

**PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PERUM BULOG
DIVRE SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

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

Oleh :
HAMBIKA PRANATA
1305160206



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

HAMBIKA PRANATA. NPM.1305160206. PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUM BULOG DIVRE SUMATERA UTARA. SKRIPSI 2017. FAKULTAS EKONOMI BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja, mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja dan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara yang berjumlah 56 karyawan. Penentuan jumlah sampel yang di ambil sebagai responden dengan menggunakan rumus slovin, sampel dalam penelitian ini adalah 36 orang karyawan pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket (*Questioner*). Sedangkan teknik analisa data yang digunakan uji asumsi klasik, regresi berganda, uji t, uji f, dan uji determinan.

Secara parsial, motivasi (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu juga pelatihan (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada taraf signifikan 0,05. Persamaan regresi linier berganda untuk motivasi dan pelatihan adalah: $Y = 22,166 + 0,196 X_1 + 0,316 X_2$ persamaan ini memperhatikan bahwa semua variabel bebas memiliki koefisien yang positif sehingga dapat diartikan jika motivasi dan pelatihan ditingkatkan maka akan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja. Dari uji F diperoleh 4,642 dengan sig 0,04 > 0,05, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima berarti X_1 dan X_2 (Motivasi dan Pelatihan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y (Kinerja karyawan) pada taraf 0,05.

KATA KUNCI : Motivasi, Pelatihan Dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalammu'allaikum Wr, Wb.

Syukur alhamdulillah penulis ucapkan khadirat Allah SWT. Yang telah memberikan Taufik dan Hidayahnya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul. **"Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara"** Selanjutnya tak lupa penulis mengucapkan shalawat dan salam kepada junjungan Nabi Muhammad SAW yang telah membawa risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua.

Skripsi ini merupakan kewajiban bagi penulis guna melengkapi tugas-tugas dan syarat-syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi masih jauh dari sempurna, untuk itu dengan kerendahan hati sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu. Pada kesempatan ini juga penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Teristimewa untuk kedua orang tua penulis. Ayahanda Edyanto dan ibunda Asnah. S.pd. 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 adik tercinta Sarah Fazira yang telah memberikan perhatian dan doa kepada penulis.

2. Bapak Dr. Agussani, MA.P, Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti, S.E, M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak januri, S.E, M.M selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E, M.Si Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jufrizen, S.E, M,Si selaku Sekretariat Jurusan Manajemen dan Dosen Penasehat Akademik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Sri Endang Rahayu, S.E, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah sabar dan meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis sehingga selesainya skripsi ini.
9. Kepada Bapak Ready rederta selaku Kasi SDM dan Hukum pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara dan seluruh karyawan pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara penulis ucapkan banyak terima kasih karena telah mengizinkan penulis untuk dapat meriset di perusahaan tersebut.
10. Seluruh staff pengajar Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama ini. Serta penulis juga mengucapkan

terima kasih kepada seluruh staff Biro Fakultas Ekonomi Bisnis Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu segala urusan maupun kepentingan penulis.

11. Serta Kerabat Dekat yang tiada henti-hentinya untuk memberikan motivasi kepada penulis agar dapat menyelesaikan Skripsi pada tepat waktunya.
12. Kepada Teman-teman Stambuk 2013 Khususnya pada kelas B Manajemen pagi dan seluruh Teman-teman yang ada di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan masukan dan kritiknya dalam penyelesaian skripsi ini.

Dengan bantuan dan dukungan yang telah penulis dapatkan, akhirnya dengan menyerahkan diri dan senantiasa memohon agar petunjuk dan perlindungan ALLAH SWT kiranya hasil karya penulis dapat bermanfaat bagi kita semua, Amin.

Akhir kata penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya kepada Bapak/Ibu Dosen dan semua rekan atas segala kekhilafan yang telah penulis buat selama ini, dan penulis berharap semoga skripsi yang sederhana ini bermanfaat bagi semua pembaca dan pihak lain yang membutuhkan.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, April 2017
Penulis

HAMBIKA PRANATA
NPM : 1305160206

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
 BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis.....	10
1. Kinerja Karyawan.....	10
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	10
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	11
c. Indikator Kinerja Karyawan.....	12
2. Motivasi.....	12
a. Pengertian Motivasi.....	12
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi.....	13

c. Indikator Motivasi	15
3. Pelatihan	16
a. Pengertian Pelatihan	16
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Pelatihan.....	17
c. Indikator Pelatihan.....	19
B. Kerangka Konseptual.....	20
C. Hipotesis.....	23

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	24
B. Defenisi Operasional.....	24
C. Tempat Dan Waktu Penelitian	26
D. Populasi Dan Sampel	27
E. Teknik Pengumpulan Data.....	29
F. Teknik Analisis Data	31

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	37
1. Deskripsi Data Penelitian	37
a. Karakteristik Responden.....	38
b. Tabulasi Data	40
2. Pengujian Validitas Dan Reliabilitas.....	49
a. Uji Validitas	49

b. Uji Reliabilitas.....	52
B. Teknik Analisis Data	52
1. Regresi Linier Berganda	52
a. Uji Asumsi Klasik	54
2. Pengujian Hipotesis	57
a. Uji t.....	57
b. Uji F (Simultan)	60
3. Koefisien Determinasi	62
C. Pembahasan.....	63
1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	63
2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	64
3. Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Knrja Kryawn	64

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	65
B. Saran.....	65

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 : Indikator Kinerja Karyawan	25
Tabel III.2 : Indikator Motivasi	25
Tabel III.3 : Indikator Pelatihan	26
Tabel III.4 : Tabel Jadwal Penelitian	26
Tabel III.5 : Jumlah Populasi	27
Tabel III.6 : Skala Likert	29
Tabel IV.1 : Skala Pengukuran Likert	37
Tabel IV.2 : Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
Tabel IV.3 : Jumlah Responden Berdasarkan Usia	39
Tabel IV.4 : Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	39
Tabel IV.5 : Skor Angket Variabel Motivasi	40
Tabel IV.6 : Skor Angket Variabel Pelatihan.....	44
Tabel IV.7 : Skor Angket Variabel Kinerja.....	47
Tabel IV.8 : Hasil Uji Validitas Instrument Motivasi.....	50
Tabel IV.9 : Hasil Uji Validitas Instrumen Pelatihan	51

Tabel IV.10	: Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja.....`	51
Tabel IV.11	: Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel.....	52
Tabel IV.12	: Regresi Linier Berganda	53
Tabel IV.13	: Multikolinearitas	56
Tabel IV.14	: Uji t.....	58
Tabel IV.15	: Uji F.....	61
Tabel IV.16	: Koefisien Determinasi (R-Square)	62

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 : Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	20
Gmabar II.2 : Hubungan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.....	21
Gambar II.3 : Kerangka Konseptual	22
Gambar III.1 : Kriteria Pengujian Hipotesis t	34
Gambar III.2 : Kriteria Pengujian Hipotesis F	35
Gambar IV.1 : Uji Normalitas	55
Gambar IV.2 : Uji Heterokedastisitas.....	57
Gambar IV.3 : Kriteria Pengujian Hipotesis t (1)	59
Gambar IV.4 : Kriteria Pengujian Hipotesis t (2)	60

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam perusahaan sangat diperlukan para sumber daya manusia yang menjadi penggerak dari berbagai macam pekerjaan yang akan dikerjakan oleh karyawan. Karyawan mempunyai tingkat pekerjaan yang berbeda-beda dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi pelaku aktif dari setiap kegiatan organisasi. Karyawan memiliki perasaan, pikiran, keinginan status, latar belakang pendidikan, usia, dan jenis kelamin yang berbeda-beda yang di bawa ke dalam perusahaan. Karyawan bukanlah mesin dan uang yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mencapai tujuan perusahaan, melainkan aset berharga perusahaan yang harus dipelihara dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan dan karyawan harus mampu bekerja sama untuk mewujudkan deskripsi kerja dan kinerja dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dibutuhkan motivasi dan pelatihan yang dapat meningkatkan kualitas kinerja dari sumber daya manusia tersebut.

Perum Bulog Divre Sumatera utara merupakan salah satu perusahaan milik pemerintah yang bergerak dibidang urusan logistik pangan yang berada di kota medan sebagai pusat divisi regional sumatera utara. Dalam perusahaan ini yang menjadi hal penting adalah karyawan, untuk meningkatkan kinerja perusahaan dibutuhkannya para karyawan yang mampu bekerja secara optimal dan baik, tentunya dengan mendapatkan hasil kerja yang optimal dibutuhkan adanya pengalaman kerja serta pelatihan bagi karyawan, dengan adanya pelatihan mengenai pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, maka karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan optimal

dan sebaik mungkin. Menurut Ready rederta selaku *Kasi Sdm & Hukum* Pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara. Didalam perusahaan Perum Bulog Divre Sumatera Utara memiliki dua basic pelatihan yaitu pelatihan administrasi (operasional) dan pelatihan untuk menambah wawasan kerja. Pelatihan dalam bidang administrasi (operasional) yaitu pelatihan inti atau fokus perusahaan dalam bidang pekerjaan tertentu (bidang penting perusahaan). Dan pelatihan sekedar untuk menambah dan meningkatkan wawasan pengetahuan tentang pekerjaan masing-masing karyawan. Dalam perusahaan yang menjadi persoalan yaitu masih minimnya pemberian pelatihan kepada karyawan yang seharusnya lebih ditingkatkan lagi dalam melakukan pemberian pelatihan serta kurangnya minat karyawan dalam mengikuti pelatihan yang ada. Sehingga mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya yang ditandai dengan terjadinya kepada karyawan yang kurang memahami terhadap pekerjaan yang dikerjakannya sehingga harus bertanya kepada karyawan yang sudah senior maupun yang sudah memiliki pengalaman kerja dalam melakukan pekerjaan tersebut.

Menurut Mangkunegara (2014, hal. 19) “Kinerja merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian terhadap pencapaian kinerja dan dikomunikasikan secara terus-menerus oleh pimpinan kepada karyawan, antara karyawan dengan atasannya langsung.

Menurut Hasibuan dalam Yani (2012, hal. 117) “Kinerja (Prestasi) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Robert Bacal dalam Mangkunegara (2014, hal. 19) “Kinerja adalah suatu proses komunikasi yang terus menerus, dilakukan dalam kerangka kerjasama antara seorang karyawan dan atasannya langsung, yang melibatkan penetapan pengharapan dan pengertian tentang fungsi

kerja karyawan yang paling dasar, bagaimana pekerjaan karyawan memberikan kontribusi pada sasaran organisasi, makna dalam arti konkret untuk melakukan pekerjaan dengan baik, bagaimana prestasi kerja akan diukur, rintangan yang mengganggu kinerja dan cara untuk meminimalkan atau melenyapkan.

Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan tersebut, Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan karyawan untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja.

Perhatian hendaknya ditujukan kepada kinerja, suatu konsepsi atau wawasan bagaimana kita bekerja agar mencapai yang terbaik. Hal ini berarti bahwa kita harus dapat memimpin orang-orang dalam melaksanakan kegiatan dan membina mereka sama pentingnya dan sama berharganya dengan kegiatan organisasi. Kinerja dapat digambarkan sehingga fungsi proses dari respon individu terhadap ukuran kinerja yang diharapkan organisasi, yang mencakup desain kinerja, proses pemberdayaan dan serta dari sisi individu itu sendiri yang mencakup keterampilan kemampuan dan pengetahuan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor motivasi dan pelatihan.

Menurut Hasibuan, (2009, hal. 141), Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut Mangkunegara (2014, hal. 61), Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Sikap mental karyawan haruslah memiliki sikap mental yang siap sedia secara psikofisik (siap secara mental, fisik, situasi dan tujuan). Artinya, karyawan dalam bekerja secara mental siap, fisik sehat, memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja (tujuan utama organisasi).

Menurut Sjafri Mangkuprawira dalam Yani (2012, hal. 82), Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

“Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. (Dessler,2009)

Pelatihan sangat penting bagi karyawan untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Pelatihan merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan, agar karena dengan seringnya perusahaan melakukan pelatihan terhadap karyawan, maka kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan akan semakin meningkat. Pelatihan merupakan hal yang mutlak harus dilakukan oleh perusahaan agar kemampuan

karyawan terhadap suatu pekerjaan tidak jalan ditempat dan diharapkan dengan pelatihan yang diberikan perusahaan maka kemampuan dan pengetahuan karyawan akan meningkat, dan hal ini tentunya akan menambah wawasan para karyawan sehingga dapat menimbulkan inisiatif-inisiatif yang baru demi tercapainya tujuan perusahaan. Dalam rangka mencapai tujuan Perum Bulog Divre Sumatera Utara untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Karyawan juga membutuhkan adanya motivasi dan pelatihan serta 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.

Nama lengkap perusahaan dimana penulis melakukan riset yaitu Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Devisi regional (Daerah) Sumatera Utara di singkat Perum Bulog Divre Sumatera Utara, Berkantor pusat di jalan Jenderal Gatot Subroto No.180 Medan, Sumatera Utara. Seluruh pimpinan dan karyawan Perum Bulog Divre Sumatera Utara 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 mengelola usaha untuk menghadapi perubahan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti di Perum Bulog Divre Sumatera Utara, masih kurangnya pemberian motivasi yang diberikan pimpinan kepada para karyawan serta masih rendahnya pemberian motivasi antar sesama karyawan dengan kata lain karyawan tidak memanfaatkan waktu luang secara baik dalam hal memotivasi, serta pemberian pelatihan yang diberikan terhadap karyawan harus lebih ditingkatkan lagi dalam pemberian pelatihan, dan

minimnya minat karyawan dalam mengikuti pelatihan tersebut harus lebih diperhatikan sehingga agar tidak terjadi dampak yang ditimbulkan pada kurang optimalnya kinerja karyawan. Pelatihan yang berada di Perum Bulog Divre Sumatera Utara memiliki dua bidang pelatihan yaitu pelatihan Administrasi (Bidang Operasional) yaitu pelatihan inti atau fokus perusahaan dibidang tertentu, maupun pelatihan sekedar untuk menambah wawasan pengetahuan tentang pekerjaan masing-masing karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, menunjukkan betapa pentingnya peranan motivasi dan pelatihan yang harus diberikan perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang juga menjadi bagian dari tujuan perusahaan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan survei awal yang dilakukan peneliti pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara diperoleh informasi tentang permasalahan yang ada yakni telah diuraikan di atas maka yang menjadi masalah pokok yaitu:

1. Kurangnya pemberian motivasi baik dari pimpinan terhadap karyawan maupun sesama rekan kerja,
2. Pelatihan yang diberikan terhadap karyawan seharusnya lebih ditingkatkan lagi dalam pemberian pelatihan serta di pengaruhi dengan minat karyawan yang masih kurang dalam mengikuti pelatihan yang harus lebih diperhatikan agar tidak terjadi dampak yang ditimbulkan terhadap kurangnya karyawan menguasai pekerjaan yang dikerjakannya, sehingga berdampak pada kinerja yang dihasilkan karyawan dalam melakukan pekerjaan

3. Pencapaian target kinerja perusahaan yang masih belum optimal harus lebih diperbaiki semaksimal mungkin , sehingga kinerja karyawan dalam bekerja perlu lebih di tingkatkan.

C. Batasan Masalah

Sehubung dengan masalah kinerja yang sudah diidentifikasi. Dan mengingat luasnya persoalan yang ada di perusahaan tersebut. Maka untuk menghindari kesimpangsiuran dalam pembahasan serta penganalisaan dan mengingat keterbatasan analisa, waktu maupun biaya dan tenaga juga maka untuk memperjelas penelitian ini maka peneliti membatasi permasalahan hanya pada variabel motivasi dan pelatihan karyawan tetap pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara. Akan tetapi pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan dapat menjadi faktor pemicu terjadinya permasalahan yang ditandai dengan kurangnya pengalaman kerja yang ada pada karyawan serta minimnya perhatian atasan terhadap bawahan dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan karyawan dalam pekerjaannya.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah diatas, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini :

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Divre Sumatera Utara?
2. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Divre Sumatera Utara?
3. Apakah ada pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Divre Sumatera Utara?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Ada pun tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara
- b. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara

2. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat teoritis

dapat memperkaya konsep atau teori yang mendasari perkembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya yang terkait dengan pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara

- b. Manfaat praktis

dapat memberikan masukan yang berarti bagi Perum Bulog Divre Sumatera Utara dalam meningkatkan kinerja, khususnya melalui perspektif motivasi dan pelatihan.

- c. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Sebagai bahan referensi bagi peneliti lain untuk masalah yang sama yang berkaitan dengan masalah penelitian ini

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Dalam melaksanakan aktivitas kerjanya karyawan mengharuskan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang).

Kinerja (Prestasi) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Ahmad S. Ruky dalam Mangkunegara (2014, hal. 19) Kinerja adalah suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pemimpin organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan.

Menurut Mangkunegara (2014, hal. 19) “Kinerja merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian terhadap pencapaian kinerja dan dikomunikasikan secara terus-menerus oleh pimpinan kepada karyawan, antara karyawan dengan atasannya langsung.

Jadi berdasarkan definisi di atas dapat saya simpulkan bahwa kinerja mengarah pada 2 hal, yaitu: proses dan hasil usaha yang dicapai, jadi kinerja merupakan suatu proses dalam melakukan suatu kegiatan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan pekerjaan dan kemampuannya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal dalam organisasi.

Kinerja memberikan manfaat bagi manajer dan individu. Manfaat kinerja bagi manajer adalah antara lain berupa mengusahakan klarifikasi, kinerja dan harapan perilaku, menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas, memperbaiki kinerja tim dan individu. Manfaat kinerja bagi individu antara lain dalam bentuk memperjelas peran dan tujuan, mendorong dan mendukung untuk tampil baik, membantu mengembangkan kemampuan dan kinerja.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan menjadi hidup suatu organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi acuan apakah kinerja karyawan tinggi atau rendah.

Menurut Mangkunegara (2014, hal. 67-68) mengatakan bahwa faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor kemampuan dan faktor motivasi.

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior*, *very superior*, *gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2) Faktor Motivasi (Motivation)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan

motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

c. Indikator Kinerja

Adapun indikator kinerja menurut Mangkunegara (2013, hal. 75) antara lain :

- 1) Kualitas kerja : Ketepatan kerja, ketelitian, keterampilan dan kebersihan dari kerja seseorang
- 2) Kuantitas kerja : *Output*, perlu diperhatikan juga bukan hanya *output* rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja ekstra.
- 3) Dapat tidaknya diandalkan : Mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan
- 4) Sikap : sikap terhadap perusahaan, pegawai lain dan pekerjaan serta kerjasama.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*mottivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut G.R Terry dalam Hasibuan (2016, hal. 145) Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan yang ditetapkan sebelumnya.

Menurut Mathis dan jakson (2006, hal. 114) Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut untuk bertindak. Oleh

karena itu, motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Kadarisman (2013, hal. 278) Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk mau bekerja dengan giat dan baik.

Jadi berdasarkan defenisi diatas dapat saya simpulkan bahwa motivasi merupakan keinginan seseorang untuk bertindak serta adanya semangat dan dorongan dalam diri seseorang untuk mau bekerja dengan giat dan baik.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Sutrisno (2009, hal. 116) mengemukakan beberapa faktor sebagai berikut :

1) Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk : memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai dan kondisi kerja yang aman dan nyaman

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk di akui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal: adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun dengan cara-cara yang dilakukan itu masih termasuk bekerja juga.

2) Faktor Ekstern

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

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri serta keluarganya

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

c. Indikator Motivasi

Terdapat banyak indikator yang mempengaruhi motivasi berprestasi

Menurut Mangkunegara (2007, hal. 111), indikator motivasi adalah:

- 1) Kerja keras.
- 2) Orientasi dan masa depan.
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi.
- 4) Orientasi tugas atau sasaran.
- 5) Usaha untuk maju.
- 6) Ketekunan.
- 7) Rekan kerja yang dipilih untuk para ahli.
- 8) Pemanfaatan waktu.

Berdasarkan indikator-indikator yang telah dikemukakan, maka penjelasan dari masing-masing indikator tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Kerja keras

Pencapaian prestasi kerja sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atas selalu bekerja dalam menjalankan pekerjaan

- 2) Orientasi dan masa depan
Orientasi masa depan didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan kedepan yang nyata dan diaplikasikan dalam pekerjaan.
- 3) Tingkat cita-cita dan kesuksesan
Tingkat cita-cita dan kesuksesan didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimilikinya
- 4) Orientasi tugas dan keseriusan tugas
Orientasi tugas dan keseriusan tugas didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan tingkat keseriusan maksimal.
- 5) Usaha untuk maju
Usaha untuk maju didasarkan pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaannya.
- 6) Ketekunan bekerja
Ketekunan bekerja didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk selalu bekerja dengan baik.
- 7) Hubungan dengan rekan kerja
Rekan kerja yang saling mendukung akan mendorong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja, motivasi akan timbul dengan sendirinya dimana semakin baiknya hubungan yang diberikan.
- 8) Pemanfaatan waktu
Waktu yang digunakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai wujud yang tinggi dalam bekerja.

3. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi, Pelatihan tidak hanya berlaku pada karyawan baru tetapi bagi karyawan lama yang sudah berpengalaman juga perlu belajar menyesuaikan diri dengan organisasi, kebijakan-kebijakan dan prosedur, Pelatihan sangat berperan penting untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan pemahaman atau memotivasi yang berhubungan dengan kerja seseorang karyawan dalam perusahaan.

Menurut Jeffrey (2006, hal, 370) Pelatihan (*training*) adalah merupakan investasi organisasi yang penting dalam sumber daya manusia, Pelatihan melibatkan segenap sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka segera akan dapat menggunakannya dalam pekerjaan. Karena itu, manajemen harus merumuskan sasaran pendidikan dan pelatihan bagi seluruh personel selain itu manajemen harus mempunyai kebijakan dan prosedur untuk mengidentifikasi pelatihan yang dibutuhkan dan yang menyelenggarakan.

Dengan memberikan proses pelatihan kepada karyawan, hal tersebut merupakan upaya yang dilakukan oleh perusahaan dengan menggunakan program jangka pendek, untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk meningkatkan profesionalisme yang berkaitan dengan keterampilan administrasi dan keterampilan manajemen (kepemimpinan).

Dengan memperhatikan pengertian pelatihan seperti yang dikemukakan diatas, maka dapat dikatakan bahwa peran pelatihan dalam suatu organisasi sangat penting, Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap demi tercapainya prestasi kerja karyawan yang semakin baik, sebagaimana tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan yaitu meningkatkan efektivitas kerja dan menjaga kesetabilan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 45-46) faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan karyawan, yaitu :

- 1) Perbedaan individu pegawai
- 2) Hubungan dengan jabatan analisis
- 3) Motivasi
- 4) Partisipasi aktif
- 5) Seleksi peserta penataran

Adapun penjelasan lain dari faktor-faktor diatas adalah sebagai berikut :

- 1) Peserta

Peserta pelatihan mempunyai latar belakang yang tidak sama atau heterogen seperti pendidikan dasarnya, pengalaman kerjanya, usianya dan lain sebagainya. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat kelancaran pelaksanaan latihan dan pendidikan karena saya tangkap, persepsi dan daya nalar mereka terhadap pelajaran yang diberikan berbeda.

2) Pelatih/instruktur

Pelatih atau instruktur yang ahli dan cakap mentransfer pengetahuannya kepada para peserta latihan dan pendidikan sulit didapat. Akibatnya sasaran yang diinginkan tidak tercapai. Misalnya, ada pelatih yang ahli dan pintar tetapi tidak dapat mengajar dan berkomunikasi secara efektif atau *teaching skillnya* tidak efektif, jadi hanya pintar serta ahli untuk dirinya sendiri.

3) Fasilitas pelatihan

Fasilitas sarana dan prasarana dibutuhkan untuk pelatih itu sangat kurang atau tidak baik. Misalnya, buku-buku, alat-alat, mesin-mesin yang akan dipergunakan untuk praktek kurang atau tidak ada. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat lancar nya pelatihan.

4) Kurikulum

Kurikulum yang ditetapkan dan diajarkan kurang serasi atau menyimpang serta tidak sistematis untuk mendukung sasaran yang digunakan oleh pekerjaan atau jabatan peserta bersangkutan.

5) Dana Pelatihan

Dana yang tersedia untuk pelatihan sangat terbatas, sehingga sering dilakukan secara terpaksa, bahkan pelatihan mampu sarananya kurang memenuhi persyaratan yang dibutuhkan.

Dari uraian diatas jelaslah bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan karyawan sebagai alat untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, dimana perusahaan sangat mendukung dan memberikan berbagai macam fasilitas maupun dana untuk melakukan pelatihan tersebut.

c. Indikator Pelatihan

Metode pelatihan baik jika mencapai sasaran sesuai yang diinginkan, yaitu dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berikut ini adalah indikator pelatihan menurut Mondy (2008, hal. 231-232) adalah sebagai berikut :

- 1) Opini karyawan
Mengevaluasi program pelatihan dengan menanyakan opini para peserta merupakan pendekatan yang memberikan respon dan saran untuk perbaikan, terutama tingkat kepuasan.
- 2) Tingkat pembelajaran
Beberapa organisasi melaksanakan tes-tes untuk menentukan apa yang telah dipelajari para peserta dalam program pelatihan
- 3) Perubahan perilaku
Tes-tes bisa secara akurat menunjukkan apa yang telah dipelajari para *trainee*, namun hanya memberikan sedikit petunjuk mengenai kemampuan pelatihan dengan mengarahkan para peserta untuk mengubah perilaku mereka
- 4) Pencapaian tujuan pelatihan
Pendekatan lain untuk mengevaluasi program-program pelatihan melibatkan penentuan sampai dimana program-program tersebut telah mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dan secara nyata berdampak pada kinerja.

Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa untuk mengukur pelatihan dapat dilakukan dengan melihat tingkat kerja sama, pembelajaran dan perilaku karyawan.

B. Kerangka Konseptual

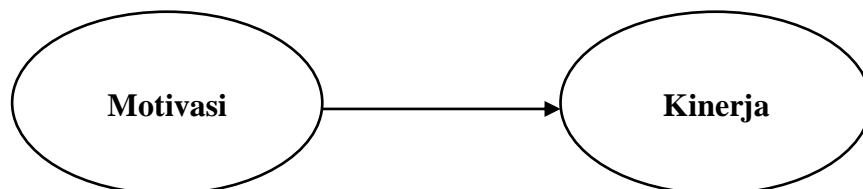
1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam melaksanakan tugas pokok karyawan pemberian motivasi juga merupakan kewajiban para pemimpin agar para karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.

Menurut Mathis dan Jackson (2006, hal. 114) Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut untuk bertindak, Oleh karena itu, motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu.

Umam Khaerul (2014, hal. 330) menyatakan adanya pengaruh signifikan antara hubungan motivasi dengan kinerja dapat dilihat dari masalah kinerja tergantung pada motivasi dan perilaku termotivasi yang tepat.

Dari uraian diatas dapat diduga bahwa motivasi berpengaruh dan memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan adalah jika motivasi di tingkatkan kepada karyawan maka kinerja karyawan pun juga akan meningkat didalam perusahaan. Berdasarkan kerangka konseptual tersebut maka penelitian menggambarkan kerangka konseptual penelitian sebagai berikut :



Gambar II.1

Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

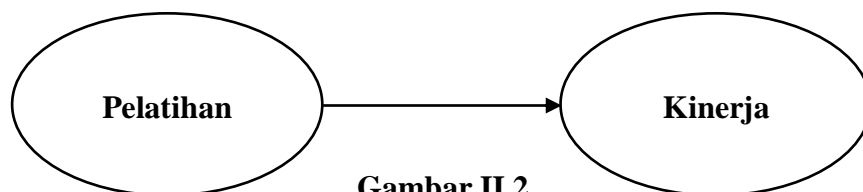
Secara teoritis ada beberapa pandangan mengenai hubungan pelaksanaan program pelatihan dengan kinerja karyawan, antara lain.

Menurut Sjafriz Mangkuprawira dalam Yani (2012, hal. 82), Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh seorang karyawan.

Jadi pelatihan dan kinerja mempunyai hubungan yang sangat erat karena untuk dapat mencapai kinerja yang tinggi sangat ditentukan oleh adanya kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan karyawan yang tinggi pula dari hasil pelatihan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Susiani (2012) menyimpulkan bahwa “pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan” Berdasarkan kerangka konseptual tersebut maka penelitian menggambarkan kerangka konseptual penelitian sebagai berikut :



Gambar II.2

Hubungan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

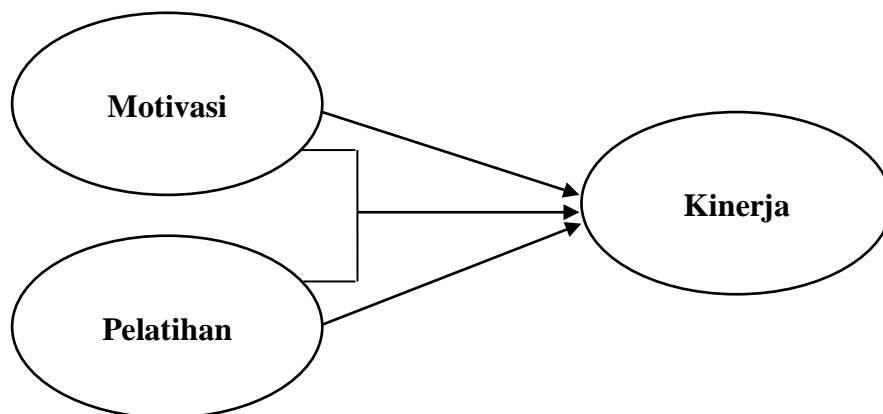
3. Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2014, hal. 61), Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Menurut Sjafri Mangkuprawira dalam Yani (2012, hal. 82), Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Maslan, Banni (2012) Menyimpulkan bahwa melalui motivasi dan pelatihan akan berpengaruh signifikan pada peningkatan kinerja karyawan.

Dari uraian di atas dapat diduga bahwa motivasi dan pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat kita lihat dengan kerangka konseptual penelitian sebagai berikut :



Gambar II.3

Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian (Juliandi, 2013. hal 45). Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara
2. Adanya pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara
3. Adanya pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan asosiatif kuantitatif, metode pendekatan asosiatif adalah penelitian yang menanyakan hubungan antar dua variabel atau lebih, pendekatan ini digunakan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan diantara ketiga variabel dalam penelitian ini, yakni variabel bebas (independent variabel) adalah pelatihan, dan motivasi sedangkan variabel terikat (depedent variabel) adalah kinerja karyawan (Y).

B. Defenisi Operasional

1. Kinerja Karyawan

Operasional adalah suatu usaha yang dilakukan untuk meneliti variabel-variabel dengan konsep yang berkaitan permasalahan penelitian dan mempermudah pemahaman dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini yang menjadi defenisi adalah sebagai berikut :

Kinerja (Y) adalah kinerja (prestasi kerja) hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wibowo (2014, hal. 7) Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

Tabel III.1
Indikator Kinerja Pegawai

No	Indikator
1	Kualitas kerja
2	Kuantitas kerja
3	Dapat tidaknya diandalkan
4	Sikap kerja

Sumber : Menurut mangkunegara (2013, hal. 75)

2. Motivasi

Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan sebuah seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Termotivasi berarti mendorong untuk bertindak. Tindakan atau perilaku tidak terjadi begitu saja, tetapi dipicu oleh salah satu dari motif internal atau pengaruh lingkungan.

Tabel III.2
Indikator Motivasi

No	Indikator
1	Kerja keras
2	Orientasi masa depan
3	Tingkat cita-cita yang tinggi
4	Orientasi tugas dan keseriusan tugas
5	Usaha untuk maju
6	Ketekunan bekerja
7	Hubungan dengan rekan kerja
8	Pemanfaatan waktu

Sumber mangkunegara (2007, hal. 111)

3. Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Pelatihan tidak hanya berlaku pada karyawan baru tetapi bagi karyawan lama yang sudah

D. Popoulasi dan Sampel

1. Populasi

Popoulasi adalah keseluruhan objek penelitian sampai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu didalam suatu penelitian kemudian ditarik suatu kesimpulan. Menurut Azuar Juliandi dan irfan (2013, hal. 50) menyatakan bahwa “Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah. Penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan tetap pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara. Yang berjumlah 56 orang.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara yang berjumlah 56 orang. Jumlah populasi dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel III.5
Jumlah Populasi

No	Bagian/Departemen	Populasi
1	Bagian Divre	1
2	Bagian Asisten Divre	5
3	Bagian Minku	1
4	Bagian Seksi Sdm dan Hukum	4
5	Bagian Seksi Umum, Humas dan Ti	6
6	Bagian Seksi Keuangan	5
7	Bagian Seksi Akuntansi, M.Resiko dan Kepatuhan	1
8	Bagian Pengadaan	1
9	Bagian Analisis Harga dan Pasar.Kemitraan dan Onfarm	1
10	Bagian Seksi Pengadaan Gabah dan Beras	1
11	Bagian Seksi Pengadaan Pangan Pokok Lain	1
12	Bagian Operasional dan Pelayanan Publik	1
13	Bagian Seksi Pelayanan Publik	1
14	Bagian Seksi Pergudangan. Persediaan dan Angkutan	4
15	Bagian Seksi Pengelolaan.Perawatan dan Pengendalian Mutu	1
16	Bagian Komersil	10
17	Bagian SPI REG I Medan	10
18	Bagian PT. JPLB	1
19	Bagian UB Jastasma Dan RM. Opaset	1
Jumlah		56

2. Sampel

Sugiyono (2012, hal. 116) menyatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan Probability sampling. Probability sampling memiliki 3 jenis maka peneliti memakai teknik simple random sampling dalam mengambil sampel. Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden dengan menggunakan rumus Slovin. (Umar, 2002) dalam (Juliandi, 2014) sebagai berikut :

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

Keterangan :

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : Toleransi ketidakteelitian (%)

Dengan rumus diatas diperoleh jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{56}{1 + 56 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{56}{1 + 56(0,01)}$$

$$n = \frac{56}{1 + 0,56}$$

$$n = \frac{56}{1,56}$$

$$n = 36$$

Maka dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 36 orang karyawan pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara yang diambil dari seluruh bagian yang tertera pada Tabel III.5.

E. Teknik Pengumpulan Data

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

1. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang menggunakan daftar pertanyaan secara lisan kepada subyek penelitian, yaitu dengan karyawan atau responden Perum Bulog Divre Sumatera Utara.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang menggunakan daftar pertanyaan dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para pegawai yang dijadikan sampel. Lembar kuesioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala Likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “Sangat setuju” sampai “Sangat tidak setuju” setiap jawaban diberi bobot nilai:

Tabel III.6
Skala Likert

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

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel atau tidaknya maka diuji dengan validitas dan reliabilitas,

a. Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrument yang disusun memang benar-benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu

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

(Sumber: Sugiyono (2012, hal. 248)

Dimana :

n = banyaknya pasangan pengamat

$\sum x_i$ = 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 kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum x_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali variabel X dan Y

b. Reliabilitas

Menurut Juliandi & irfan (2013, hal. 83) menyatakan bahwa tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Selanjutnya menurut nunnally dalam Juliandi & irfan (2013, hal. 83-84) menyatakan bahwa jika nilai

koefisien reliabilitas (*sperman brown/ri*) > 0,60 maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya. Menurut Arikunto dalam juliandi & irfan (2013, hal. 86) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *CronbachAlphad* dengan rumus sebagai berikut:

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

(Sumber : Juliandi dan Irfan (2013, hal. 86)

Dimana :

r = Reliabilitas instrumen (*cronbach alpha*)

k = Banyaknya butir pertanyaan

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

σt^2 = Varians total

Reabilitas berkenaan dengan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*, dikatakan reliabel bila hasil alpha >0,6

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi *product moment* dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software* statistik SPSS16.

1. Metode Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linear berganda:

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

(Sugiyono, 2012, hal, 118)

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
β	= Konstanta
β_1 dan β_2	= Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel
X_1	= Motivasi
X_2	= Pelatihan
e	= Error

a. Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi linear berganda yang digunakan dalam melakukan analisis terjadi penyimpangan klasik, maka digunakan tiga model klasik untuk mendeteksi data ada tidaknya penyimpangan klasik tersebut yaitu :

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi & Irfan, 2013, hal, 174) Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusan adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*, Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan $VIF > 10$.

3) Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

- a) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

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

Keterangan:

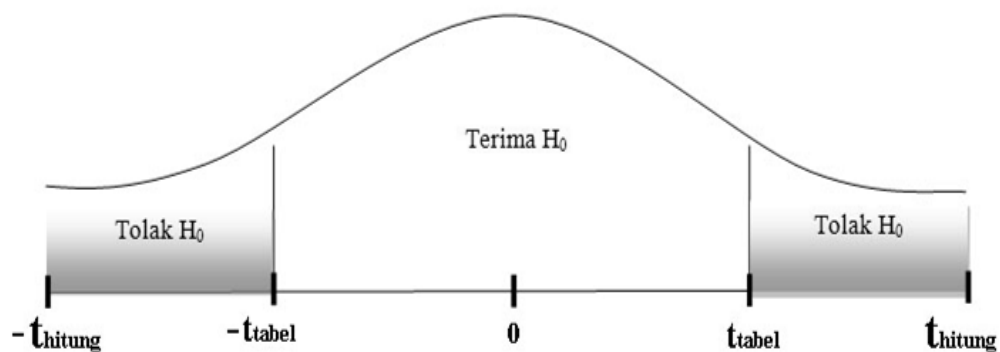
t = nilai t_{hitung}

r_{xy} = korelasi xy yang ditemukan

n = jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:

- 1) $H_0: r_1 = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- 2) $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis t

b. Uji Simultan (Uji F)

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

(Sugiyono, hal, 121)

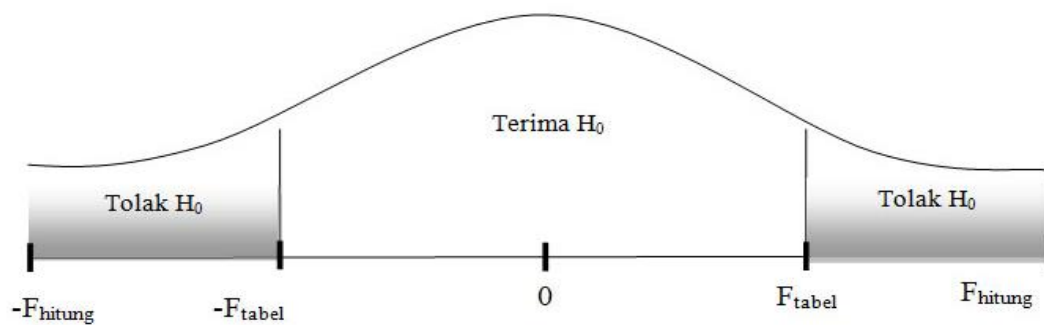
Keterangan:

- R^2 = koefisien korelasi ganda
- k = Jumlah variabel independen
- n = Jumlah anggota sampel
- F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujiannya adalah:

$H_0: \beta = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

$H_0: \beta \neq 0$, ada pengaruh antara variabel x dengan variabel



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis F

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

(Sugiyono, 2012, hal 277)

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

Keterangan:

D =Determinasi

R^2 =Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Penelitian

Pada penelitian ini, penulis menyebarkan angket (kuesioner) kepada 36 karyawan dengan penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden dengan menggunakan rumus slovin, dari total ke seluruhnya karyawan yang berjumlah 56 orang, Dimana responden dalam penelitian ini sampel yang diambil pada karyawan Perum Bulog Divre Sumatera Utara yang beralamat di jalan jendral gatot subroto No.180 Medan.

Dalam penelitian ini, penulis mengelola data dalam bentuk angket yang terdiri 13 pernyataan untuk variabel X_1 (motivasi), 10 pernyataan untuk variabel X_2 (pelatihan) dan 10 pernyataan untuk variabel Y (kinerja), dimana yang menjadi variabel X_1 adalah motivasi, variabel X_2 adalah pelatihan dan yang menjadi variabel Y adalah kinerja.

Metode pengumpulan data dengan membuat daftar pernyataan yang menggunakan skala likert. Berikut ini adalah tabel skala likert dengan bentuk *checklist* yang penulis gunakan dalam penelitian ini, dimana setiap pernyataan mempunyai opsi jawaban yaitu:

Tabel IV.I
Skala Likert

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

Bobot nilai pada tabel IV- diatas digunakan dalam menghitung variabel motivasi (X_1), pelatihan (X_2), yang merupakan variabel bebas, dan kinerja (Y) yang menjadi variabel terikat. Maka dengan demikian responden yang menjawab angket dimulai dari skor 5 (sangat setuju), 4 (setuju), 3 (kurang setuju), 2 (tidak setuju) 1 (sangat tidak setuju),

a. Karakteristik Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 36 orang responden melalui penyebaran angket, dapat dilihat dari gambaran tentang karakteristik responden pada tabel sebagai berikut.

Tabel IV.2 Jumlah Responden Berdasarkan

		Jenis kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki_laki	21	58.3	58.3	100.0
	perempuan	15	41.7	41.7	41.7
Total		36	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS 16,0

Berdasarkan tabel IV.2 dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah dari laki-laki sebanyak 21 orang (58,3%) dan sisanya perempuan sebanyak 15 orang (41,7%). Dari total keseluruhannya sebanyak 100 responden. Hal ini menunjukkan bahwa secara kebetulan penelitian ini umumnya berjenis kelamin laki-laki sebanyak 21 orang.

Tabel IV.3 Jumlah Responden Berdasarkan

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	14	38.9	38.9	38.9
	31-40	12	33.3	33.3	72.2
	41-50	5	13.9	13.9	86.1
	>50	5	13.9	13.9	100.0
Total		36	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS 16,0

Berdasarkan tabel IV.3 diatas dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini paling banyak berusia diatas 20 tahun sebanyak 14 orang (38,9%). kemudian diteruskan dengan usia 31-40 tahun sebanyak 12 orang (33,3%). Setelah itu di lanjutkan dengan usia 41-50 tahun sebanyak 5 orang (13,9%). Dan sisanya usia >50 tahun sebanyak 5 orang (13,9%).

Tabel IV.4 Jumlah Responden Berdasarkan

		Tingkat pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	10	27.8	27.8	27.8
	D3	9	25.0	25.0	52.8
	SI	14	38.9	38.9	91.7
	S2	3	8.3	8.3	100.0
	S3	0	0	0	
Total		36	100.0	100.0	

Sumber : Hasil SPSS 16,0

Berdasarkan tabel IV.4 diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah SI yaitu sebanyak 14 orang (38.9%). Kemudian pendidikan

SMA yaitu sebanyak 10 orang (27,8%). Dan dilanjutkan dengan pendidikan D3 sebanyak 9 orang (25,0%). Setelah itu pendidikan S2 yaitu sebanyak 3 orang (8,3%). Dan sisanya pendidikan S3 memiliki hasil 0 (0,0%).

b. Tabulasi Data

Untuk melihat total skor angket jawaban responden untuk variabel bebas motivasi (X_1), pelatihan (X_2), dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) dapat dilihat sebagai berikut.

1) Variabel Motivasi (X_1),

Tabel IV.5
Skor Variabel Motivasi (X_1)

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Item	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	22,2	24	66,7	4	11,1	0	0	0	0	36	100
2	10	27,8	26	72,2	0	0	0	0	0	0	36	100
3	13	36,1	17	47,2	6	16,7	0	0	0	0	36	100
4	11	30,6	18	50	6	16,7	0	0	1	2,8	36	100
5	4	11,1	26	72,2	4	11,1	1	2,8	1	2,8	36	100
6	7	19,4	18	50	10	27,8	0	0	1	2,8	36	100
7	4	11,1	23	63,9	9	25	0	0	0	0	36	100
8	12	33,3	22	61,1	2	5,6	0	0	0	0	36	100
9	7	19,4	26	72,2	3	8,3	0	0	0	0	36	100
10	12	33,3	19	52,8	5	13,9	0	0	0	0	36	100
11	10	27,8	24	66,7	2	5,6	0	0	0	0	36	100
12	7	19,4	24	66,7	5	13,9	0	0	0	0	36	100
13	6	16,7	28	77,8	2	5,6	0	0	0	0	36	100

Sumber : Data diolah SPSS 2017

Dari tabel IV.5 diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang no item 1 yaitu, saya merasa melakukan pekerjaan dengan kemampuan yang saya miliki, sebanyak 8 orang responden menjawab sangat setuju atau dengan persentasi 22,2%

sedangkan 24 orang responden menjawab setuju dengan persentase 66,7% dan 4 orang responden menjawab kurang setuju dengan persentasi 11,1%.

2. Jawaban responden tentang no item 2 yaitu, saya merasa bersungguh-sungguh dalam bekerja, sebanyak 10 orang responden menjawab sangat setuju atau dengan persentasi 27,8% sedangkan 26 orang responden menjawab setuju dengan persentasi 72,2%.
3. Jawaban responden tentang no item 3 yaitu, saya berusaha untuk maju demi kepentingan perusahaan dan diri sendiri, sebanyak 13 orang responden menjawab sangat setuju atau dengan persentasi 36,1% sedangkan 17 orang responden menjawab setuju dengan persentasi 47,2% dan 6 orang responden menjawab kurang setuju dengan persentasi 16,7%
4. Jawaban responden tentang no item 4 yaitu, dalam bekerja saya selalu berorientasi kepada prestasi dan masa depan, sebanyak 11 orang responden menjawab sangat setuju atau dengan persentasi 30,6% sedangkan 18 orang responden menjawab setuju dengan persentasi 50% dan 6 orang responden menjawab kurang setuju dengan persentasi 16,7%. Serta 1 orang responden menjawab sangat tidak setuju dengan persentasi 2,8%
5. Jawaban responden tentang no item 5 yaitu, saya merasa karir saya akan akan berkembang dengan baik di perusahaan ini, sebanyak 4 orang responden menjawab sangat setuju atau dengan persentasi 11,1% sedangkan 26 orang responden menjawab setuju dengan persentasi 72,2% dan 4 orang responden menjawab kurang setuju dengan persentasi 11,1% serta 1 orang responden menjawab tidak setuju dengan persentasi 2,8%

sisanya 1 orang responden menjawab sangat tidak setuju dengan persentasi 2,8%.

6. Jawaban responden tentang no item 6 yaitu, jenis pekerjaan ini memotivasi untuk menunjukkan diri sebagai karyawan berprestasi, sebanyak 7 orang responden menjawab sangat setuju atau dengan persentasi 19,4% sedangkan 18 orang responden menjawab setuju dengan persentasi 50% dan 10 orang responden menjawab kurang setuju dengan persentasi 27,8% serta 1 orang responden menjawab sangat tidak setuju dengan persentasi 2,8%.
7. Jawaban responden tentang no item 7 yaitu, pimpinan saya selalu memotivasi saya untuk maju dan berprestasi dimasa mendatang, sebanyak 4 orang responden menjawab sangat setuju atau dengan persentasi 11,1% sedangkan 23 orang responden menjawab setuju dengan persentasi 63,9% dan 9 orang responden menjawab kurang setuju dengan persentasi 25%.
8. Jawaban responden tentang no item 8 yaitu, saya melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan yaitu untuk maju, sebanyak 12 orang responden menjawab sangat setuju atau dengan persentasi 33,3% sedangkan 22 orang menjawab setuju dengan persentasi 61,1% dan 2 orang responden menjawab kurang setuju dengan persentasi 5,6%.
9. Jawaban responden tentang no item 9 yaitu, dalam bekerja saya disiplin serta dapat memanfaatkan waktu dengan baik, sebanyak 7 orang responden menjawab sangat setuju atau dengan persentasi 19,4% sedangkan 26 orang responden menjawab setuju dengan persentasi 72,2% dan 3 orang responden menjawab kurang setuju dengan persentasi 8,3%.

10. Jawaban responden tentang no item 10 yaitu, saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan, sebanyak 12 orang responden menjawab sangat setuju atau dengan persentasi 33,3% sedangkan 19 orang responden menjawab setuju dengan persentasi 52,8% dan 5 orang responden menjawab kurang setuju dengan persentasi 13,9%.
11. Jawaban responden tentang no item 11 yaitu, saya merasa serius dalam bekerja, sebanyak 10 orang responden menjawab sangat setuju atau dengan persentasi 27,8% sedangkan 24 orang responden menjawab setuju dengan persentasi 66,7% dan 2 orang responden menjawab kurang setuju dengan persentasi 5,6%.
12. Jawaban responden tentang no item 12 yaitu, saya dapat bekerja secara tim dengan rekan kerja saya, sebanyak 7 orang responden menjawab sangat setuju atau dengan persentasi 19,4% sedangkan 24 orang responden menjawab setuju dengan persentasi 66,7% dan 5 orang responden menjawab kurang setuju dengan persentasi 13,9%.
13. Jawaban responden tentang no item 13 yaitu, saya dapat memanfaatkan waktu secara baik dalam bekerja, sebanyak 6 orang responden menjawab sangat setuju atau dengan persentasi 16,7% sedangkan 28 orang responden menjawab setuju dengan persentasi 77,8% dan 2 orang responden menjawab kurang setuju dengan persentasi 5,6%.

2) Variabel Pelatihan (X₂)

Tabel IV.6
Skor Variabel Pelatihan

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Item	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	16,7	25	69,4	5	13,9	0	0	0	0	36	100
2	11	30,6	20	55,6	5	13,9	0	0	0	0	36	100
3	5	13,9	20	55,6	11	30,6	0	0	0	0	36	100
4	5	13,9	22	61,1	8	22,2	1	2,8	0	0	36	100
5	7	19,4	22	61,1	6	16,7	1	2,8	0	0	36	100
6	5	13,9	27	75	3	8,3	0	0	1	2,8	36	100
7	9	25	24	66,7	3	8,3	0	0	0	0	36	100
8	2	5,6	25	69,4	8	22,2	1	2,8	0	0	36	100
9	5	13,9	30	83,3	1	2,8	0	0	0	0	36	100
10	7	19,4	25	69,4	4	11,1	0	0	0	0	36	100

Sumber : Data diolah SPSS 2017

Dari tabel IV.6 diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang no item 1 yaitu, pelatihan dapat meningkatkan partisipasi dalam bentuk volume pekerjaan untuk mengejar target, sebanyak 6 orang responden menjawab sangat setuju atau dengan persentasi 16,7% sedangkan 25 orang responden menjawab setuju dengan persentasi 69,4% dan 5 orang responden menjawab kurang setuju dengan persentasi 13,9%.
2. Jawaban responden tentang no item 2 yaitu, pelatihan dapat membangkitkan rasa ingin tahu terhadap masalah yang berhubungan dengan pekerjaan, sebanyak 11 orang responden menjawab sangat setuju atau dengan persentasi 30,6% sedangkan 20 orang responden menjawab setuju dengan persentasi 55,6% dan 5 orang responden menjawab menjawab kurang setuju dengan persentasi 13,9%.

3. Jawaban responden tentang no item 3 yaitu, dengan adanya pelatihan yang diikuti anda dapat menyelesaikan pekerjaan dengan mudah, sebanyak 5 orang responden menjawab sangat setuju atau dengan persentasi 13,9% sedangkan 20 orang responden menjawab setuju dengan persentasi 55,6% dan 11 orang responden menjawab kurang setuju dengan persentasi 30,6%.
4. Jawaban responden tentang no item 4 yaitu, hasil pembelajaran dari proses pelatihan sudah cukup bagi anda dan dapat di praktekkkan di lingkungan kerja, sebanyak 5 orang responden menjawab sangat setuju atau dengan persentas 13,9% sedangkan 22 orang responden menjawab setuju dengan persentasi 61,1% dan 8 orang responden menjawab kurang setuju dengan persentasi 22,2% serta 1 orang responden menjawab tidak setuju dengan persentasi 2,8%.
5. Jawaban responden tentang no item 5 yaitu, metode pelatihan yang diberikan sudah dapat anda pahami, sebanyak 7 orang responden menjawab sangat setuju atau dengan persentasi 19,4% sedangkan 22 orang responden menjawab setuju dengan persentasi 61,1% dan 6 orang responden menjawab kurang setuju dengan persentasi 16,7% serta 1 orang responden menjawab tidak setuju dengan persentasi 2,8%.
6. Jawaban responden tentang no item 6 yaitu, pelatihan yang diberikan merupakan proses pembelajaran dan generalisasi bagi anda, sebanyak 5 orang responden menjawab sangat setuju atau dengan persentasi 13,9% sedangkan 27 orang responden menjawab setuju dengan persentasi 75% dan 3 orang responden menjawab kurang setuju dengan persentasi 8,3%

serta 1 orang responden menjawab sangat tidak setuju dengan persentasi 2,8%.

7. Jawaban responden tentang no item 7 yaitu, dengan adanya pelatihan dapat meningkatkan kinerja anda, sebanyak 9 orang responden menjawab sangat setuju atau dengan persentasi 25% sedangkan 24 orang responden menjawab setuju dengan persentasi 66,7% dan 3 orang responden menjawab kurang setuju dengan persentasi 8,3%.
8. Jawaban responden tentang no item 8 yaitu, setelah mengikuti pelatihan anda lebih semangat dalam menjalankan pekerjaan yang di berikan, sebanyak 2 orang responden menjawab sangat setuju atau dengan persentasi 5,6% sedangkan 25 orang responden menjawab setuju dengan persentasi 69,4% dan 8 orang responden menjawab kurang setuju dengan persentasi 22,2% serta 1 orang responden menjawab tidak setuju dengan persentasi 2,8%.
9. Jawaban responden tentang no item 9 yaitu, materi pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dapat menunjang pekerjaan anda, sebanyak 5 orang responden menjawab sangat setuju atau dengan persentasi 13,9% sedangkan 30 orang responden menjawab setuju dengan persentasi 83,3% dan 1 orang responden menjawab tidak setuju dengan persentasi 2,8%.
10. Jawaban responden tentang no item 10 yaitu, pelatihan mampu membuat anda dapat menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sebanyak 7 orang responden menjawab sangat setuju atau dengan persentasi 19,4% sedangkan 25 orang responden

menjawab setuju dengan persentasi 69,4% dan 4 orang responden menjawab kurang setuju dengan persentasi 11,1%.

3) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV.7
Skor Variabel Kinerja (Y)

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Item	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	30,6	21	58,3	4	11,1	0	0	0	0	36	100
2	4	11,1	21	58,3	11	30,6	0	0	0	0	36	100
3	5	13,9	26	72,2	5	13,9	0	0	0	0	36	100
4	5	13,9	20	55,6	9	25	2	5,6	0	0	36	100
5	6	16,7	13	36,1	17	47,2	0	0	0	0	36	100
6	3	8,3	18	50	15	41,7	0	0	0	0	36	100
7	4	11,1	27	75	5	13,9	0	0	0	0	36	100
8	10	27,8	24	66,7	2	5,6	0	0	0	0	36	100
9	12	33,3	21	58,3	3	8,3	0	0	0	0	36	100
10	12	33,3	22	61,1	2	5,6	0	0	0	0	36	100

Sumber : Data diolah SPSS 2017

Dari tabel IV.7 diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang no item 1 yaitu, saya selalu berusaha mengerjakan pekerjaan saya sampai tuntas, sebanyak 11 orang responden menjawab sangat setuju atau dengan persentasi 30,6% sedangkan 21 orang responden menjawab setuju dengan persentasi 58,3% dan 4 orang responden menjawab kurang setuju dengan persentasi 11,1%.
2. Jawaban responden tentang no item 2 yaitu, skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan, sebanyak 4 orang responden menjawab sangat setuju atau dengan persentasi 11,1% sedangkan 21 orang

responden menjawab setuju dengan persentasi 58,3% dan 11 orang responden menjawab kurang setuju dengan persentasi 30,6%.

3. Jawaban responden tentang no item 3 yaitu, hasil kerja saya selalu sesuai dengan apa yang diharapkan, sebanyak 5 orang responden menjawab sangat setuju atau dengan persentasi 13,9% sedangkan 26 orang responden menjawab setuju dengan persentasi 72,2% dan 5 orang responden menjawab kurang setuju dengan persentasi 13,9%.
4. Jawaban responden tentang no item 4 yaitu, saya bersedia melebihi waktu kerja saya (lembur), sebanyak 5 orang responden menjawab sangat setuju atau dengan persentasi 13,9% sedangkan 20 orang responden menjawab setuju dengan persentasi 55,6% dan 9 orang responden menjawab kurang setuju dengan persentasi 25% serta 2 orang responden menjawab tidak setuju dengan persentasi 5,6%.
5. Jawaban responden tentang no item 5 yaitu, hasil kerja saya selalu melebihi hasil kerja rekan-rekan saya yang lain, sebanyak 6 orang responden menjawab sangat setuju atau dengan persentasi 16,7% sedangkan 13 orang responden menjawab setuju dengan persentasi 36,1% dan 17 orang responden menjawab kurang setuju dengan persentasi 47,2%.
6. Jawaban responden tentang no item 6 yaitu, saya dapat diandalkan pimpinan dalam segala hal, sebanyak 3 orang responden menjawab sangat setuju atau dengan persentasi 8,3% sedangkan 18 orang responden menjawab setuju dengan persentasi 50% dan 15 orang responden menjawab kurang setuju dengan persentasi 41,7%.

7. Jawaban responden tentang no item 7 yaitu, saya dapat diandalkan rekan-rekan saya, sebanyak 4 orang responden menjawab sangat setuju atau dengan persentasi 11,1% sedangkan 27 orang responden menjawab setuju dengan persentasi 75% dan 5 orang menjawab kurang setuju dengan persentasi 13,9%.
8. Jawaban responden tentang no item 8 yaitu, saya selalu disiplin dalam bekerja, sebanyak 10 orang responden menjawab sangat setuju atau dengan persentasi 27,8% sedangkan 24 orang responden menjawab setuju dengan persentasi 66,7% dan 2 orang responden menjawab kurang setuju dengan persentasi 5,6%.
9. Jawaban responden tentang no item 9 yaitu, saya mampu hadir tepat waktu, sebanyak 12 orang responden menjawab sangat setuju atau dengan persentasi 33,3% sedangkan 21 orang menjawab setuju dengan persentasi 58,3% dan 3 orang responden menjawab kurang setuju dengan persentasi 8,3%.
10. Jawaban responden tentang no item 10 yaitu, saya selalu berusaha jujur dalam bekerja, sebanyak 12 orang responden menjawab sangat setuju atau dengan persentasi 33,3% sedangkan 22 orang menjawab setuju dengan persentasi 61,1% dan 2 orang responden menjawab kurang setuju dengan persentasi 5,6%.

2. Pengujian Validitas Dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Tujuan dari dilakukannya uji validitas adalah untuk mengukur ketepatan instrument penelitian atau dengan kata lain bahwa uji ini dilakukan untuk

mengetahui sejauh mana item pertanyaan yang dilakukan dapat menguji suatu model dalam penelitian ini. Adapun kriteria pengujiannya adalah :

1. Jika nilai $\text{sig} < \alpha_{0,05}$ maka suatu instrument yang di uji korelasinya adalah valid.
2. Jika nilai $\text{sig} > \alpha_{0,05}$ maka suatu instrument yang di uji korelasinya adalah tidak valid.

1) Uji Validitas Motivasi

Tabel uji validitas motivasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.8
Hasil Uji Validitas Instrument Motivasi

Pernyataan	Nilai Korelasi	r tabel	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,490	0,320	0,000 < 0,05	Valid
Item 2	0,651	0,320	0,000 < 0,05	Valid
Item 3	0,648	0,320	0,000 < 0,05	Valid
Item 4	0,766	0,320	0,000 < 0,05	Valid
Item 5	0,456	0,320	0,005 < 0,05	Valid
Item 6	0,700	0,320	0,000 < 0,05	Valid
Item 7	0,655	0,320	0,000 < 0,05	Valid
Item 8	0,697	0,320	0,000 < 0,05	Valid
Item 9	0,624	0,320	0,000 < 0,05	Valid
Item 10	0,441	0,320	0,007 < 0,05	Valid
Item 11	0,442	0,320	0,007 < 0,05	Valid
Item 12	0,610	0,320	0,000 < 0,05	Valid
Item 13	0,405	0,320	0,014 < 0,05	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 2017

Tabel IV. Menunjukkan bahwa setiap kuesioner dari motivasi memiliki nilai yang valid, maka dengan demikian dapat dilanjutkan pada uji reliabilitas instrument penelitian.

2) Uji Validitas Pelatihan

Tabel uji validitas pelatihan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.9
Hasil Uji Validitas Instrument Pelatihan

Pernyataan	Nilai Korelasi	r tabel	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,619	0,320	0,000 < 0,05	Valid
Item 2	0,541	0,320	0,001 < 0,05	Valid
Item 3	0,519	0,320	0,001 < 0,05	Valid
Item 4	0,467	0,320	0,004 < 0,05	Valid
Item 5	0,658	0,320	0,000 < 0,05	Valid
Item 6	0,505	0,320	0,002 < 0,05	Valid
Item 7	0,536	0,320	0,001 < 0,05	Valid
Item 8	0,411	0,320	0,000 < 0,05	Valid
Item 9	0,574	0,320	0,000 < 0,05	Valid
Item 10	0,757	0,320	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 2017

Tabel IV. Menunjukkan bahwa setiap kuesioner dari pelatihan memiliki nilai yang valid, maka dengan demikian dapat dilanjutkan pada uji reliabilitas instrument penelitian.

3) Uji Validitas Kinerja

Tabel uji validitas kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.10
Hasil Uji Validitas Instrument Kinerja

Pernyataan	Nilai Korelasi	r tabel	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,513	0,320	0,000 < 0,05	Valid
Item 2	0,542	0,320	0,000 < 0,05	Valid
Item 3	0,404	0,320	0,000 < 0,05	Valid
Item 4	0,504	0,320	0,002 < 0,05	Valid
Item 5	0,408	0,320	0,000 < 0,05	Valid
Item 6	0,690	0,320	0,000 < 0,05	Valid
Item 7	0,643	0,320	0,000 < 0,05	Valid
Item 8	0,488	0,320	0,000 < 0,05	Valid
Item 9	0,474	0,320	0,000 < 0,05	Valid
Item 10	0,513	0,320	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 2017

Tabel IV. Menunjukkan bahwa setiap kuesioner dari kinerja memiliki nilai yang valid, maka dengan demikian dapat dilanjutkan pada uji reliabilitas instrument penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berkenaan dengan tingkat keandalan suatu instrument penelitian. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*, dikatakan reliabel bila hasil Alpha > 0,60. Berdasarkan hasil olahan data dengan menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa uji reliabilitas pada penelitian ini adalah seperti pada tabel berikut ini :

Tabel IV.11
Hasil Uji Reliabilitas Instrument Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,705	9	Reliabel
Motivasi (X ₁)	0,725	14	Reliabel
Pelatihan (X ₂)	0,770	8	Reliabel

Sumber : Hasil Data Pengolahan SPSS.

Tabel IV. Menunjukkan bahwa ketiga instrument penelitian pada penelitian ini telah memenuhi unsur reliabilitas yang baik, dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

B. Teknik Analisis Data

1. Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independent, yaitu motivasi dan pelatihan serta dependent yaitu kinerja. Adapun rumus dari regresi berganda adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

Y = Kinerja
β = Konstanta

β_1 dan β_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel
 X_1 = Motivasi
 X_2 = Pelatihan

Tabel IV.12
Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.166	5.826		3.805	.001
MOTIVASI	0.196	.106	.167	2.101	.004
PELATIHAN	0.316	.164	.355	2.030	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah SPSS 16,0

Dari hasil pengujian yang ada pada tabel diatas dengan menggunakan SPSS *For Windows* versi 16,0 diperoleh koefisien-koefisien persamaan regresi linier berganda berikut:

$$\beta = 22,166$$

$$\beta_1 = 0,196$$

$$\beta_2 = 0,316$$

Persamaan regresinya dari nilai-nilai diatas adalah :

$$Y = 22,166 + 0,196 X_1 + 0,316 X_2$$

Keterangan:

- a. Nilai koefisien regresi $Y = 22,166$ menunjukkan apabila jika variabel independent yaitu motivasi (X_1), pelatihan (X_2), dalam keadaan konstant tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 22,166.

- b. Nilai koefisien regresi (X_1) = 0,196 menunjukkan apabila motivasi mengalami peningkatan 1% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara sebesar 0,196%. Kontribusi yang diberikan motivasi terhadap kinerja karyawan dilihat dari *standardized coefficients* pada tabel IV.9 diatas.
- c. Nilai koefisien regresi (X_2) = 0,316 menunjukkan apabila pelatihan mengalami peningkatan 1% maka akan dapat mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara sebesar 0,316%. Kontribusi yang diberikan pelatihan terhadap kinerja karyawan dilihat dari *standardized coefficients* pada tabel IV.9 diatas.

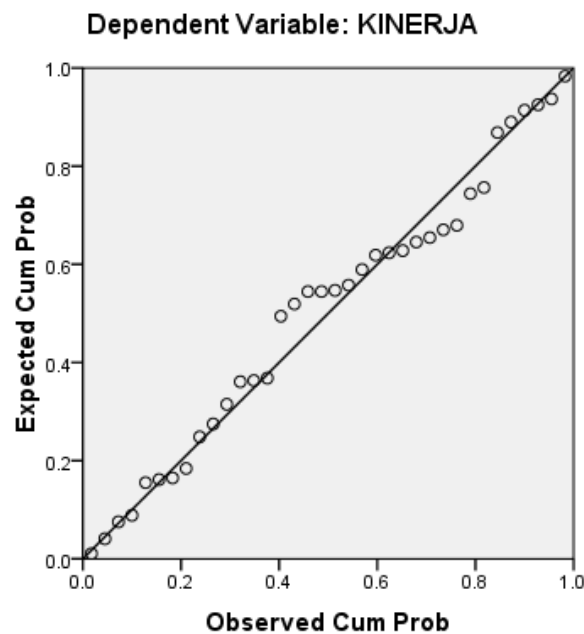
a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik jika model adalah model yang baik, maka data yang di analisis layak untuk dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yaitu:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi secara normal atau tidak. Untuk menentukan normalitas data dapat diuji dengan cara yaitu,

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.1 Hasil Uji P-Plot Regression

Sumber : Data diolah SPSS 16,0

Dari gambar diatas menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengisi apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independent. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan nilai faktor inflasi varian (*variance inflasi faktor/vif*) yang tidak melebihi 4 atau 5.

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.13
Multikolinearitas

Coefficients ^a Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
MOTIVASI	.364	.155	.139	.691	1.447
PELATIHAN	.448	.317	.295	.691	1.447

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah SPSS 16,0

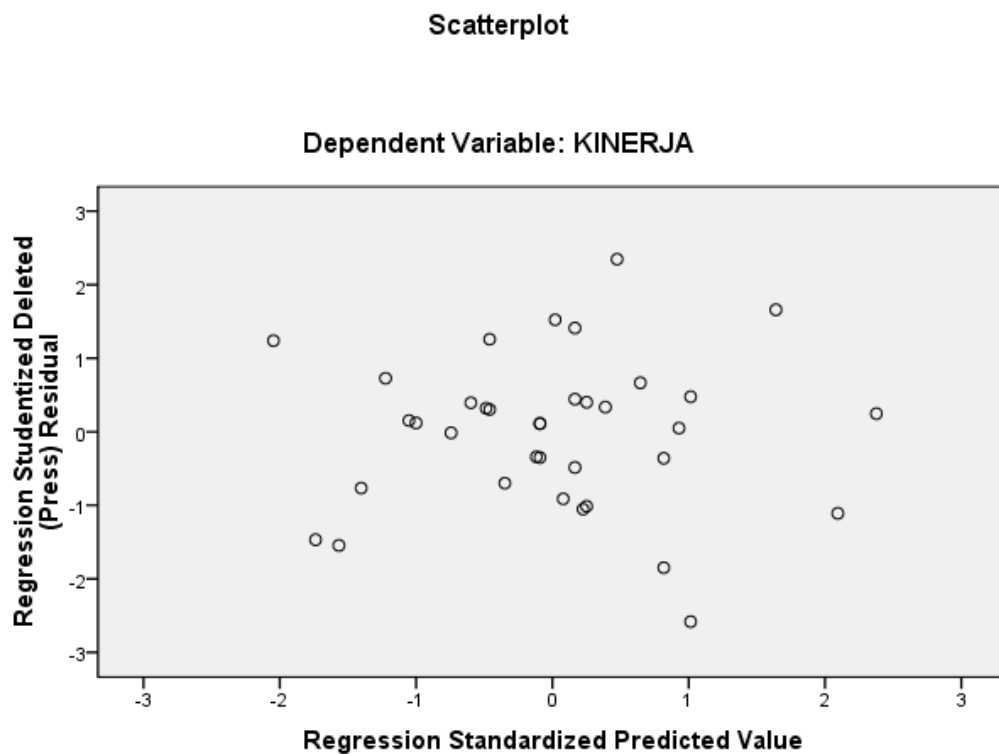
Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independent. Citra yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance inflasi factor/VIF*) multikolinearitas terjadi apabila nilai tolerance lebih kecil atau sama dengan tidak melebihi 4 atau sampai dengan 5 atau nilai VIF di sekitar angka 1. Sehingga dalam regresi ini tidak terjadi multikolinearitas

3) Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda maka disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Berikut ini merupakan hasil uji heterokedastisitas pada data yang telah diolah:



Gambar IV.2 Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber : Data diolah SPSS 16,0

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas atau teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian tidak “tidak terjadi heterokedastisitas” pada pola regresi.

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Dalam menganalisis data, untuk menguji nyata atau tidaknya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat digunakan uji t dengan rumus :

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

Keterangan:

- t = nilai t_{hitung}
 r = Koefisien korelasi
 n = jumlah sampel

Tabel IV.14

Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.166	5.826		3.805	.001
MOTIVASI	.196	.106	.167	2.101	.004
PELATIHAN	.316	.164	.355	2.030	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah SPSS 16,0

Untuk itu kriteria uji t tingkat = 5% diketahui $n = 36$ dengan $df = n - k = 36 - 2 = 34$, dimana k adalah variabel-variabel independent ditambah variabel bebas. Nilai t_{tabel} untuk $n = 36$ adalah 2,028 ini digunakan sebagai kriteria dalam pengambilan keputusan.

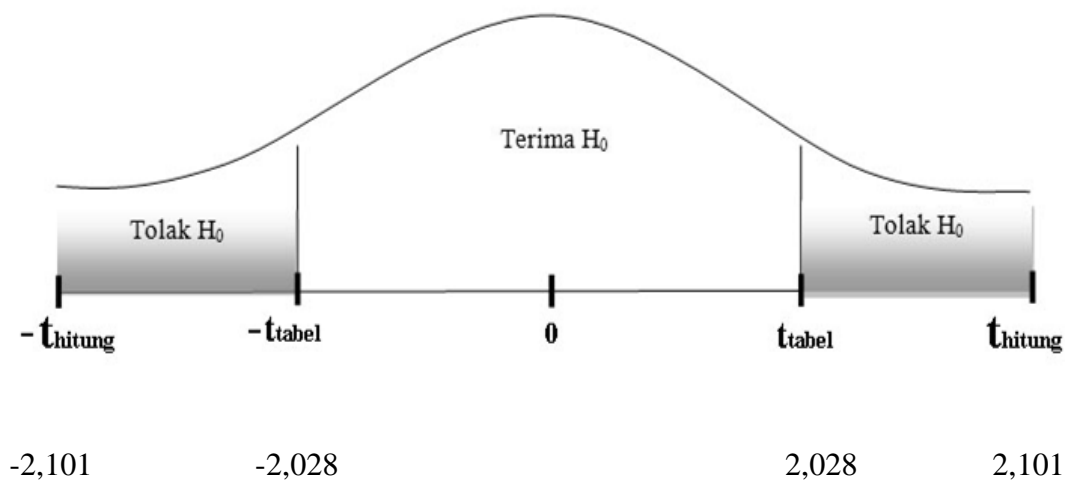
1) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah motivasi secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja. Dari pengolahan SPSS *for windows versi* 16,0, maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

$$t_{hitung} = 2,101$$

$$t_{tabel} = 2,028$$

Dari tabel tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 2,101 > t_{tabel} 2,028$ dengan probabilitas sig pada motivasi $0,004 < 0,05$ dikarenakan nilai nya lebih kecil dari $(0,05)$. Dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_1 diterima. untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar IV.3 Kriteria Pengujian Hipotesis t

Gambar diatas dapat diartikan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara

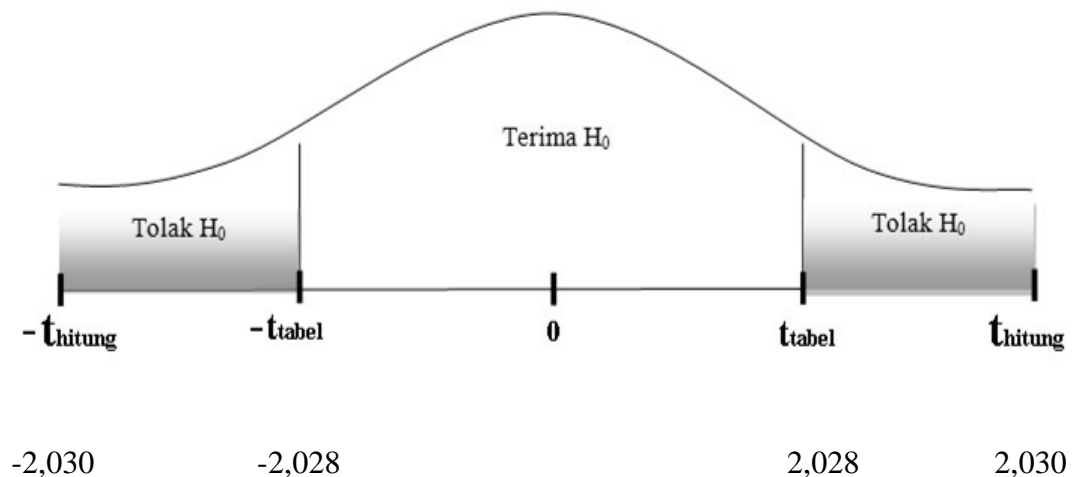
2) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

$$t_{hitung} = 2,030$$

$$t_{tabel} = 2,028$$

Terlihat pada hasil uji parsial untuk variabel pelatihan (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} 2,030 > t_{tabel} 2,028$ dengan probabilitas sig $0,00 < 0,05$ dikarenakan

nilainya lebih kecil dari (0,05) maka berdasarkan ketentuan uji parsial dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara parsial pelatihan (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) dibawah ini.



Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Hipotesis t

Gambar diatas dapat diartikan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independent) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependent).

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

(Sugiyono, hal, 121)

Keterangan:

R^2 = koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujiannya adalah:

$H_0: \beta = 0$, tidak ada pengaruh antara motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

$H_0: \beta \neq 0$, ada pengaruh antara motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika probabilitas yang dihitung \leq probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{sig} \leq 0,05$)
- 2) Terima H_a jika probabilitas yang dihitung \geq probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{sig} \geq 0,05$).

Tabel IV.15
Analisis Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	43.539	2	21.769	4.642	.004 ^a
	Residual	154.767	33	4.690		
	Total	198.306	35			

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

$$F_{\text{tabel}} = n-k-1 = 36-2-1 = 33 \text{ adalah } 3,28$$

$$F_{\text{hitung}} = 4,642$$

$$F_{\text{tabel}} = 3,28$$

Berdasarkan data tabel uji f diketahui bahwa terdapat nilai signifikan sebesar 0,04 nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa motivasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) berfungsi untuk melihat sejauh mana keseluruhan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependent dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya.

Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* sebagai mana dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.16

Koefisien Determinasi (R-Square)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.669 ^a	.520	.272	2.16562

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah SPSS 16,0

Data diatas menunjukkan nilai R-Square sebesar 0,520 untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh antara motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, maka dapat diketahui melalui dengan menghitung nilai koefisien determinasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,669^2 \times 100\%
 \end{aligned}$$

$$= 0,520 \times 100\%$$

$$= 52$$

Dengan demikian hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas diketahui bahwa nilai $R S_{\text{quare}}$ adalah sebesar 0,520 atau sama dengan 52% artinya bahwa variabel kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel motivasi (X_1) dan pelatihan (X_2) di Perum Bulog Divre Sumatera Utara adalah 52% dan sisanya 48% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini.

C. Pembahasan

Berikut ini ada 3 (tiga) bagian utama yang akan di bahas dalam analisis hasil temuan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara motivasi terhadap kinerja yang menyatakan bahwa $t_{\text{hitung}} 2,101 > t_{\text{tabel}} 2,028$ dengan nilai sig $0,00 < 0,05$ yang artinya adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara.

Hal ini sejalan dengan pendapat Wibowo (2009) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kinerja seseorang yaitu “motivasi merupakan faktor kinerja dengan memberikan dorongan apresiasi dan pengakuan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dhita (2013) Pada Karyawan PDAM TIRTANADI CABANG MEDAN DENAI. Maka dalam artian adanya hubungan yang sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil temuan penelitian yang penulis lakukan bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 2,030 > t_{tabel} 2,028$ dengan nilai sig $0,00 < 0,05$ maka disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan pendapat wibowo (2009). Mengemukakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kinerja seseorang, salah satunya adalah “Kinerja perusahaan pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ayu Salmah (2012) Pada PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa, variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara yang menyatakan $F_{tabel} 4,642 > F_{hitung} 3,28$ dengan sig $0,04 < 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti Motivasi (X_1) dan Pelatihan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara yang berada di jln. Jenderal Gatot Subroto No 180 Medan.

1. Secara parsial diketahui bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara.
2. Secara parsial diketahui bahwa variabel pelatihan menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara.
3. Motivasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas karena ada pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara yang berada di jln. Jendral Gatot Subroto No.180 Medan.

1. Oleh karena itu saran yang akan penulis ajukan ialah bagi pimpinan pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara. Sebaiknya terus memberikan perhatian terhadap faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, yaitu faktor pemuas faktor yang mempengaruhi motivasi terbagi atas 2 (dua) yaitu ekstrinsik dan intrinsik. Terutama pada hal-hal yang dirasakan karyawan masih belum dilakukan dengan baik, seperti meminta saran dan masukan dari karyawan dalam pengambilan keputusan, memberikan arahan dan jalan keluar terhadap

permasalahan serta kendala yang dihadapi oleh karyawan baik melalui ucapan terima kasih maupun pujian, pemberian insentif juga mengikut sertakan bawahan dalam program pendidikan dan pelatihan maupun memberikan kesempatan berkompetisi untuk memberikan peluang jenjang karir yang ada, sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan.

2. Sebaiknya perusahaan memperhatikan motivasi kerja karyawan, pimpinan harus saling bertegur sapa terhadap karyawan, mendekati diri kepada karyawannya, saling berinteraksi dan bekerja sama, agar karyawan semakin bersemangat dalam bekerja.
3. Sebaiknya perusahaan meningkatkan kinerja karyawan seperti melakukan pelatihan setiap rutusnya, mengembangkan pengetahuan para karyawan sehingga kinerja karyawan semakin baik dan meningkat.
4. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian yang serupa disarankan untuk menambah variabel independen dan mempertajam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu Salmah. (2012). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja. Medan.
- Dessler, G. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Dalam jurnal Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. Jakarta : indeks.
- Dhita. (2013). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja. Medan.
- Hasibuan. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Jeffrey. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Bandung.
- Juliandi, Azuar & Irfan, (2013). *Metodolgi Penelitian Kuantitatif*, Ciptapustaka Media. Bandung.
- Kadarisman. (2013). *Manajemen Perkantoran* pustaka setia. Jakarta.
- Mathis. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenadamedia Group. Jakarta.
- Mangkunegara. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosadakarya. Bandung.
- Mondy. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Bandung.
- Maslan,Banni. (2012). *Dasar-dasar Manajemen*. Gajah Mada University pers Yogyakarta
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*, Remaja Rosadakarya. Bandung.
- Mangkunegara. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama. Bandung.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Pranadamedia Group. Jakarta.
- Susiani. (2012). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja. Medan.
- Sugiyono. (2012). *Metodologi Penelitian*, Alfabeta. Bandung.
- Umar & Juliandi, (2002 & 2014). *Metodologi Penelitian*.

Umam Khaerul. (2014). *Manajemen Perkantoran pustaka setia*, Bandung.

Wibowo.(2009). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kedua, Rajawali Pers. Jakarta

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat, Rajawali Pers. Jakarta.

Yani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mitra Wacana Media. Jakarta.