karena itu adanya pelatihan untuk meningkatkan keahlian, motivasi untuk mendapat upah dan jabatan yang lebih tinggi, dan disiplin kerja harus selalu ditegakkan akan mempengaruhi peningkatan pada kinerja karyawan PDAM Tirta Dhaha. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh [15] yang menyatakan bahwa motivasi, pelatihan, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dari kajian dan pembahasan yang sudah dipaparkan dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Dhaha secara parsial. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Dhaha secara parsial. Pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Dhaha secara simultan.

Kebaruhan penelitian ini terletak pada hasil serta beberapa variabel yang tidak dikaji pada penelitian yang sudah ada dan menafsir ulang variabel yang sudah ada. Sehingga penelitian ini dapat memperluas literasi pembaca dan dapat dijadikan bahan evaluasi serta acuan bagi perusahaan.

Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Dhaha secara parsial. Hal tersebut berarti bahwa pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan. Karena dengan adanya pelatihan para karyawan dapat meningkatkan keahlian yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Pelatihan ini juga membantu para karyawan memperluas pengetahuannya sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal.

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Dhaha secara parsial. Hal tersebut berarti bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. Karena mereka menghasilkan pekerjaan dengan semaksimal mungkin untuk mendapatkan upah yang sesuai dan jabatan yang lebih tinggi sehingga motivasi untuk lebih baik tersebut mempengaruhi kinerja karyawan.

Pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri secara simultan. Hal ini dapat diartikan bahwa pelatihan dan motivasi merupakan hal-hal yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Dhaha. Oleh karena itu adanya pelatihan untuk meningkatkan keahlian dan motivasi untuk mendapat upah dan jabatan yang lebih tinggi akan mempengaruhi peningkatan pada kinerja karyawan PDAM Tirta Dhaha.

Untuk perusahaan sebaiknya terus mengadakan pelatihan dimana dengan adanya pelatihan para karyawan bisa meningkatkan keahlian dan keterampilannya. Terus melakukan pelatihan yang disesuaikan dengan bidang karyawan sehingga hal tersebut dapat lebih mengasah kemampuan yang sudah dimiliki dan mengimplementasikan kedalam pekerjaan supaya karyawan lebih maksimal dalam menjalankan tugas. Sebaiknya atasan sering menilai kinerja karyawan untuk mengkaji apakah karyawan tersebut layak mendapatkan upah yang sesuai ataupun mendapatkan jabatan yang lebih tinggi dari saat ini. Karena para karyawan berusaha semaksimal mungkin dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas dengan tujuan mendapatkan upah yang sesuai dengan apa yang sudah mereka kerjakan dan berharap bisa naik jabat

#### DAFTAR RUJUKAN

- [1] Ridho M, Susanti F. Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang. Ina Pap 2019:10.
- [2] Hendra K, Tri Palupi LE, Sujana N. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pada Pt. Arta Sedana Singaraja. J Pendidik Ekon Undiksha 2019;10:210. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20118>.
- [3] Wijaya IK. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas. Agora 2018;6:287109.
- [4] Pusparani M. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). J Ilmu Manaj Terap 2021;2:534–43. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>.
- [5] Ratnasari SL, Buulolo M, Nasrul HW. Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. J Manaj Organ Rev 2020;2:15–25. <https://doi.org/10.47354/mjo.v2i1.175>.
- [6] Pranata H, Purbasari RN. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. X di Jakarta. E-Jurnal Manaj TSM 2021;1:19–28.
- [7] Solfiyani N, Ratnasih C, Nursanti W. PENGARUH PELATIHAN, KEDISIPLINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Study kasus pada karyawan PT Dein Prima Generator Bekasi). J Manaj Fe-Ub 2022;10:1–22.
- [8] Puranti WY, Zamzam F, Romli H. Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, dan Penempatan Tenaga Ahli terhadap Capacity Building Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Palembang. Integritas J Manaj Prof 2020;1:83–92. <https://doi.org/10.35908/ijmpro.v1i1.9>.
- [9] Lesmana MT, Farisi S. Peran Kinerja Karyawan: Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan. Pros Semin Nas USM 2022;3:717–27.
- [10] Marjaya I, Pasaribu F. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio J Ilm Magister Manaj 2019;2:129–47. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>.
- [11] Jufrizen J. Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi

- Kerja. *Sains Manaj* 2021;7:35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>.
- [12] Made Adi Pranata I, Darma GS. *Jurnal Manajemen dan Bisnis. J Manaj Dan Bisnis* 2018;15:15–8.
- [13] Anggoro MA, Silaban EPDP, Munthe HF, Sephia Adelita Turnip. Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PDAM Tirtandi Cabang Sel Agul Medan. *J Manaj* 2020;6:35–44.
- [14] Worang A, Runtuwene RF. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon. *J Adm Bisnis* 2019;8:10. <https://doi.org/10.35797/jab.8.2.2019.23509.10-16>.
- [15] Hendra Kusuma M, Yulianti F, Mardah S. Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Bandarmasih Wilayah Kota Banjarmasin n.d.

# PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA DHAHA KOTA KEDIRI

## ORIGINALITY REPORT

28%

SIMILARITY INDEX

25%

INTERNET SOURCES

17%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Colorado Technical University, Institute for Advanced Studies Student Paper	1%
2	repository.uhn.ac.id Internet Source	1%
3	repo.iain-tulungagung.ac.id Internet Source	1%
4	Submitted to University of North Texas Student Paper	1%
5	ejournal.unira.ac.id Internet Source	1%
6	journal.fe-uigm.ac.id Internet Source	1%
7	Submitted to Universitas Musamus Merauke Student Paper	1%
8	publikasi.mercubuana.ac.id Internet Source	1%

[www.jurnal.stmik-mi.ac.id](http://www.jurnal.stmik-mi.ac.id)

9	Internet Source	1 %
10	<a href="http://ocs.upnvj.ac.id">ocs.upnvj.ac.id</a> Internet Source	1 %
11	<a href="http://ejournal.unhi.ac.id">ejournal.unhi.ac.id</a> Internet Source	<1 %
12	<a href="http://jurnal.ceredindonesia.or.id">jurnal.ceredindonesia.or.id</a> Internet Source	<1 %
13	<a href="http://ejournal.borobudur.ac.id">ejournal.borobudur.ac.id</a> Internet Source	<1 %
14	Haliah Haliah. "A study of performance model development and good governance budgeting", International Journal of Law and Management, 2021 Publication	<1 %
15	<a href="http://ejournal.lmiimedan.net">ejournal.lmiimedan.net</a> Internet Source	<1 %
16	<a href="http://journal31.unesa.ac.id">journal31.unesa.ac.id</a> Internet Source	<1 %
17	<a href="http://academicjournal.yarsi.ac.id">academicjournal.yarsi.ac.id</a> Internet Source	<1 %
18	MUHAMMAD RAFSANJANI ROMADHON. "PENGARUH KESELAMATAN, KESEHATAN DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA	<1 %



# KARYAWAN BAGIAN WORKSHOP PT. IRADAH DELAPAN", MANAJERIAL, 2018

Publication

---

19	Submitted to Purdue University Student Paper	<1 %
20	docshare.tips Internet Source	<1 %
21	ejournal.upi.edu Internet Source	<1 %
22	ejurnal.poltekpos.ac.id Internet Source	<1 %
23	repository.ekuitas.ac.id Internet Source	<1 %
24	repository.itb-ad.ac.id Internet Source	<1 %
25	repository.ukwms.ac.id Internet Source	<1 %
26	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Semarang Student Paper	<1 %
27	etheses.iainpekalongan.ac.id Internet Source	<1 %
28	oaji.net Internet Source	<1 %

---

repository.unisba.ac.id

29

Internet Source

&lt;1 %

30

Yusifa Dyan Azhari, Sutrisno Sahari, Karimatus Saidah. "Pengembangan Media Pembelajaran Multimedia Peka (Pembagian Perkalian) Pada Materi Pembagian Dan Perkalian Mata Pelajaran Matematika Siswa Kelas III SD", *Journal on Education*, 2023

Publication

&lt;1 %

31

[ejournal.upnjatim.ac.id](http://ejournal.upnjatim.ac.id)

Internet Source

&lt;1 %

32

[repository.uin-malang.ac.id](http://repository.uin-malang.ac.id)

Internet Source

&lt;1 %

33

[www.ojs.serambimekkah.ac.id](http://www.ojs.serambimekkah.ac.id)

Internet Source

&lt;1 %

34

Abdurrahman Abdurrahman. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Pembelian Air Mineral Dalam Kemasan Merek Dharma (Studi Kasus pada Konsumen CV. Bahana Tirta Alam Maritim di Kabupaten Sumbawa Besar)", *Target : Jurnal Manajemen Bisnis*, 2019

Publication

&lt;1 %

35

Amir Hamzah, Wahyudi Wahyudi, Eliana Eliana. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIII Pabrik Minyak Sawit Paser Belengkong", *MANAJERIAL*, 2021

&lt;1 %

---

36	Submitted to Kenyatta University Student Paper	<1 %
37	dewey.petra.ac.id Internet Source	<1 %
38	ekonomis.unbari.ac.id Internet Source	<1 %
39	journal.ubpkarawang.ac.id Internet Source	<1 %
40	Rimba Sastra Sasmita, Nyoto Harjono. "Efektivitas Model Problem Based Learning dan Problem Posing dalam Meningkatkan Kemampuan Berpikir Kritis Siswa Sekolah Dasar", Jurnal Basicedu, 2021 Publication	<1 %
41	Submitted to Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Student Paper	<1 %
42	Submitted to University of Southampton Student Paper	<1 %
43	elibs.unigres.ac.id Internet Source	<1 %
44	ojs3.unpatti.ac.id Internet Source	<1 %
45	prosiding.unipma.ac.id Internet Source	<1 %

---

<1 %

46

[skripsilengkap85.blogspot.com](http://skripsilengkap85.blogspot.com)

Internet Source

<1 %

47

[stiedharmanegara.ac.id](http://stiedharmanegara.ac.id)

Internet Source

<1 %

48

Submitted to Universitas Negeri Surabaya The  
State University of Surabaya

Student Paper

<1 %

49

[lppm-unissula.com](http://lppm-unissula.com)

Internet Source

<1 %

50

[repository.univ-tridinanti.ac.id](http://repository.univ-tridinanti.ac.id)

Internet Source

<1 %

51

[rinjani.unitri.ac.id](http://rinjani.unitri.ac.id)

Internet Source

<1 %

52

[www.scilit.net](http://www.scilit.net)

Internet Source

<1 %

53

Submitted to IAIN Salatiga

Student Paper

<1 %

54

Taufik H. Simatupang. "Eksistensi dan  
Efektivitas Pelaksanaan Tugas Balai Harta  
Peninggalan di Indonesia", Jurnal Penelitian  
Hukum De Jure, 2018

Publication

<1 %

[jurnal.stieimalang.ac.id](http://jurnal.stieimalang.ac.id)

55

Internet Source

<1 %

56

[jurnal.unimed.ac.id](http://jurnal.unimed.ac.id)

Internet Source

<1 %

57

[lldikti11.ristekdikti.go.id](http://lldikti11.ristekdikti.go.id)

Internet Source

<1 %

58

[repository.trisakti.ac.id](http://repository.trisakti.ac.id)

Internet Source

<1 %

59

[repository.uma.ac.id](http://repository.uma.ac.id)

Internet Source

<1 %

60

Ade Mubarok, Noneng Tia Aprilia, Sari Susanti. "ANALISIS KEPUASAN PENGGUNA LAYANAN GOOGLE-FORMS SEBAGAI MEDIA SURVEY ONLINE MENGGUNAKAN DELONE & MCLEAN", Jurnal Informatika, 2020

Publication

<1 %

61

[aguskrisnoblog.wordpress.com](http://aguskrisnoblog.wordpress.com)

Internet Source

<1 %

62

[artikelantropologi.blogspot.com](http://artikelantropologi.blogspot.com)

Internet Source

<1 %

63

[indojobinfo1.blogspot.com](http://indojobinfo1.blogspot.com)

Internet Source

<1 %

64

[ir.ucc.edu.gh](http://ir.ucc.edu.gh)

Internet Source

<1 %

[journal.unusia.ac.id](http://journal.unusia.ac.id)



65

Internet Source

&lt;1 %

66

[mand-ycmm.org](http://mand-ycmm.org)

Internet Source

&lt;1 %

67

[repository.unair.ac.id](http://repository.unair.ac.id)

Internet Source

&lt;1 %

68

[repository.widyamataram.ac.id](http://repository.widyamataram.ac.id)

Internet Source

&lt;1 %

69

[www.ijsr.net](http://www.ijsr.net)

Internet Source

&lt;1 %

70

Dudi Agus Sutomo, Mohammad Rofiuddin.  
"Loyalitas nasabah pada Bank Syariah  
Indonesia: Dampak relationship marketing  
dan mobile banking dengan switching barrier  
sebagai variabel moderating", Journal of  
Management and Digital Business, 2022

Publication

&lt;1 %

71

[blog.mokapos.com](http://blog.mokapos.com)

Internet Source

&lt;1 %

72

[ejurnal.stieipwija.ac.id](http://ejurnal.stieipwija.ac.id)

Internet Source

&lt;1 %

73

[jes.unisla.ac.id](http://jes.unisla.ac.id)

Internet Source

&lt;1 %

74

[journal.umpo.ac.id](http://journal.umpo.ac.id)

Internet Source

&lt;1 %

75	<a href="http://jtmb.ejournal.unri.ac.id">jtmb.ejournal.unri.ac.id</a> Internet Source	<1 %
76	<a href="http://jurnal.unived.ac.id">jurnal.unived.ac.id</a> Internet Source	<1 %
77	<a href="http://ojs.ekonomi-ungris.ac.id">ojs.ekonomi-ungris.ac.id</a> Internet Source	<1 %
78	<a href="http://openlibrary.telkomuniversity.ac.id">openlibrary.telkomuniversity.ac.id</a> Internet Source	<1 %
79	<a href="http://repositori.umrah.ac.id">repositori.umrah.ac.id</a> Internet Source	<1 %
80	<a href="http://repository.ampta.ac.id">repository.ampta.ac.id</a> Internet Source	<1 %
81	<a href="http://ukinstitute.org">ukinstitute.org</a> Internet Source	<1 %
82	<a href="http://www.jurnalmadani.org">www.jurnalmadani.org</a> Internet Source	<1 %
83	Yuniz Majidah, Ike Kusdyah Rachmawati, Tin Agustina Karnawati. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI", Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia, 2020 Publication	<1 %

84

ARDHI GUNAWAN SULISTIOWATI M. IRFANI HENDRI. "THE EFFECT OF BUDAYA PERWIRA TO WORK MOTIVATION AND THE IMPACT ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. MANDIRI TUNAS FINANCE PONTIANAK BRANCH", Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME), 2022

Publication

&lt;1 %

85

Ni Made Dwi Ari Sugiastini, Putu Krisna Adwitya Sanjaya, I Made Suasti Puja. "Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan Situasional dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar", Widya Amrita, 2021

Publication

&lt;1 %

86

Putri MAULIZA. "Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh", JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 2020

Publication

&lt;1 %

Exclude quotes  OnExclude matches  OffExclude bibliography  On

# PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA DHAHA KOTA KEDIRI

---

GRADEMARK REPORT

---

FINAL GRADE

**/0**

GENERAL COMMENTS

**Instructor**

---

PAGE 1

---

PAGE 2

---

PAGE 3

---

PAGE 4

---

PAGE 5

---

PAGE 6

---

PAGE 7

---

PAGE 8

---

PAGE 9

---

PAGE 10

---