

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN
PERDAGANGAN PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

Nama : YUNITA SARI
NPM : 1505160605
Program Studi : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Hasil Ujian Sarjana Strata-1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, Tanggal 20 Maret 2019, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai. Setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang :

MEMUTUSKAN

Nama : YUNITA SARI
NPM : 1505160605
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Dinyatakan : (B) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

TIM PENGUJI

PENGUJI I

PENGUJI II

SUSI HANDAYANI, SE, MM.

ERİYANTI NASUTION, SE., M.Ec

UMSU
Pembimbing

M.TAUFIK LESMANA, SP.,MM.

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Ketua

Sekretaris

H.JANURI, SE,MM, M.Si. |



ADE GUNAWAN, SE., M.Si

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

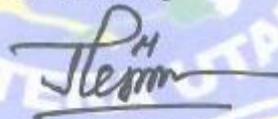
Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : YUNITA SARI
NPM : 1505160605
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PERINDUSTRIAN
DAN PERDAGANGAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui dan telah memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian
Mempertahankan Skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing



M. TAUFIK LESMANA, SP., M.M

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU



JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU



H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : YUNITA SAPI.....
NPM : 1505160605.....
Konsentrasi : MAWA JEMEN... SUMBER... DAYA... MAJUSIA.....
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi Perpajakan/Manajemen/IESP)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/ makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 20 Desember... 2018
Pembuat Pernyataan



NB :

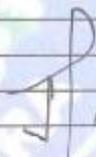
- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Universitas/PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Program Studi : MANAJEMEN
Jenjang : STRATA-I (S-1)

Ketua Program Studi : JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si
Dosen Pembimbing : M. TAUFIK LESMANA, S.P., M.M

Nama Lengkap : YUNITA SARI
NPM : 1505160605
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Proposal : PENGARUH Pelatihan DAN Motivasi TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
27/12/18	Perbaiki daftar Isi, sesuaikan dgn isi proposal		
	Perbaiki pengutipan daftar pustaka		
	Perbaiki penulisan EYD		
	Tambah lagi teori ttg kinerja		
	Perbaiki atau samakan huruf pengetikan		
	Perbaiki kerangka konseptual, tambah dgn penelitian terdahulu yg relevan		
	Perbaiki definisi operasional		
	Perbaiki populasi & sampel		
	Tambahkan teknik pengumpulan data		
	Perbaiki : - uji reliabilitas		
	- uji reliabilitas		
	- regresi linear berganda		
	- uji multikolinieritas		
	- uji heteroskedastisitas		
	- Pengujian hipotesis		
	- koefisien determinasi		

Medan, Desember 2018

Dosen Pembimbing

Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

M. TAUFIK LESMANA, S.P., M.M

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

ABSTRAK

YUNITA SARI . NPM. 1505160605 Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap kinerja karyawan Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan. 2019.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya, Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan Pelatihan, Motivasi, dan Kinerja Karyawan. Pendekatan penelitian ini yaitu asosiatif dan kuantitatif dengan populasi seluruh Karyawan tetap di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. dimana jumlah sampel 66 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan angket (kuisisioner). Teknik regresi sederhana dan berganda penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

Adapun yg menjadi hasil penelitian Dari hasil uji peneletian terdapat hubungan yang signifikan antara Pelatihan (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Dan hasil uji penelitian terdapat hubungan yang signifikan antara Pelatihan (X1) dan Motivasi (X2) dan kinerja Karyawan (Y) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

Kata Kunci : Pelatihan, Motivasi, dan Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum wr. Wb

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan banyak nikmat dan karunia-Nya kepada kita semua sehingga kita dapat berpikir dan merasakan segalanya. Satu dari sekian nikmat-Nya adalah nikmat kesempatan yang diberikan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan Skripsi ini sebagaimana mestinya, dimana merupakan salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana/Stara-1 (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Serta tidak lupa shalawat beriring salam penulis haribahkan kepada Nabi kita Rasulullah Muhammad SAW yang telah membawa risalah kepada umat manusia dan membawa manusia dari alam kegelapan menuju kealam yang terang benderang.

Dalam penyelesaian skripsi ini, tidak dapat terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik berupa dorongan, semangat maupun pengertian yang diberikan kepada penulis selama ini. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini :

1. Teristimewa untuk kedua orang tua penulis, ayahanda Jaiz dan ibunda Murni yang dengan penuh cinta dan kasih sayang serta pengorbanan yang mulia telah membesarkan, mendidik, membimbing, dan tiada henti memberikan semangat

maupun dukungan kepada penulis serta kepada abang dan adik-adik yang selalu memberikan dukungan dan do'a kepada penulis.

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri. SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU
4. Bapak Jasman Syarifuddin SE, M.Si, selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Muhammad Taufik Lesmana SP, MM selaku Dosen Pembimbing yang selama ini bersedia meluangkan waktu dan memberikan bantuannya kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu dan memberikan banyak ilmu yang sangat bermanfaat dari awal penulis kuliah hingga sekarang ini. Dan kepada seluruh pegawai Biro Fakultas Ekonomi yang telah banyak membantu dalam pengurusan Administrasi selama perkuliahan.
7. Bapak Pimpinan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara beserta staf karyawan yang telah berkenan menerima serta membantu dan memberikan data-data yang dibutuhkan penulis.
8. Buat Sahabat tercinta Fitri Meriani Panggabean, Riska Syahfitri Lubis, Mairatna Hartina, Dessy Kumala Sari, Firda Adelia, Terima kasih karena dengan senantiasa selalu ada dan serta memberi saya motivasi dan dorongan dalam mengerjakan skripsi ini.

9. Terima kasih kepada semua teman-teman Angkatan 2015 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah mendukung dan memotivasi penulis selama mengerjakan skripsi ini.
10. Kepada semua pihak yang telah berpartisipasi atas penulisan skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih.

Banyak pengalaman berguna yang didapat dalam penyusunan skripsi ini serta penulis mengucapkan selamat membaca dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan penulis khususnya. *Amin ya robbal' alamin*

Wassalamu'alaikum wr. wb

Medan, Januari 2019

Penulis

YUNITA SARI
NPM : 1505160605

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Batasan Masalah	3
D. Rumusan Masalah.....	4
E. Tujuan Penelitian.....	4
F. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II LANDASAN TEORI	6
A. Uraian Teoritis.....	6
1. Kinerja Karyawan.....	6
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	6
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	7
c. Indikator-indikator Kinerja.....	8
2. Pelatihan.....	9
a. Pengertian Pelatihan.....	9
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan.....	10

c. Indikator-indikator Pelatihan.....	10
3. Motivasi.....	11
a. Pengertian Motivasi.....	11
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	12
c. Indikator-indikator Motivasi.....	13
B. Kerangka Konseptual.....	14
C. Hipotesis.....	16
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	17
A. Pendekatan Penelitian.....	17
B. Definisi Operasional.....	17
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	19
D. Populasi dan Sampel.....	20
E. Teknik Pengumpulan Data.....	22
F. Teknik Analisa Data.....	28
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	35
A. Hasil Penelitian.....	35
1. Karakteristik Responden.....	36
2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	38
3. Analisis Data Penelitian.....	44
B. Pembahasan.....	53
1. Pengaruh Pelatihan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	54
2. Pengaruh Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	54

3. Pengaruh Pelatihan (X_1) dan Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	54
--	----

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	55
--	-----------

A. Kesimpulan.....	55
--------------------	----

B. Saran.....	56
---------------	----

DAFTAR PUSAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Indikator Kinerja	18
Tabel III.2 Indikator Pelatihan.....	18
Tabel III.3 Indikator Motivasi	19
Tabel III.4 Jadwal Waktu Penelitian	20
Tabel III.5 Pengukuran Skala Likert	23
Tabel IV.1 Skala Pengukuran Likert.....	35
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	36
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	37
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	37
Tabel IV.5 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan.....	38
Tabel IV.6 Skor Angket Untuk Variabel Pelatihan.....	40
Tabel IV.7 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi.....	42
Tabel IV.8 Uji Multikolinearitas.....	46
Tabel IV.9 Coefficients.....	48
Tabel IV.10 Uji-t.....	50
Tabel IV.11 Uji F (Simultan).....	52
Tabel IV.12 Koefisien Determinasi (R-Square).....	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1. Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan	14
Gambar II.2 Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan	15
Gambar II.3 Hubungan Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan....	15
Gambar III.5 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T	30
Gambar III.6 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	31
Gambar IV.1 Uji Normalitas.....	45
Gambar IV.2 Uji Heterokedastistik.....	47
Gambar IV.3 Kriteria Pengujian Hipotesis I.....	50
Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Hipotesis II.....	51
Gambar IV.5 Kriteria Pengujian Hipotesis III.....	52

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam pengembangan dan pencapaian tujuan organisasi. Peranan sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan suatu aktivitas yang dilakukan dalam suatu lembaga atau organisasi. Oleh karena itu diperlukan adanya pemeliharaan dan pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, keberhasilan sumber daya manusia akan menjadi perhatian yang sangat penting bagi perusahaan dan dapat menjadi masalah bagi perusahaan jika tidak disertai dengan pelatihan serta motivasi karyawan.

Kinerja merupakan salah satu dari rangkaian fungsi manajemen sumber daya manusia. Setelah karyawan diterima menjadi calon pegawai, ada yang langsung bekerja atau masuk ke pelatihan terlebih dulu. Selama bekerja karyawan tersebut akan dinilai perilaku dan hasil kerjanya atau dengan kata lain kinerjanya (Kasmir 2018, hal. 179)

Kinerja penting artinya bukan hanya untuk kepentingan perusahaan semata, akan tetapi juga untuk kepentingan karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan, kinerja karyawan secara keseluruhan dapat dilihat dari jumlah laba yang akan diperoleh dalam suatu periode. Di samping itu, kinerja karyawan juga digunakan untuk menentukan besarnya kompensasi yang diterimanya, atau untuk menentukan sanksi yang dikenakan bila karyawan gagal memenuhi target yang telah ditetapkan (Kasmir 2018, hal. 180).

Melalui pelatihan diharapkan karyawan dapat menambah pengetahuan yang dimilikinya serta untuk mengasah kemampuannya yang selama ini kurang optimal atau belum ada. Terkadang pengetahuan karyawan sangat minim, maka melalui pelatihan tentu akan mendapat tambahan pengetahuan (Kasmir 2018, hal. 126).

Motivasi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. tingkah laku seseorang dipengaruhi serta dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan keputusan Menurut (Sunyoto 2018, hal.192).

Karyawannya juga membutuhkan adanya dukungan penuh dari perusahaan. Sehingga nantinya akan memberikan semangat dan gairah kerja yang baru, serta tanggung jawab atas pekerjaannya. Dan dapat meningkatkan kinerja yang baik sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Seluruh pimpinan dan karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sumatera Utara Medan dalam melakukan tugasnya sehari-hari hendaknya selalu berpedoman pada etika karyawan yaitu setiap karyawan senantiasa berupaya untuk meningkatkan profesionalismenya dengan bekerja memenuhi sasaran kerja yang ditentukan dan selalu berusaha untuk melampauinya, setiap karyawan sadar kewajibannya untuk selalu meningkatkan kemampuan dan keterampilannya, demi karir karyawan serta kelangsungan usaha perusahaan, setiap karyawan selalu berupaya mengadakan perbaikan yang berkesinambungan dalam pengelolaan usaha untuk menghadapi perubahan.

Berdasarkan riset awal yang penulis lakukan, terdapat beberapa permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan di Dinas Perindustrian dan

Perdagangan Sumatera Utara. Adapun masalah yang terjadi adalah menurunnya motivasi kerja karyawan disebabkan hanya ada satu karyawan dibagian pajak sehingga pekerjaan tertunda dan tidak dapat selesai tepat waktu, kurangnya pengetahuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, masih kurangnya penerapan pelatihan yang diberikan kepada karyawan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang ada di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara dan telah diuraikan di atas maka yang menjadi masalah pokok yaitu :

1. Menurunnya motivasi kerja karyawan disebabkan hanya ada satu karyawan dibagian pajak sehingga pekerjaan tertunda dan tidak dapat selesai tepat waktu.
2. Kurangnya pengetahuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Masih kurangnya penerapan pelatihan yang diberikan kepada karyawan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka permasalahan penelitian dibatasi pada masalah pelatihan, motivasi, kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan batasan masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah ada pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara?
- b. Apakah ada pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara?
- c. Apakah ada pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara?

E. Tujuan Penelitian

Suatu peningkatan usaha akan dapat terlaksanakan dengan baik jika di tentukan terlebih dahulu tujuan dan kegunaannya, begitu pula dengan penelitian ini agar terlaksana dengan baik, maka harus ditetapkan tujuan penelitian.

Adapun yang menjadi tujuan penelitiannya adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

F. Manfaat Penelitian

- a. Secara teoritis
 1. Mendapatkan tambahan pengetahuan dan penguji pengetahuan yang telah ditetapkan ketika dalam menyusun penelitian.
 2. Memperkaya pengetahuan ilmiah dalam bidang sumber daya manusia, khususnya dibidang pelatihan, motivasi, dan kinerja.
- b. Secara praktis
 1. Menambah pengetahuan dan wawasan yang lebih luas tentang hal yang berhubungan dengan pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
 2. Penelitian ini dapat memberikan masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
- c. Secara Akademis
 1. Sebagai bahan pertimbangan sekaligus haluan dalam mengadakan penelitian serupa, khususnya tentang pelatihan terhadap kinerja karyawan.
 2. Dapat dijadikan sebagai bahan refrensi bagi peneliti lain dimasa yang akan datang untuk membahas penelitian yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan merupakan suatu bagian yang penting dalam perusahaan, karena dengan adanya kinerja karyawan yang baik perusahaan dapat berkembang. (Kasmir 2018, hal. 182) mengatakan bahwa, “Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. (Mangkunegara 2017, hal. 67). “Kinerja adalah hasil kerja dari secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

(Priansa 2018, hal. 269) Mendefinisikan kinerja sebagai berikut: “Kinerja adalah tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata, Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata”.

(Wibowo 2017, hal. 7) “kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya”.

Adapun menurut (Afandi 2016, hal. 68) “Kinerja merupakan ketersediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut (Mangkunegara 2017, hal.67) yaitu : faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) bahwa :

1. *Humas performance = Ability + Motivation*

2. *Motivation = Attitude + Situation*

3. *Ability = Knowledge + Skill*

Selain itu (Kasmir 2018, hal. 195) menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Faktor Kompensasi, merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada

Karyawannya yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh balas jasa misalnya dengan kenaikan gaji, ataupun tunjangan lainnya.

2. Faktor Jenjang Karier, merupakan penghargaan yang diberikan perusahaan

kepada seseorang.

3. Faktor Citra Karyawan, merupakan pandangan terhadap seseorang atau karyawan karena telah melakukan sesuatu.

Sementara itu menurut (Afandi 2016, Hal. 71) Faktor yang mempengaruhi yaitu:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja

2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atau tugas yang diberikan kepadanya
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energy yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku

c. Indikator Kinerja

Indikator Kinerja Menurut (Kasmir 2018, Hal. 208), yaitu:

1. Kualitas (mutu), yaitu: pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.
2. Kuantitas (jumlah), yaitu: untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.
3. Waktu (waktu jangka panjang), yaitu: untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. Penekanan biaya, yaitu: biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.
5. Pengawasan, yaitu: hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan.
6. Hubungan antar karyawan, yaitu: penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan.

Adapun indikator kinerja menurut (Afandi 2016, Hal. 73) adalah sebagai berikut

1. Dimensi hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu: kuantitas hasil kerja, kualitas kerja dan efesiensi dalam melaksanakan tugas
2. Perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu: disiplin kerja, inisiatif dan ketelitian
3. Sifat pribadi yang terdiri dari tiga indikator yaitu: kepemimpinan, kejujuran dan kreativitas

2. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Berbagai pengertian dari pelatihan telah banyak dikemukakan para ahli dalam hal ini bertujuan untuk memahami makna, tujuan dan manfaat dari pelatihan yang dilakukan (Kasmir 2018, hal. 126) mengemukakan pelatihan adalah “proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya”.

(Sunyoto 2018 hal. 138) mengemukakan pelatihan merupakan “aktivitas yang cukup penting dilakukan, di mana hal ini akan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja dan prestasi kerja bagi tenaga kerja itu sendiri dan organisasi atau perusahaan di mana tenaga kerja tersebut bekerja”..

(Samsudin 2010, hal. 110) “Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan bersifat

spesifik, praktis dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan, *Praktis* dan *segera* berarti yang sudah dilatihkan dapat

dipraktikkan. Umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat (pendek). Suatu pelatihan berupaya menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan yang dihadapi.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Berbagai faktor yang dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan manusia, baik dalam lingkup suatu institusi maupun organisasi.

Menurut (Kasmir 2018, hal. 144) faktor yang mempengaruhi pelatihan antara lain: peserta pelatihan, instruktur/pelatih, materi pelatihan, lokasi pelatihan, lingkungan pelatihan, waktu pelatihan, dan faktor lainnya.

Menurut (Samsudin 2010, hal. 113) faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan : Kualitas angkatan kerja, persaingan global, perubahan yang cepat dan terus-menerus, masalah alih teknologi, perubahan demografi.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut (Mangkunegara 2017, hal. 45) yaitu: perbedaan individu pegawai, hubungan dengan jabatan analisis, motivasi, partisipasi aktif, seleksi peserta penataran dan metode pelatihan dan pengembangan.

c. Indikator-indikator Pelatihan

Menurut (Rivai 2013, hal. 225) indikator-indikator yang termasuk dalam pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Instruktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.
2. Materi, yaitu apakah isi program-program relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan apakah pelatihan itu *up to date*.

3. Metode pelatihan, yaitu apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
4. Tujuan pelatihan, yaitu apakah karyawan bias meningkatkan kinerja dan pada gilirannya akan meningkatkan daya saing.
5. Lingkungan yang menunjang, yaitu apakah lingkungan membantu meningkatkan pelatihan.

Menurut (Sofyandi 2014, hal.162) indikator-indikator pelatihan tersebut adalah:

1. Isi Pelatihan
2. Metode Pelatihan
3. Sikap dan Keterampilan Instruktur
4. Lama waktu Pelatihan
5. Fasilitas Pelatihan

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut (Samsudin 2010, hal. 281) bahwa motivasi merupakan “proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan”.

(Priansa 2018, hal. 200) “berasal dari kata latin *Movere* yang berarti dorongan , daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perubahan. Kata *movere* dalam bahasa inggris sering disepadankan dengan

motivation yang berarti pemberian motif, penimbunan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan”.

Menurut (Priansa 2018, hal. 220) “Motivasi merupakan pendorong tingkah laku pegawai, Terbentuknya motif berprestasi sangatlah kompleks sekomples kepribadian manusia”.

Menurut (Afandi 2016, hal. 12) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor mempengaruhi motivasi antara lain menurut (Priansa 2018, hal. 220) Yaitu: “keluarga dan kebudayaan, konsep diri, jenis kelamin, pengakuan dan prestasi, cita-cita dan aspirasi, kemampuan belajar, kondisi pegawai, kondisi lingkungan, unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan dan upah pimpinan memotivasi pegawai”.

Menurut (Afandi 2016, hal. 13) Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

1. Kebutuhan hidup yaitu: Kebutuhan untuk mempertahankan hidup
2. kebutuhan masa depan yaitu: Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang
3. kebutuhan harga diri yaitu: Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan dari prestasi karyawan dan masyarakat lingkungannya

4. kebutuhan pengakuan prestasi kerja yaitu: Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan

c. Indikator Motivasi

Menurut (Afandi 2016, hal. 18) Dimensi dan indikator motivasi terbagi menjadi dua dimensi dan enam indikator, yaitu:

1. Dimensi ketentraman adalah senang, nyaman dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi.

Indikator: Balas jasa, kondisi kerja dan fasilitas kerja

2. Dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin

Indikator: Prestasi kerja, pengakuan dari atasan dan pekerjaan itu sendiri

Menurut (Darmawan 2013, hal. 83)) indikator-indikator pelatihan tersebut adalah:

1. Kebutuhan terhadap prestasi, yaitu kebutuhan anggota-anggota organisasi untuk bekerja dengan baik dan berprestasi di organisasi.
2. Kebutuhan terhadap kekuasaan, yaitu kebutuhan anggota organisasi untuk mendapatkan kekuasaan dan mendapat penghargaan orang lain
3. Kebutuhan terhadap afiliasi, yaitu kebutuhan anggota organisasi untuk bekerjasama dengan orang lain.

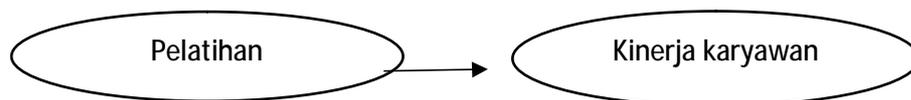
B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

(Pramiana 2017) bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan semakin sering karyawan mendapatkan pelatihan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Tuhumena 2017, David 2015).

Hubungan antara pelatihan dengan kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



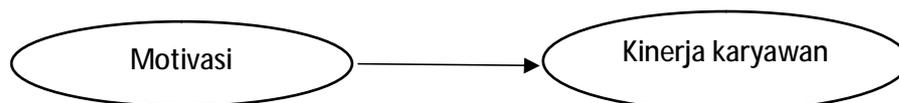
Gambar : II.1.Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Pramiana 2017) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin besar motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Jufrizen 2017, Saripuddin).

Hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



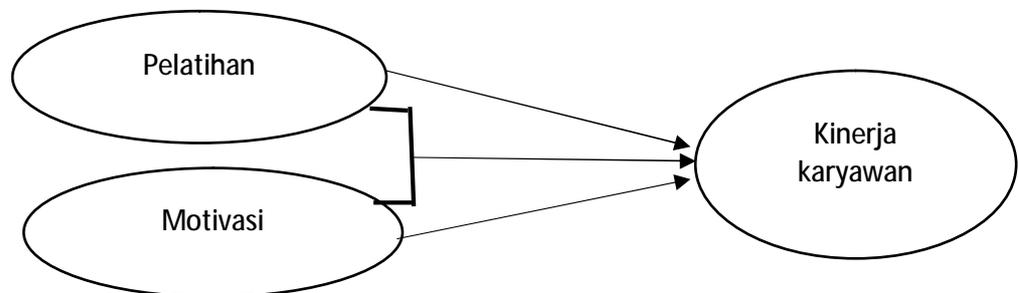
Gambar : II.2 Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi dengan Kinerja Karyawan

Menurut (Andayani 2016) yang berjudul “pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan” Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Tuhumena 2017, Prayogi 2018).

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka konseptual dapat dikemukakan pada penelitian ini, dengan menggambarkan dalam bentuk sketsa sebagai berikut :



Gambar II.3. Hubungan Pelatihan dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

C. Hipotesis

Hipotesis pada dasarnya adalah diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiono 2017, hal. 63). Adapun hipotesis dalam penelitian ini mengacu pada rumusan masalah dan tujuan dalam penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

3. Ada pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan *asosiatif* adalah waktu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat).

Dengan menggunakan pendekatan analisis jalur. Dimana analisis jalur digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat. Maka dengan demikian terdapat variabel independen dan variabel dependen (sugiono 2017, Hal. 39).

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional adalah :

1. Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil kerja dari secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun yang menjadi indikator kinerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel III.1
Indikator Kinerja

No	Indikator
1	Kualitas
2	Kuantitas
3	Waktu
4	Penekanan biaya
5	Pengawasan
6	Hubungan antar karyawan

Sumber : (Kasmir 2018, Hal. 208)

2. Pelatihan (X1)

Menurut (Rivai 2013, hal. 225) mengemukakan bahwa indikator prestasi kerja adalah :

Tabel III.2
Indikator Pelatihan

No	Indikator
1	Instruktur
2	Materi
3	Metode Pelatihan
4	Tujuan Pelatihan
5	Lingkungan yang Menunjang

Sumber : (Rivai 2013, hal. 225)

3. Motivasi (X2)

Menurut (Afandi 2016, hal. 18) dimensi program yang efektif yang diberikan perusahaan kepada pegawainya dapat diukur melalui :

Tabel III.3
Indikator Motivasi

No	Indikator
1	Balas Jasa
2	Kondisi Kerja
3	Fasilitas Kerja
4	Prestasi Kerja

Sumber : (Afandi 2016, hal. 18)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di jl. Putri Hijau No.06, Medan, Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2018 sampai bulan Maret 2019, dengan rincian kegiatan penelitian tersebut di bawah ini.

Tabel III.4
Jadwal Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Minggu															
		Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Pendahuluan	■															
2	Pengajuan Judul		■	■													
3	Penulisan Proposal				■	■											
4	Revisi Proposal						■	■									
5	Seminar Proposal							■									
6	Pengumpulan Data								■	■							
7	Penyusunan Skripsi										■	■					
8	Bimbingan Skripsi												■	■			
9	Sidang Meja Hijau															■	

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

(Sugiyono 2017, hal. 80). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek-objek atau subjek-subjek yang mempunyai kuantitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai tetap di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara berjumlah 195 Orang pegawai.

2. Sampel

(Sugiyono 2017, hal. 81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila peneliti melakukan penelitian terhadap populasi yang besar, sementara peneliti ingin meneliti tentang populasi tersebut dan peneliti memiliki keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel, sehingga generalisasi kepada populasi yang diteliti. Maksudnya sampel yang diambil dapat mewakili atau representatif bagi populasi tersebut. Oleh karena itu jumlah sampel yang diambil adalah 195 orang pegawai agar mendapatkan hasil penelitian yang relevan. Penarikan sampel dapat dilakukan dengan menggunakan penentuan sampel yang diambil dengan responden menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

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

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

E = Error

Berdasarkan rumus diatas, maka sampel yang digunakan sejumlah :

$$N = \frac{195}{1 + 195(0,10)^2}$$

$$N = \frac{195}{1 + 195(0,01)}$$

$$N = \frac{195}{2,95} = 66$$

Dengan demikian, jumlah sampel yang dibutuhkan adalah sejumlah 66 orang.

E. Teknik Pengumpulan data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan :

1. Daftar Pertanyaan (Questioner)

Teknik dan Instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Angket/kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono 2017, hal.142). Angket dalam penelitian ini ditunjukkan kepada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara di jl Putri Hijau No.06 Medan, Dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagai berikut :

Tabel III.5

pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Pengukuran Skala Likert

Sumber : (Sugiyono 2017, hal. 93)

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

b. Studi Dokumentasi yaitu pengumpulan data yang diperoleh berdasarkan dari dokumen-dokumen Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

1) Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir, ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan R-hitung dengan R-tabel jika R-hitung lebih besar dari R-tabel dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu yang dilihat dari sig (2-tailed) dan membandingkannya dengan taraf signifikansi (α) yang ditentukan bila sig (2-tailed) $\leq 0,05$ maka butir instrument valid

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_1 y_1 - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n\sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}}$$

(Sugiyono 2017, hal. 125)

Dimana :

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$	=	Jumlah pengamatan variabel y
$(\sum x_i^2)$	=	Jumlah kuadrat pengamatan variabel x
$(\sum y_i^2)$	=	Jumlah pengamatan variabel y
$(\sum x_i)^2$	=	Kuadrat jumlah pengamatan variabel x
$(\sum y_i)^2$	=	Pengamatan jumlah variabel y
$\sum x_i y_i$	=	Jumlah hasil laki variabel x dan y

Dengan kriteria :

- 1) Jika sig 2 tailed $< \alpha$ 0,05, maka butir instrument tersebut valid.
- 2) Jika sig 2 tailed $> \alpha$ 0,05, maka butir instrument tidak valid dan harus dihilangkan.

2) Uji reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Tujuan dari uji reliabilitas tersebut untuk mengetahui tingkat reliabilitas maupun kehandalan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian.

Rumus Cronbach Alpha (Sugiyono 2017 hal. 130)

$$r = \left[\frac{k}{(k - 1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma^2 b^2}{\sigma^2 1^2} \right]$$

Dimana:

r = Reliabilitas instrument

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$ = Jumlah varians butir

σ^2 = Varian total

Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien reliabilitas (Cronbach Alpha) > 0,60 maka instrument reliabilitas (terpercaya)

Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori reliable menurut Cronbach Alpha (Sugiyono 2017, hal. 126) kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas cronbach alpha > 0,6 maka instrument dinyatakan reliable (terpercaya)
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas cronbach alpha < 0,6 maka instrument dinyatakan tidak reliable (tidak terpercaya).

F. Teknik Analisis Data

Uji analisis data digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yaitu menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, pengujian ini adalah sebagai berikut :

1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Sumber (Sugiyono 2017, hal. 241)

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b_1 dan b_2 = Besaran Koefisien regresi dari masing-masing variable

x_1 = Pengaruh Pendidikan

x_2 = Pengaruh Pelatihan

e = *error term*

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian model yang terbaik (Juliandi dan irfan, 2013, hal. 169). Jika model adalah model yang baik, maka data yang dianalisis layak untuk dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis.

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal. (Sugiyono, 2017)

b. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat atau tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas. (Sugiyono 2017, hal. 245). Demikian sebaiknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $< 0,05$ sama dengan VIF > 5 .

c. Uji Heteroskedastisitas

(Sugiyono 2017, hal 247) Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya tetap, maka tersebut homoskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik acatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain : jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

Pada prinsipnya pengujian hipotesis ini merupakan untuk membuat keputusan sementara untuk melakukan penyenghahan dan pembenaran dari

masalah. Adapun pengujian terhadap hipotesis yang dilakukan dengan cara sebagai berikut :

a. Uji t (uji persial)

Untuk mengetahui signifikansi atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel Prestasi Kerja dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan digunakan uji t dengan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{r^2}}$$

(sugiyono 2017, hal. 248)

Keterangan :

t = t_{hitung} yang dikonsultasikan dengan t_{tabel}

r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

1) ketentuan pengujian uji t

Bedasarkan rumus diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Bila $t_{hitung} > t_{table}$ atau $-t_{hitung} < -t_{table}$, maka H_0 ditolak karena adanya

korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.

b. Bila $t_{hitung} \leq t_{table}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{table}$, maka H_0 diterima karena tidak

adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.

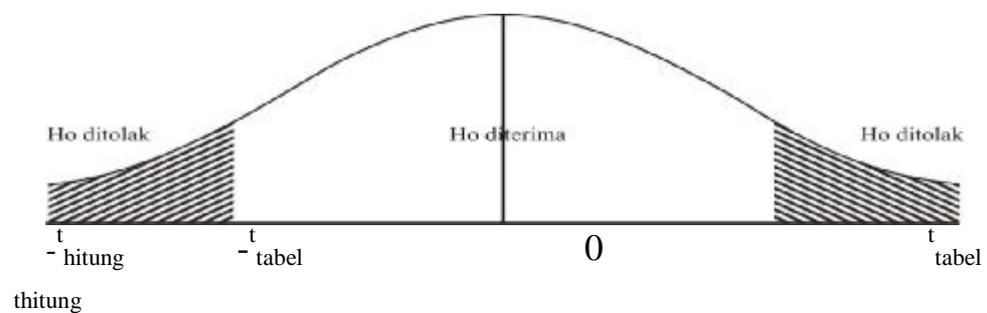
adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.

jika nilai t_{hitung} dengan probabilitas korelasi yakni sig (2 tailed) < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel x dan y, sedangkan jika nilai t_{hitung} dengan korelasi yakni sig (2 tailed) > taraf signifikansi (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak, sehingga ada korelasi signifikan antara variabel x dan y. (Juliandi dan Irfan 2013, hal. 90).

2) Hipotesis

H_0 = Tidak ada pengaruh antara prestasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

H_a = Ada pengaruh antara prestasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.



Gambar III.5 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T

(Sugiyono 2017, hal. 248)

b. Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau dependent variabel (X_1) mempunyai pengaruh yang positif atau negatif. Serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependent variabel (Y) digunakan uji F dengan rumus :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1-R^2) / (n - k - 1)}$$

(Sugiyono 2017, hal. 249)

Dimana :

R^2 = Koefisien Korelasi ganda

n = Jumlah Variabel

F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

1) Ketentuan pengujian uji F :

a. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $-F_{hitung} < -F_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya

korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan variabel Y.

b. Bila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ dan $-F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y.

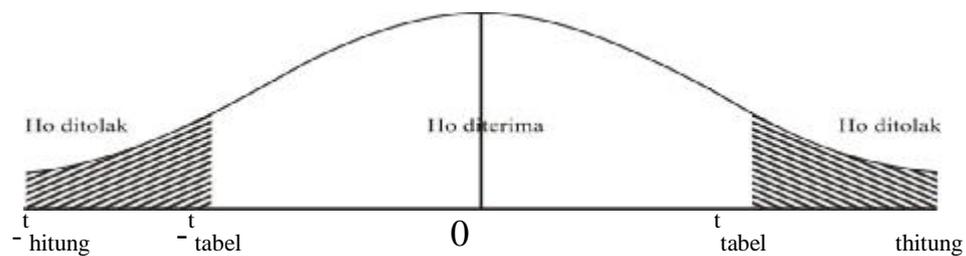
Taraf signifikan yang digunakan adalah 5% uji dua sisi dan $dk = n - k - 1$

2) Hipotesis

H_0 = Tidak ada pengaruh antara Prestasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja

karyawan

H_a = Ada pengaruh antara Prestasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.



Gambar III.6 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

(Sugiyono 2017, hal. 249)

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi R^2 pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel = variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memproduksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *statistical* ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Sugiyono 2017, hal. 250)

Dimana :

D = Koefisien determinasi

R = Nilai Korelasi Berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel X_1 , 10 pernyataan untuk variabel X_2 , dan 10 pernyataan untuk variabel Y, dimana yang menjadi variabel X_1 adalah Pelatihan, yang menjadi variabel X_2 adalah Motivasi, dan yang menjadi variabel Y adalah Kinerja Karyawan. Angket yang disebarikan ini diberikan kepada 66 orang karyawan tetap di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. sebagai sampel penelitian dan metode yang digunakan adalah metode skala likert yang terdiri dari 5 (Lima) opsi dan bobot penilaian sebagai berikut. dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

Tabel IV.1

Skala Pengukuran Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Juliandi dan Irfan (2015, hal. 71)

Pada tabel diatas berlaku baik di dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel Pelatihan, variabel Motivasi) maupun variabel Y yaitu variabel terikat (kinerja Karyawan). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1

1. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini adalah bagian dari populasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara, dengan jumlah sampel sebanyak orang karyawan pada perusahaan tersebut, yang terdiri dari beberapa karakteristik baik jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan.

1) Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat seperti dibawah ini:

Tabel IV.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS_KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	29	43,9	43,9	43,9
Wanita	37	56,1	56,1	100,0
Total	66	100,0	100,0	

sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20, 2019

Dari data diatas, dapat diketahui bahwa lebih banyak jumlah responden yang bekerja terdiri dari Pria sebanyak 29 orang (43,9%), dan jumla responden berjenis kelamin wanita sebanyak 37 orang (56,1%). Dengan kata lain mayoritas responden wanita lebih banyak jika dibandingkan dari responden berjenis kelamin pria yang terdapat pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara .

2) Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdsarkan usia dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		USIA			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 TAHUN	25	37.9	37.9	37.9
	31-40 TAHUN	28	42.4	42.4	80.3
	41-50 TAHUN	7	10.6	10.6	90.9
	>50 TAHUN	6	9.1	9.1	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20, 2019

Dari tabel di atas diketahui usia responden yaitu pada usia 20-30 tahun sebanyak 25 orang (37,9%), usia 31-40 tahun sebanyak 28 orang (42,4%), usia 41-50 tahun sebanyak 7 orang (10,6%) sedangkan responden yang paling sedikit usia >50 tahun sebanyak 6 orang (9,1%).

3) Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel IV.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

		TINGKAT_PENDIDIKAN			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	6	9.1	9.1	9.1
	D3	31	47.0	47.0	56.1
	S1	24	36.4	36.4	92.4
	S2	5	7.6	7.6	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20, 2019

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden yang bekerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara pada pendidikan S1 sebanyak 24 orang (36,4%), SMA/SMK sebanyak 6 orang (9,1%), Diploma sebanyak 31 orang dan yang paling kecil adalah S2 sebanyak 5 orang (7,6%).

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari kuisisioner yang disebarkan diantaranya sebagai berikut:

a. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel kinerja pegawai diperoleh hasil data sebagai berikut :

Tabel IV.5

Skor Angket untuk Variabel Kinerja Karyawan

No.	Alternatif Jawaban											
	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	0	0	2	3	33	50	31	47	66	100
2	0	0	0	0	2	3	33	50	31	47	66	100
3	0	0	0	0	3	4,5	31	47	32	48,5	66	100
4	0	0	0	0	3	4,5	31	47	32	48,5	66	100
5	0	0	0	0	5	7,6	29	43,9	32	48,5	66	100
6	0	0	1	1,5	3	4,5	26	39,4	36	54,5	66	100
7	0	0	1	1,5	3	4,5	22	33,3	40	60,6	66	100
8	0	0	0	0	3	4,5	36	54,5	27	40,9	66	100
9	0	0	1	1,5	5	7,6	31	47	29	43,9	66	100
10	0	0	0	0	2	3	33	50	31	47	66	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 7 hasil temuan dari jawaban responden dikemukakan sebagai berikut :

- a) Pada butiran pernyataan pertama mengenai mengerjakan suatu pekerjaan

sesuai dengan keterampilan dan kemampuan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 33 orang dengan persentase 50,0% dan sangat setuju sebanyak 31 orang dengan persentase 47,0 %.

- b) Pada butiran pernyataan kedua mengenai perasaan senang dan puas dengan hasil kerja yang di capai, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 33 orang dengan persentase 50,0% dan sangat setuju sebanyak 31 orang dengan persentase 47,0 %.
- c) Pada butiran pernyataan ketiga mengenai meneliti kembali tugas sebelum di kumpulkan dan di lanjutkan ke unit lain, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang dengan persentase 48,5%.
- d) Pada butiran pernyataan keempat mengenai saya dapat mencari solusi terhadap permasalahan kerja yang menjadi tanggung jawab, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang dengan persentase 48,5%.
- e) Pada butiran pernyataan kelima mengenai saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan komitmen kerja, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang dengan persentase 48,5 %.
- f) Pada butiran pernyataan keenam mengenai saya mengerjakan suatu pekerjaan tepat waktu, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang dengan persentase 54,5%.
- g) Pada butiran pernyataan ketujuh mengenai saya selalu berusaha memahami data-data dan informasi yang menjadi tanggung jawab saya, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang dengan persentase 60,6%.

- h) Pada butiran pernyataan kedelapan mengenai saya cukup terampil dan cekatan dalam melakukan pekerjaan saya, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 36 orang dengan persentase 54,5%.
- i) Pada butiran pernyataan kesembilan mengenai saya tidak menunda waktu dalam mengerjakan pekerjaan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 31 orang dengan persentase 47,0%.
- j) Pada butiran kesepuluh mengenai saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja saya, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 33 orang dengan persentase 50,0%.

b. Variabel Pelatihan (X_1)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel lingkungan kerja diperoleh hasil data sebagai berikut :

Tabel IV.6
Skor Angket untuk Variabel Pelatihan

Alternatif Jawaban												
No.	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	0	0	1	1,5	32	48,5	33	50	66	100
2	0	0	0	0	3	4,5	34	51,5	29	43,9	66	100
3	0	0	0	0	7	10,6	25	37,9	34	51,5	66	100
4	0	0	0	0	5	7,6	36	54,5	25	37,9	66	100
5	0	0	0	0	2	3	28	42,4	36	54,5	66	100
6	0	0	0	0	3	4,5	30	45,5	33	50	66	100
7	0	0	0	0	2	3	28	42,4	36	54,5	66	100
8	0	0	0	0	5	7,6	36	54,5	25	37,9	66	100
9	0	0	0	0	0	0	31	47	35	53	66	100
10	0	0	0	0	3	4,5	34	51,5	29	43,9	66	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 10 hasil temuan dari jawaban responden dikemukakan sebagai berikut :

- a) Pada butiran pernyataan pertama pelatihan dapat membangkitkan rasa ingin tahu terhadap masalah yang berhubungan dengan pekerjaan, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang dengan persentase 50,5%.
- b) Pada butiran pernyataan kedua mengenai karyawan pimpinan perlu dibekali pelatihan agar dapat menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 34 orang dengan persentase 51,5%.
- c) Pada butiran pernyataan ketiga mengenai perubahan pegawai diperlukan oleh kantor saat pegawai telah mendapat pelatihan dari pegawai atasan, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang dengan persentase 51,5 %.
- d) Pada butiran pernyataan keempat mengenai saya dapat menerapkan keterampilan dan tata cara bekerja dengan baik, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 36 orang dengan persentase 54,5%
- e) Pada butiran pernyataan kelima mengenai saya bekerja dengan memahami setiap pembelajaran yang di berikan di dalam kantor, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang dengan persentase 54,5 %.
- f) Pada butiran pernyataan keenam mengenai proses pembelajaran dalam kantor dapat mengubah perilaku di dalam pekerjaan yang kurang baik, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang dengan persentase 50,0%.
- g) Pada butiran pernyataan ketujuh mengenai saya mendapatkan

keterampilan lebih setelah di berikan peklathan oleh atasan pegawai, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang dengan persentase 54,5 %.

- h) Pada butiran pernyataan kedelapan mengenai saya mendapatkan pengetahuan yang lebih baik dalam pelatihan yang diberikan oleh atasan pegawai, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 36 orang dengan persentase 54,5%.
- i) Pada butiran kesembilan mengenai saya dapat menerapkan apa yang di berikan dalam suatu pekerjaan, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang dengan persentase 53,0%.
- j) Pada butiran kesepuluh mengenai pengetahuan dalam pekerjaan meningkat, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 34 orang dengan persentase 51,5%.

c. Variabel Motivasi(X_2)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel lokasi diperoleh hasil data sebagai berikut :

Tabel IV.7

Skor Angket untuk Variabel Motivasi

No.	Alternatif Jawaban											
	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	1	1,5	6	9,1	34	51,5	25	37,9	66	100
2	0	0	1	1,5	6	9,1	34	51,5	25	37,9	66	100
3	0	0	0	0	5	7,6	32	48,5	29	43,9	66	100
4	0	0	0	0	2	3	39	59,1	25	37,9	66	100
5	0	0	1	1,5	6	9,1	30	45,5	29	43,9	66	100
6	0	0	1	1,5	7	10,6	24	36,4	34	51,5	66	100
7	0	0	1	1,5	5	7,6	30	45,5	30	45,5	66	100
8	0	0	0	0	0	0	39	59,1	27	40,9	66	100

9	0	0	0	0	4	6,1	31	47	31	47	66	100
10	0	0	1	1,5	6	9,1	34	51,5	25	37,9	66	100

Sumber : *Data Primer Diolah, 2019*

Berdasarkan tabel 10 hasil temuan dari jawaban responden dikemukakan sebagai berikut :

- a) Pada butiran pernyataan pertama mengenai saya termotivasi bekerja karena ketentuan perusahaan yang menjamin, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 34 orang dengan persentase 51,5 %.
- b) Pada butiran pernyataan kedua saya memperoleh pekerjaan yang tetap di perusahaan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 34 orang dengan persentase 51,5 %.
- c) Pada butiran pernyataan ketiga saya puas dengan tunjangan kesejahteraan yang diberikan perusahaan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 32 orang dengan persentase 48,5 %.
- d) Pada butiran pernyataan keempat mengenai atasan selalu menghargai kinerja saya, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 39 orang dengan persentase 59,1%.
- e) Pada butiran pernyataan kelima mengenai puas dengan jaminan kecelakaan dan keselamatan kerja yang diberikan perusahaan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 30 orang dengan persentase 45,5%.
- f) Pada butiran pernyataan keenam mengenai sanksi yang diberikan sesuai dengan kesalahan yang dilakukan, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang dengan persentase 51,5%.
- g) Pada butiran pernyataan ketujuh mengenai saya merasa senang bila

pengabdian saya selama bekerja di perusahaan ini di akui oleh atasan, lebih banyak responden menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 30 orang dengan persentase 45,5%.

- h) Pada butiran kedelapan mengenai saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, lebih banyak menjawab setuju sebanyak 39 orang dengan persentase 59,1%.
- i) Pada butiran kesembilan mengenai bekerja pada perusahaan ini dapat menjamin saya di hari tua, lebih banyak responden menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 31 orang dengan persentase 47,0%.
- j) Pada butiran kesepuluh mengenai saya selalu mematuhi sistem kerja di perusahaan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 34 orang dengan persentase 51,5%.

3. Analisis Data

Bagian ini adalah menganalisis data yang bersifat data-data yang telah dideskripsikan dari data sebelumnya. Data yang dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan keputusan.

a. Uji Asumsi Klasik

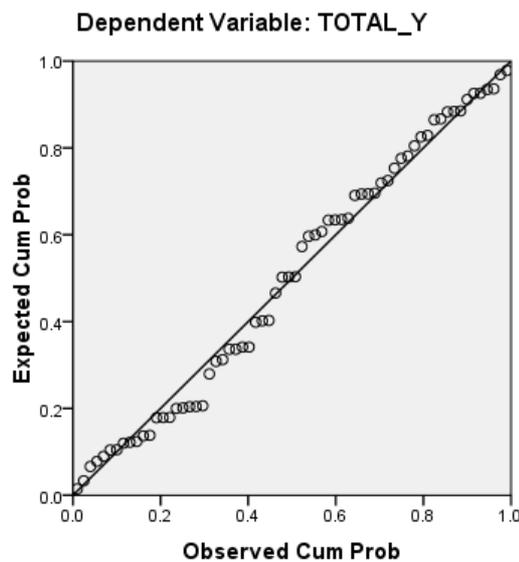
Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh lingkungan kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan maka dapat dilihat dengan menggunakan asumsi klasik yaitu :

1) Uji Normalitas

Uji normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika

data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 16, 2019

Gambar IV-1. Uji Normalitas

Gambar tersebut menunjukkan bahwa grafik dari hasil pengolahan data uji normalitas, berdasarkan gambar *P-P Plot Of Regression Standardized Residual* terlihat data yang berbentuk pola garis horizontal dan sebagian data tersebar ke atas dan ke bawah di luar garis. Ini menunjukkan bahwa data ini terdistribusi dengan normal.

2) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 161). Salah satu cara mendeteksi adanya multikolinearitas adalah dengan melihat *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. *Tolerance* mengukur variabelitas variabel independen yang terpilih yang tidak

dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *cut off* yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai Tolerance < 0.10 atau sama dengan nilai VIF > 10 . (Ghozali, 2013)

Tabel IV.8
Uji Multikolinieritas

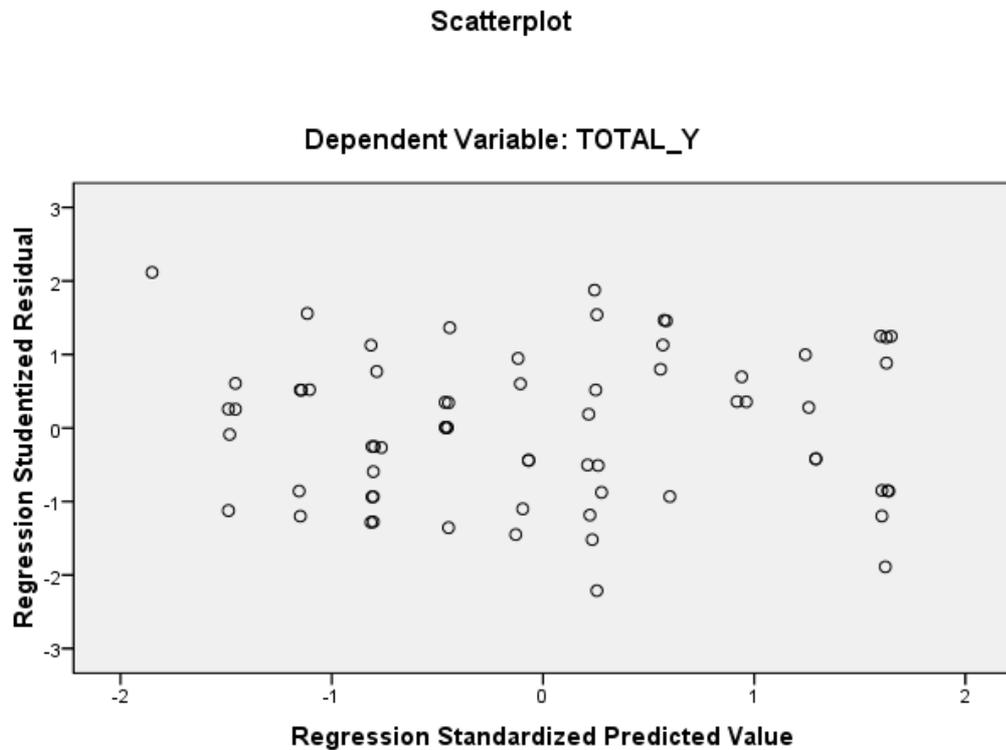
Coefficients		
Uji Multikolinieritas	VIF	Keterangan
Pelatihan	1,006	Bebas Multikolinieritas
Motivasi	1,006	Bebas Multikolinieritas

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 16, 2019

Hasil *Collinearity Statistics* dapat dilihat pada output coefficient model, dikatakan tidak terjadi Multikolinieritas jika VIF < 10 . Hasil perhitungan menghasilkan nilai VIF untuk Pelatihan (X1), Motivasi (X2) dibawah angka > 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regersi tersebut.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksaman varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedasitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 161).



Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 16, 2019

Gambar IV-2. Uji Heterokedastistik Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Scatterplott

Gambar 2 *Scatterplot* yang ditampilkan bertujuan untuk mengetahui apakah penelitian ini terjadi heterokedastistik atau tidak. Hasil ini dilihat dari titik – titik yang berbentuk pola atau tidak. Dari hasil output SPSS *scatterplot* dapat dilihat bahwa titik – titik yang tidak ada membentuk pola tertentu. Jadi data dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa bebas heterokedastistik.

b. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan yang terbangun antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun positif atau hubungan negatif.

Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan maka diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel IV.9
Coefficients

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	33.331	7.705		4.326	.000					
Pelatihan	.244	.127	.235	1.913	.060	.235	.234	.234	.994	1.006
Motivasi	.004	.111	.004	.035	.972	-.014	.004	.004	.994	1.006

a. Dependent Variable:kinerja

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20, 2019

Berdasarkan pada tabel di atas maka dapat disusun model penelitian persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 33,331 + 0,244 X_1 + 0,004 X_2$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variable X (Pelatihan dan Motivasi) memiliki koefisien positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linier berganda di atas dapat dirikan sebagai berikut :

- 1) Jika Pelatihan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) nilainya 0, maka kinerja (Y) nilainya 33,331.

- 2) jika variabel bebas lainnya nilainya tetap dan Pelatihan kerja (X1) mengalami kenaikan 1% maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,244%. Koefisien yang bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Pelatihan kerja (X1) dan kinerja (Y), semakin naik Pelatihan Kerja (X1) maka semakin meningkat Kinerja (Y).
- 3) jika variabel bebas lainnya nilainya tetap dan Motivasi Kerja (X2) mengalami kenaikan 1% maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,004%. Koefisien yang bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Motivasi (X2) dan kinerja (Y), semakin naik Motivasi (X2) maka semakin meningkat Kinerja (Y).

c. Uji Hipotesis

1) Uji-t (Parsial)

Pengujian hipotesis secara parsial dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen untuk melihat arti dari masing-masing koefisien regresi berganda digunakan uji-t dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Sumber : (sugiyono,2016)

Keterangan:

t = nilai t_{hitung}

r_{xy} = korelasi xy yang ditemukan

n = jumlah sampel

Adapun data hasil pengujian yang diperoleh dari SPSS 16 dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel IV.10
Uji-t

Coefficient*

Model	t hitung	t tabel
Pelatihan Kerja	1,913	1,669
Motivasi Kerja	0,035	1,669

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 16, 2019

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui nilai perolehan uji-t untuk hubungan antara Pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,913 sedangkan t_{tabel} 1,669

a) Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji-t digunakan untuk mengetahui apakah lingkungan Kerja secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan. Dari pengolahan data dengan SPSS 16, maka diperoleh hasil uji-t sebagai berikut :

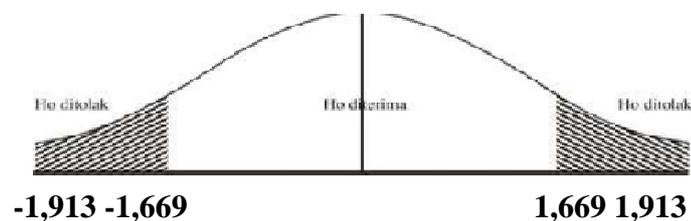
$t_{hitung} = 1,913$ sedangkan

$t_{tabel} = 1,669$

Dari kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika : $-1,669 < t_{hitung} < 1,669$

H_a diterima jika : 1. $T_{hitung} > 1,669 - t_{hitung} < 1,669$



Gambar IV-3.
Kriteria Pengujian Hipotesis I

b) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Uji-t digunakan untuk mengetahui apakah lingkungan Kerja secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan. Dari pengolahan data dengan SPSS 16, maka diperoleh hasil uji-t sebagai berikut :

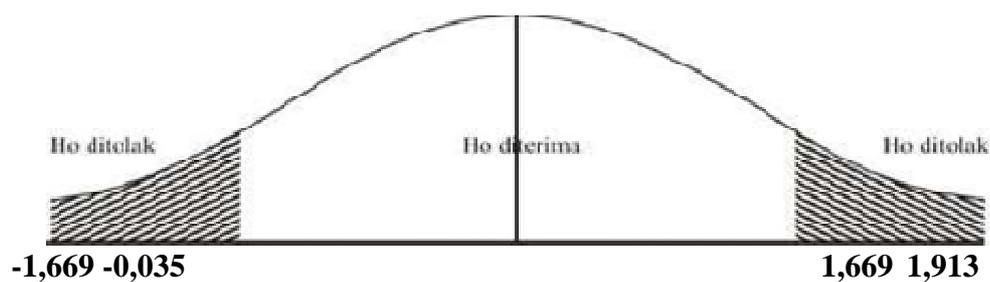
$$t_{hitung} = 0,035 \text{ sedangkan}$$

$$t_{tabel} = 1,669$$

Dari kriteria pengambilan keputusan :

$$H_0 \text{ diterima jika : } -1,669 < t_{hitung} < 1,669$$

$$H_a \text{ diterima jika : } 1. T_{hitung} > 1,669 - t_{hitung} < 1,669$$



**Gambar IV-4.
Kriteria Pengujian Hipotesis II**

Dari tabel gambar diatas dapat kita lihat bahwa $t_{hitung} = 0,035 < t_{tabel}$ 1,669 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,010 < 0,05$ H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variable bebas pelatihan dan motivasi terhadap variable terikat Kinerja Karyawan secara

bersama-sama. Berdasarkan pengujian dengan SPSS versi 16 diperoleh output ANOVA pada tabel berikut ini :

Tabel IV-11
Uji F (Simultan)

ANOVA^b

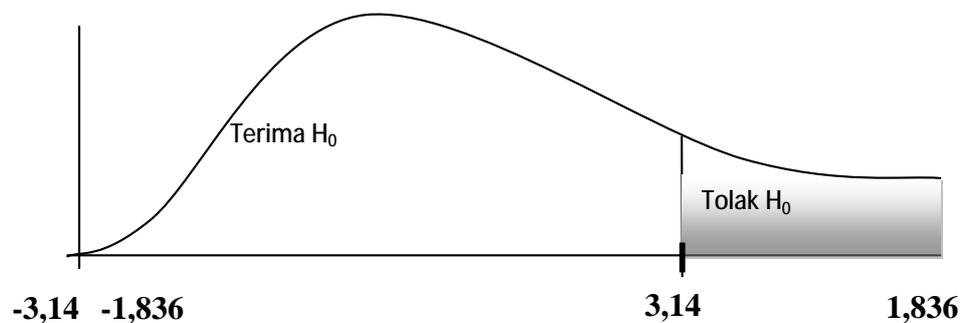
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32.382	2	16.191	1.836	.168 ^a
	Residual	555.557	63	8.818		
	Total	587.939	65			

a. Predictors: (Constant), motivasi, pelatihan

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 16, 2019

Dari tabel diatas diperoleh bahwa nilai F adalah sebesar F_{hitung} 1,836 < F_{tabel} 3,14 dan probability 0,168 > 0,05 menunjukkan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan Pelatihan kerja (X1) dan Motivasi (X2) secara bersama- sama terhadap kinerja karyawan (Y).



Gambar IV-5.
Kriteria Pengujian Hipotesis III

3) Uji Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi Pelatihan kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan secara simultan dapat diketahui berdasarkan nilai R Square pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV-12
Koefisien Determinasi (R-Square)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change	Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2		
1	.235 ^a	.055	.025	2.970	.055	1.836	2	63	.168	1.918

a. Predictors: (Constant), motivasi, pelatihan

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 16, 2019

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel di atas dilihat bahwa nilai R-Square sebesar 0,055. Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, maka diketahui melalui uji determinasi sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0.055 \times 100\% \\
 &= 5,5\%
 \end{aligned}$$

Nilai R-Square di atas diketahui bernilai 0.055 artinya menunjukkan bahwa sekitar 5,5% variable Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variable Pelatihan Kerja (X1) dan Motivasi (X2). Atau dapat dikatakan bahwa Motivasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Sebesar 5,5% sementara sisanya sebanyak 94,5% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan variabel bebas dan variabel terikat, Pelatihan Kerja dan Motivasi tidak terlalu memiliki pengaruh terhadap kinerja. Adapun hasil dari pengujian tersebut sebagai berikut:

1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji parsial (uji t) mengenai Pelatihan kerja terhadap kinerja Karyawan yang menyatakan bahwa T_{hitung} untuk variabel Pelatihan Kerja adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $1,913 > 1,669$ dan nilai signifikan pelatihan kerja sebesar $0.60 > 0.05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji parsial (uji t) mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, bahwa T_{hitung} untuk variabel motivasi adalah $t_{hitung} < t_{tabel}$, sebesar $0,035 < 1,692$ dan nilai signifikan motivasi $0,972 > 0.05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji F (uji Simultan) mengenai adanya pengaruh pelatihan kerja (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja (Y) yang menyatakan uji F dengan nilai F_{hitung} adalah 1,836 sedangkan F_{tabel} adalah 3,14. Hal ini berarti $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($1,836 < 3,14$) artinya H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil uji t (uji parsial) mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, bahwa t_{hitung} untuk variabel pelatihan adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$, sebesar $1,913 > 1,669$ dan nilai signifikan motivasi sebesar $0,60 > 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja secara parsial berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
2. Dari hasil uji t (uji parsial) mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, bahwa t_{hitung} untuk variabel motivasi adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$, sebesar $0,035 < 1,692$ dan nilai signifikan motivasi sebesar $0,972 > 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pada Dinas Prindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
3. Berdasarkan perhitungan dari hasil uji F diperoleh, $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($1,836 < 3,32$) artinya H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

B. Saran

Berdasarkan Kesimpulan diatas maka saran dapat diambil sebagai berikut :

1. Sebaiknya pimpinan lebih memperhatikan karyawan, selalu mengawasi kerja para bawahannya dan memberikan pelatihan serta motivasi kerja demi meningkatkan kinerja karyawan.
2. Untuk meningkatkan kerja karyawan, sebaiknya perusahaan terus memberikan pelatihan kerja yang dapat membangun semangat karyawan. Perlunya pelatihan kerja untuk menciptakan kualitas para karyawan agar bekerja dengan baik dan meningkatkan profit perusahaan.
3. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya motivasi yang sifatnya membangun semangat kerja karyawan dengan adanya motivasi, karyawan akan bekerja dengan baik. Hal ini akan menjadi gambaran untuk meningkatkan kinerja para karyawan.

DAFTAR PUSAKA

- Afandi, dan Pandi. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Andayani, R. N., dan Makian., P. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*. 04(01), 41-46.
- Jufrizen. (2017). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*. 1(1), 27-34.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*. Depok: PT. RajaGrafindoPersada.
- Mangkunegara, A.A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. RemajaRosdakarya.
- Pramiana., O. (2017). Pelatihan dan Kinerja Karyawan Administrasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi*. 3(2), 1-13.
- Prayogi, A. M., dan Nursidin. M.M. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*. 5(2), 2124-2133.
- Priansa, dan Juni. (2018). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Samsudin, dan Sadili. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Saripuddin, Jasman, dan Handayani. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*. 6(7), 37-57.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugriningsih, dan Iskandar. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnale-Proceeding of Management*. 2(3), 2787-2879.
- Sunyoto, dan Danang. (2018). *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Buku Seru.

- Syahrul, dan Sari (2016). Analisis Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang. *Journal of Economic and Economic Education*. 5(1), 25-38.
- Tuhumena, Kojo, dan Worang. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pegadaian (PERSERO). *Jurnal EMBA*. 5(2), 2124-2133.
- Weol, dan Harly. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. 6(4), 23-56.
- Wibowo (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.