

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

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

Nama : RAHMAT VERIYADNA
NPM : 170516036
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
M E D A N
2021**

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang dilaksanakan pada hari Sabtu, tanggal 07 September 2021, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

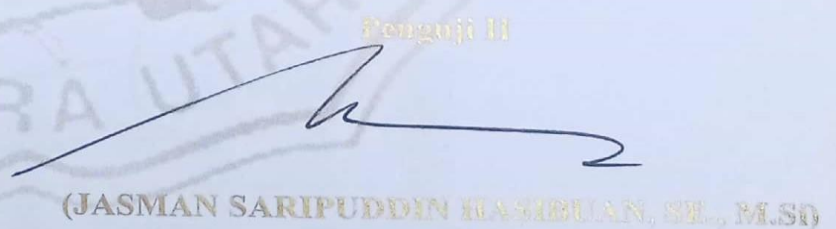
Nama : RAHMAT VERIYADNA
NPM : 1705160388
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Dinyatakan : (A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tim Penguji

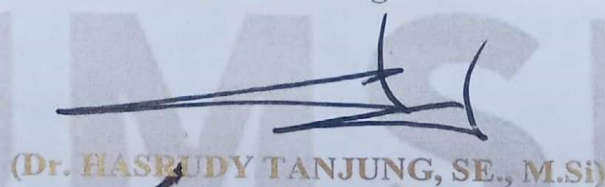
Penguji I


(Assoc. Prof. Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si)

Penguji II


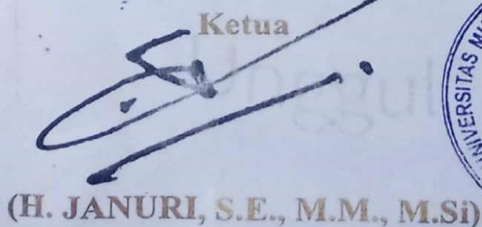
(JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, SE., M.Si)

Pembimbing


(Dr. HASBUDY TANJUNG, SE., M.Si)

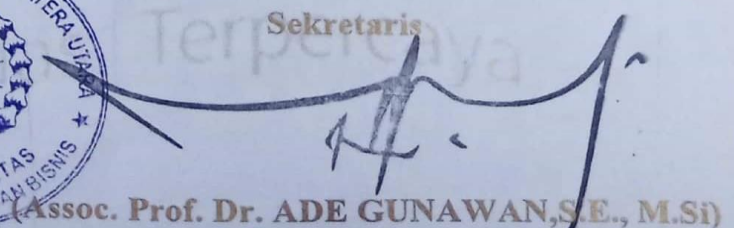
Panitia Ujian

Ketua


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



Sekretaris


(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : RAHMAT VERIYADNA
N P M : 1705160386
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS
PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI
SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, 30 Agustus 2021

Pembimbing Skripsi



Dr. HASKUDY TANJUNG, S.E., M.Si.

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



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



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



BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : Rahmat Veriyadna
 N.P.M : 1705160386
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Nama Dosen Pembimbing : Dr. Hasrudy Tanjung, SE.M.Si.
 Judul Penelitian : Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Pada latar Belakang harus fenomenanya lebih baik secara umum lalu variabelnya.	24/05 2021	A
Bab 2	Teori ^{xx} dan indikator harus dijelaskan. Secara efisien dan fleksibel.	28/05 2021	A
Bab 3	Metode penelitian dan hipotesis harus mengarah yg jelas.	04/06 2021	A
Bab 4	Isi dan kata ^{xx} nya harus baik, tidak menyinggung individu / organisasi lainnya.	10/06 2021	A
Bab 5	Sarannya untuk fakultas du. Lengkapi kesimpulan.	18/06 2021	A
Daftar Pustaka	Mendefy lebih di perhatikan dan sesjama.	26/07 2021	A
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC Sidang Meja Hijau.	28/08 2021	A

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, 30 Agustus 2021
Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing

(Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.)

(Dr. Hasrudy Tanjung, SE. M.Si.)



Cerdas & Terperaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
STUDENTS' RESEARCH AND CREATIVE CENTER

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6619056 - 6622400 - 6624567 Fax. (061) 6625474, 6631003
Website : www.srcc.umsu.ac.id E-mail : srccumsu@gmail.com

No : 48/II.3-AU/SRCC-UMSU/F/2021
Lampiran : 1 (Satu)
Perihal : Pemberitahuan

Medan, 12 Muharram 1443 H
21 Agustus 2021 H

Kepada : Pimpinan Fakultas
1. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
2. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
3. Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Di
Tempat

Bismillahirrahmanirrahim
Assalamua'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, semoga Bapak/Ibu dalam keadaan sehat dan sukses selalu dalam melaksanakan aktifitas sehari-hari, Aamiin.

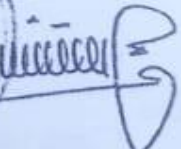
Berdasarkan Surat Keputusan Rektor No. 1728/KEP/II.3-AU/UMSU/F/2021 tentang Ketentuan Pembebasan Tugas Akhir/Skripsi Bagi Mahasiswa Lolos ke PIMNAS. Sehubungan dengan hal tersebut, berikut kami lampirkan nama-nama mahasiswa yang bebas untuk penulisan skripsi di Fakultas yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatian Bapak/Ibu kami ucapkan terimakasih.

Billahi Fii Sabilihq Fasthabiqul Khairat,
Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Mengetahui,
Wakil Rektor III UMSU

Dr. Ruchianto, S.Sos., M.Si
NIP. 19770201200501101

Koordinator Kasub
Kerjasama SRCC UMSU

Fatimah Sari Siregar, S.Pd., M.Hum
NIDN. 0111098401





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
STUDENTS' RESEARCH AND CREATIVE CENTER

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6619056 - 6622400 - 6624567 Fax. (061) 6625474, 6631003
Website : www.srcc.umsu.ac.id E-mail : srccumsu@gmail.com

Nama-nama Mahasiswa yang lolos PIMNAS dan Bebas Skripsi Per-Fakultas 2019-2020

No	NPM	Nama	Fakultas	Dosen Pendamping
1	1803110174	Muhammad Faris Khaja Pelawi	Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik	Fatimah Sari Siregar, S.Pd., M.Hum
2	1702050107	Yenni Aisyah	Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan	
3	1702050109	Hardyanti Wulandari		
4	1906200420	Intan Rahmadani	Fakultas Hukum	
5	1909010025	Manisa Febiola	Fakultas Ilmu Komputer dan Teknologi Informasi	
6	1602040049	Ahmad Riynaldiy	Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan	Sri Listiana Izar, S.Pd., M.Pd
7	1602040004	Rizki Aldea		
8	1802040073	Ramadhan Alhafiz		
9	1803110278	Muhammad Fernanda	Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik	Muhammad Shareza Hafiz, SE., M.Acc
10	1603110230	Syafrisya Fazhari		
11	1705170320	Feza Ihram Syahri	Fakultas Ekonomi dan Bisnis	
12		Indra Purwanto		
13	1705190005	Lusi Puspita Sari		
14	1705160386	Rahmat Veriyadna	Fakultas Ekonomi dan Bisnis	Muhammad Andi Prayogi, SE., M.Si
15	1805160226	Widya		
16	1905170265	Nadya Yasmina Putri		
17	1905170252	Husna Juwita		
18	1903110016	Riffa Azzahara		
19	1905170263	Popy		



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama : RAHMAT VERIYADNA
NPM : 1705160389
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI SUMATERA UTARA**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari skripsi ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya yang menyatakan



RAHMAT VERIYADNA

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum wr. wb

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan banyak nikmat dan karunia-Nya kepada kita semua sehingga kita dapat berpikir dan merasakan segalanya. Satu dari sekian nikmat-Nya adalah nikmat kesempatan yang diberikan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan Skripsi ini sebagaimana mestinya. Serta tidak lupa shalawat beriring salam penulis haribahkan kepada Nabi kita Rasulullah Muhammad SAW yang telah membawa risalah kepada umat manusia dan membawa manusia dari alam kegelapan menuju alam yang terang benderang.

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

1. Teristimewa untuk kedua orang tua penulis, ayahanda Anthony Nasiful dan ibunda Nurhayati yang dengan penuh cinta dan kasih sayang serta pengorbanan yang mulia telah membesarkan, mendidik, membimbing, dan tiada henti memberikan semangat maupun dukungan kepada penulis serta kepada abang dan adik-adik yang selalu memberikan dukungan dan do'a kepada penulis.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP. sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri. SE, MM, M,Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

4. Bapak Dr. Ade Gunawan, S.E.,M.Si. selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si.selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, S.E., M.Si. selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si.. selaku Dosen Pembimbing yang selama ini bersedia meluangkan waktu dan memberikan bantuannya kepada penulis dalam penyusunan Skripsi ini.
9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu dan memberikan banyak ilmu yang sangat bermanfaat dari awal penulis kuliah hingga sekarang ini. Dan kepada seluruh pegawai Biro Fakultas Ekonomi yang telah banyak membantu dalam pengurusan Administrasi selama perkuliahaan.
10. Bapak Pimpinan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara beserta staf karyawan yang telah berkenan menerima serta membantu dan memberikan data-data yang dibutuhkan penulis.
11. Terima kasih kepada semua teman-teman Keluarga Cemapah, Adik – adik IMM FEB UMSU, dan yang tidak lupa kepada Kelas A Manajemen Siang Stambuk 2017 yang telah mendukung dan memotivasi penulis selama mengerjakan Skripsi ini.
12. Kemudian Ucapan Terima kasih saya kepada Kurnia Ningsih yang selalu mendukung dan menyemangati saya dalam pengerjaan skripsi ini sampai selesai.

Walaupun demikian, dalam Skripsi ini peneliti menyadari masih belum sempurna. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan penelitian ini. Namun demikian adanya, semoga Skripsi ini dapat dijadikan acuan tindak lanjut penelitian selanjutnya. Banyak pengalaman berguna yang didapat dalam penyusunan Skripsi ini serta penulis mengucapkan selamat membaca dan semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan penulis khususnya. Amin ya robbal' alamin

Wassalamu'alaikum wr. Wb

Medan, Agustus 2021

Penulis,

RAHMAT VERIYADNA
NPM : 1705160386

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
ABSTRAK	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah.....	7
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Kinerja.....	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	10
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja	11
2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	15
2.1.1.4 Indikator Kinerja.....	18
2.1.2 Pelatihan Kerja.....	21
2.1.2.1 Pengertian Pelatihan Kerja.....	21
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Pelatihan Kerja	22
2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja	26
2.1.2.4 Indikator Pelatihan Kerja	28
2.1.3 Motivasi	30
2.1.3.1 Pengertian Motivasi	30
2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi	32
2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	34
2.1.3.4 Indikator Motivasi.....	37
2.2 Kerangka Konseptual.....	38
2.3 Hipotesis.....	41
BAB III METODE PENELITIAN	42
3.1. Jenis Penelitian	42
3.2. Definisi Operasional	42
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian.....	43
3.4. Teknik Pengambilan Sampel	43

3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.6. Teknik Analisis Data	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
4.1. Hasil Penelitian	56
4.1.1. Karakteristik Responden	57
4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	59
4.1.3. Analisis Data Penelitian	65
4.2. Pembahasan.....	75
4.2.1. Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	75
4.2.2. Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	77
4.2.3. Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	78
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	80
5.1. Kesimpulan	80
5.2. Saran	80

DAFTAR PUSAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Definisi Operasional	42
Tabel III.2 Pengukuran Skala Likert.....	46
Tabel III.3 Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	47
Tabel III.4 Uji Validitas Pelatihan Kerja	48
Tabel III.5 Uji Validitas Motivasi.....	48
Tabel III.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2 dan Y.....	49
Tabel IV.1 Pengukuran Skala Likert.....	56
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	58
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	59
Tabel IV.5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pelatihan Kerja.....	60
Tabel IV.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi	61
Tabel IV.7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan	63
Tabel IV.8 Uji Multikolinearitas.....	67
Tabel IV.9 Coefficients.....	69
Tabel IV.10 Hasil Uji t.....	70
Tabel IV.11 Hasil Uji F.....	74
Tabel IV.12 Koefisien Determinasi (R-Square).....	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Hubungan PelatihanKerja dengan Kinerja Karyawan	39
Gambar II.2 Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan	40
Gambar II.3 Hubungan PelatihanKerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	40
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t	53
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	54
Gambar IV.1 Uji Normalitas	66
Gambar IV.2 Uji Heterokedastistik.....	68

ABSTRAK

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

Rahmatveriyadna

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Email : amatyadna@gmail.com

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Responden pada penelitian ini adalah karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dimana alat analisis ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Pendekatan penelitian ini yaitu kuantitatif dengan populasi seluruh Karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. dimana jumlah sampel 63 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan angket (kuisisioner) dan teknik analisis data menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences* atau SPSS *statistic* 23. Hasil penelitian dari hasil uji penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Pelatihan Kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan Kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The Effect of Job Training and Motivation on Employee Performance at Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara

Rahmat Veriyadna

Management Study Program, Faculty of Economics and Business

Muhammadiyah University of North Sumatra

Email : amatyadna@gmail.com

Performance is the result of work in quality and quantity that can be achieved by an employee in carrying out their duties, this study aims to determine the effect of Job Training and Motivation on Employee Performance in Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Respondents in this study were employees of Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. The study uses linear regression analysis in which it is used to determine the extend of job training and motivation for employee performance. This research approach is quantitative with a population of all employees at Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara, where the number of samples is 63 employees. The data collection technique used Statistical Package for the Social Science or SPSS statistic 23. The results of the test results of this study indicate that job training has a positive and significant effect on employee performance, Motivation has a positive and significant effect on employee performance, and job training and motivation has a positive and significant effect on employee performance. So it can be concluded that the variables of Job Training and Motivation have a positive and significant effect on Employee Performance in Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

Key words: work training, motivation, and employee performance.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi era persaingan yang semakin kompetitif, masalah Sumber Daya Manusia menjadi perhatian bagi perusahaan/ organisasi untuk tetap dapat bertahan. Perusahaan / organisasi dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai arti penting, hal ini dikarenakan adanya peran aktif dan dominan dari manusia dalam setiap kegiatan organisasi, yang mana manusia mempunyai peran sebagai penentu, pelaku bahkan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan dan sekaligus menentukan maju mundurnya sebuah perusahaan(Jufrizen, 2016).

Sumber Daya Manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal, untuk mencapai tujuan organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal khususnya dalam hal kinerja. Oleh karena itu karyawan perlu mendapatkan dorongan atau Motivasi untuk dapat bekerja dengan lebih baik sehingga tercapai kinerja yang baik pula. Melihat pentingnya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi, maka diperlukan adanya suatu manajemen yang bertugas mengelola Sumber Daya Manusia tersebut.

Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai suatu hasil atau pencapaian yang diperoleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu pada suatu pekerjaan yang dilakukannya, dan karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik,

dan dapat menunjang perusahaan didalam mencapai sasaran atau tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.Selain itu, untuk mendapatkan kinerja yang baik, seorang karyawan harus memiliki kemampuan dan pengetahuan terhadap bidang kerja yang dilakukan sesuai dengan pekerjaan yang dimilikinya(Widijanto, 2017).

Kinerja adalah hasil dari sebuah proses pekerjaan tertentu yang secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi yang bersangkutan(Mangkuprawira & Hubeis, 2007). Menurut(Muis et al., 2018)Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk meningkatkannya.

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategi suatu organisasi (Rosmaini & Tanjung, 2019)

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja(Kaswan, 2013) meliputi : (1) Karakteristik karyawan, diantaranya pengetahuan, keterampilan, kemampuan, Motivasi, sikap dan kepribadian karyawan; (2) Input, mengacu pada instruksi yang memberitahu karyawan tentang apa, bagaimana, dan kapan pelaksanaan; (3) Output, merujuk pada standar kinerja; (4) Konsekuensi, merupakan insentif yang mereka terima karena kinerja yang baik; (5) Umpan balik, merupakan informasi yang karyawan terima selama mereka bekerja.

Pelatihan (*training*) adalah suatu proses untuk memperbaiki keterampilan kerja karyawan yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan(Bangun, 2012).Menurut(Simamora, 1997)yang dimaksud dengan Pelatihan adalah adanya serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian,

pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang. Pelatihan berkenaan dengan perolehan keahlian-keahlian atau pengetahuan tertentu.

Menurut(Sinambela, 2016)Pelatihan adalah tanggungjawab yang dilakukan secara bersama-sama antara karyawan dengan organisasi, dimana karyawan mempunyai kewajiban untuk merancang dan mengikuti Pelatihan, yang mana semua itu untuk mengembangkan kemampuannya sehingga terbuka lebar jalur karier yang lebih baik bagi karyawan ke depan. Faktor yang mempengaruhi Pelatihan Kerja antara lain: peserta Pelatihan, instruktur/pelatih, materi Pelatihan, lokasi Pelatihan, lingkungan Pelatihan, waktu Pelatihan, dan faktor lainnya(Kasmir, 2018).

Pelatihan merupakan cara yang sering digunakan untuk meningkatkan kompetensi yang diikuti adanya timbal balik yang dapat menumbuhkan kemampuan.(Rivai, 2004)menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari Motivasi dan kemampuan, untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Motivasi adalah sebuah proses yang mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan, atau dengan kata lain adanya dorongan dari luar terhadap seseorang, sehingga mau melakukan sesuatu(Martoyo, 1998). Menurut(Bangun, 2012)Motivasi adalah adanya suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur, dan merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain atau karyawan.

Motivasi memiliki arti yang begitu penting terhadap kinerja karyawan, dikarenakan ketika karyawan termotivasi, kinerja karyawan akan meningkat, sebab karyawan memainkan peran penting dalam keberhasilan organisasi (Saeed

& Asghar, 2012). Faktor yang mempengaruhi Motivasi antara lain menurut (Priansa, 2018) yaitu: “keluarga dan kebudayaan, konsep diri, jenis kelamin, pengakuan dan prestasi, cita-cita dan aspirasi, kemampuan belajar, kondisi pegawai, kondisi lingkungan, unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan dan upah pimpinan memotivasi pegawai”.

Adanya keterkaitan hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan yang dapat dijelaskan menurut (Subroto, 2018) bahwa Kinerja individual karyawan dipengaruhi oleh faktor Motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja. Faktor Motivasi memiliki hubungan langsung dengan Kinerja individual karyawan.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah No.3 tahun 2001 tentang Dinas Daerah Provinsi Sumatera Utara. Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jalan Putri Hijau No.6, Kesawan, Kec. Medan Barat., Kota Medan, Sumatera Utara 20231. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara bergerak dalam bidang perindustrian dan perdagangan yang dipimpin oleh seorang kepala dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah. Dinas Perindustrian dan Perdagangan mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan rumah tangga daerah dalam bidang perindustrian dan perdagangan dan melaksanakan tugas pembantuan sesuai dengan bidang tugasnya.

Berdasarkan observasi / pengamatan awal yang penulis lakukan kepada beberapa karyawan dan salah satu pimpinan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara dalam melakukan tugasnya sehari-hari

terdapat beberapa permasalahan yang mempengaruhi Kinerja Karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Adapun masalah yang terjadi adalah ditemukan adanya hubungan yang kurang harmonis antara beberapa karyawan. Dengan alasannya cukup beragam, mulai dari karyawan yang tidak memberikan dukungan antara satu sama lain, adanya kesalahpahaman saat berkomunikasi. Meskipun normal terjadi pada sebuah perusahaan / organisasi, satu hal yang menyebabkan masalah ini bisa berbahaya pada perusahaan/ organisasi adalah ketika hal tersebut mempengaruhi kinerja. Masalah hubungan yang kurang harmonis ini dapat menyebabkan kemunduran bagi perusahaan atau terhambatnya pencapaian tujuan seperti yang telah direncanakan sebelumnya.

Masalah hubungan yang kurang harmonis antar sesama karyawan, saat karyawan memiliki ketidaksetujuan yang mendalam tentang bagaimana melakukan sesuatu, masalah tersebut bisa menjadi serius, dan bukan hanya untuk karyawan yang terlibat lama-kelamaan masalah internal tersebut akan menyebabkan masalah lebih besar yang mengakibatkan rusaknya kerja sama dalam perusahaan. Pelatihan hanya fokus melatih keterampilan yang rendah saja, dan selanjutnya hal yang menjadi masalah adalah banyak Pelatihan Kerja yang dilakukan tidak memberikan hasil yang optimal terhadap perkembangan organisasi oleh karena itu, sangat penting untuk memilih pelatih yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan menggunakan bahasa yang mudah dimengerti. karyawan tidak merasa antusias menyelesaikan pekerjaannya dan juga mudah putus asa apabila mengalami kegagalan. Masalah ekonomi atau keuangan karyawan secara pribadi berakibat pada perusahaan secara tidak langsung.

Karyawan yang tidak bertanggung jawab, berlagak tahu berbagai hal, senang bergosip, dan tidak mau membantu orang lain.

Maka perusahaan atau organisasi perlu mengambil inisiatif untuk menghindari kerugian yang ditimbulkan dari berbagai permasalahan yang terjadi pada aktivitas karyawan maupun kebijakan yang dilakukan. Oleh sebab itu, penulis memberikan batasan masalah pada penelitian ini berdasarkan pertimbangan subjektif dan objektif dalam usaha memaksimalkan penelitian ini. Adapun masalah yang menjadi konsentrasi penulis dari banyak berbagai permasalahan yang terdapat pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provsu, diantaranya adalah masalah hubungan yang kurang harmonis antara sesama karyawan, Pelatihan Kerja hanya fokus melatih keterampilan yang rendah saja dan karyawan tidak merasa antusias menyelesaikan pekerjaannya dan juga mudah putus asa apabila mengalami kegagalan.

Dari uraian diatas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahannya dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Hubungan yang kurang harmonis antar sesama karyawan.
2. Pelatihan Kerja hanya fokus melatih keterampilan yang rendah saja.
3. Karyawan tidak merasa antusias menyelesaikan pekerjaannya dan juga mudah putus asa apabila mengalami kegagalan.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, dalam penelitian ini penulis banyak menemukan permasalahan namun penulis membatasi pada masalah Pelatihan Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara agar penelitian ini menjadi terfokus, terarah dan tidak jauh dari inti permasalahan.

1.4. Rumusan Masalah

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

- a. Apakah ada pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara?
- b. Apakah ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara?

- c. Apakah ada pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara?

1.5. Tujuan Penelitian

Suatu peningkatan usaha akan dapat terlaksanakan dengan baik jika ditentukan terlebih dahulu tujuan dan kegunaannya.

Adapun yang menjadi tujuan penelitiannya adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

1.6. Manfaat Penelitian

Hasil dari dilakukannya penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat, yaitu :

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bukti empiris dari penelitian serupa sehingga dapat digunakan sebagai rekomendasi bagi penelitian sejenis yang akan dilakukan dimasa yang akan datang.

- b. Sebagai bahan untuk melakukan kajian dan diskusi mengenai Pelatihan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan dalam kaitannya dengan persepsi lingkungan kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Menambah pengetahuan dan wawasan yang lebih luas tentang hal yang berhubungan dengan Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Penelitian ini dapat memberikan masukan dan saran terhadap peningkatan Sumber Daya Manusia pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

3. Manfaat Akademis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia khususnya bagian Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Dapat dijadikan sebagai wacana atau referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya untuk membahas penelitian yang sama.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja Karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam meningkatkan Kinerja perusahaan.

Kinerja Karyawan merupakan suatu bagian yang penting dalam perusahaan, karena dengan adanya Kinerja Karyawan yang baik perusahaan dapat berkembang. (Priansa, 2018) Mendefinisikan Kinerja sebagai berikut: “Kinerja adalah tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata, Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata”.

(Rivai & Basri, 2005) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Kinerja yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian tujuan perusahaan, pencapaian tujuan perusahaan diperoleh dari upaya perusahaan dalam memperoleh sumber daya

manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya (Saripuddin, 2018)

Dalam pandangan (Hasibuan, 2012) mengemukakan Kinerja adalah pencapaian prestasi kerja oleh seorang individu saat melaksanakan kewajiban yang di berikan kepadanya berdasarkan keterampilan, pengalaman, keseriusan, dan waktu, sedangkan menurut (Kaswan, 2012) Kinerja adalah tingkat penyelesaian seseorang dalam suatu periode waktu tertentu secara keseluruhan. *Employee performance is the level of success of an employee/group of people in carrying out a task or activity that is charged to him according to his responsibilities with the expected results.* Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya untuk itu kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan (Imelda & Tirtayasa, 2019). Sedangkan (Hasibuan, 2012) berpendapat kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

1. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut (Rivai & Basri, 2005) tujuan penilaian Kinerja secara umum diantaranya yaitu:

- 1) Melakukan peninjauan ulang terhadap Kinerja Karyawan di masa lalu.

- 2) Mendapatkan data yang sesuai fakta dan sistematis dalam menetapkan nilai suatu pekerjaan.
- 3) Mengidentifikasi kemampuan organisasi.
- 4) Menganalisa kemampuan karyawan secara individual.
- 5) Menyusun sasaran di masa mendatang.
- 6) Melihat prestasi kinerja karyawan secara realistis.
- 7) Mendapatkan keadilan dalam sistem pemberian upah dan gaji yang diterapkan di dalam organisasi.
- 8) Mendapatkan data untuk menetapkan struktur pengupahan dan penggajian yang sesuai dengan pemberlakuan secara umum.
- 9) Membantu pihak manajemen dalam melakukan pengukuran dan pengawasan secara lebih akurat terhadap biaya yang digunakan oleh perusahaan.

(Erwin & Suhardi, 2020) menyatakan menurut teorinya tujuan penilaian kinerja bisa dikategorikan sebagai sebuah sifat evaluasi dan pengembangan. Kemudian menurut (Diana, 2019) tujuan dari penilaian Kinerja dapat dipergunakan untuk:

- 1) Administrasi penggajian
- 2) Umpan balik kinerja
- 3) Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu
- 4) Mendokumentasi keputusan kepegawaian
- 5) Penghargaan terhadap kinerja individu
- 6) Mengidentifikasi kinerja buruk
- 7) Membantu dalam mengidentifikasi tujuan

- 8) Menetapkan keputusan promosi
- 9) Pemberhentian pegawai
- 10) Mengevaluasi pencapaian tujuan

Menurut(Sedarmayanti, 2011)menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah :

- 1) Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
- 2) Memberi informasi kepada karyawan dan pemimpin sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

2. Adapun manfaat penilaian Kinerja Karyawan diantaranya yaitu :

Manfaat dari penilaian Kinerja(Bangun, 2012), yaitu :

- 1) evaluasi antar individu dalam organisasi, yang mempunyai tujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi dan memberikan manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi
- 2) pengembangan diri setiap individu dalam organisasi, dimana individu dinilai kinerjanya, dan bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik Pelatihan maupun pendidikan
- 3) pemeliharaan sistem, yang mempunyai manfaat untuk pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan

oleh individu, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi

- 4) dokumentasi, yang berkaitan dengan keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia.

Adapun manfaat penilaian Kinerja Karyawan(Subroto, 2018)diantaranya yaitu:

- 1) Memberikan informasi mengenai hasil yang diinginkan dari suatu pekerjaan.
- 2) Mencegah adanya miskomunikasi terkait kualitas kerja yang diharapkan.
- 3) Menciptakan peningkatan produktivitas karyawan dikarenakan adanya feedback atau reward bagi karyawan yang berprestasi.
- 4) Menghargai setiap kontribusi.
- 5) Menciptakan komunikasi dua arah antara pihak manajer dengan karyawan.

Menurut(Subroto, 2018)bagi perusahaan penilaian memiliki berbagai manfaat antara lain evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan dari diri setiap individu, pemeliharaan sistem dan dokumentasi.

Menurut(Mangkunegara, 2011)manfaat penilaian Kinerja Karyawan adalah :

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.

- 2) Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan dalam perusahaan
- 4) Sebagai indicator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi
- 5) Sebagai alat untuk meningkatkan Motivasi kerja karyawan sehingga dicapai performance yang baik
- 6) Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya
- 7) Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas

2.1.1.3. Faktor –faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut(Mathis & Jackson, 2006)ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

1. Kemampuan meliputi: bakat, minat, faktor kepribadian,
2. Usaha yang dicurahkan meliputi:Motivasi, etika kerja, kehadiran, rancangan tugas,
3. Dukungan organisasi meliputi:Pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, serta manajemen danrekan kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja(Kaswan, 2013)meliputi:

1. karakteristik karyawan, diantaranya pengetahuan, keterampilan, kemampuan, Motivasi, sikap dan kepribadian karyawan;
2. input, mengacu pada instruksi yang memberitahu karyawan tentang apa, bagaimana, dan kapan pelaksanaan
3. output, merujuk pada standar kinerja;
4. konsekuensi, merupakan insentif yang mereka terima karena kinerja yang baik;
5. umpan balik, merupakan informasi yang karyawan terima selama mereka bekerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja secara garis besar disebabkan oleh tiga variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi mereka(Tuhumena & Worang, 2013)yaitu sebagai berikut :

Variabel individu meliputi : kemampuan, keterampilan, mental dan fisik, latar belakang yang terdiri dari: keluarga, faktor sosial, dan pengalaman. Demokrasi meliputi :umur, asal usul, jenis kelamin.Variabel organisasi meliputi : sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur organisasi, dan desain pekerjaan. Variabel psikologis meliputi : persepsi, sikap, kepribadian, perilaku, Motivasi dan lainnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan(Erwin & Suhardi, 2020)yaitu:

1. Keterampilan dan keahlian,
2. Pengetahuan,
3. Rancangan kerja,
4. Motivasi kerja,
5. Kepemimpinan,

6. Kepuasan kerja,
7. Loyalitas,
8. Komitmen dan
9. Disiplin kerja.

Penjelasannya sebagai berikut :

1. Keterampilan dan keahlian, keterampilan adalah sesuatu yang dipelajari dengan teratur hingga akhirnya menjadi pandai atau ahli di bidang yang dipelajari tersebut. Keahlian ialah suatu kemampuan yang melakukan sesuatu terhadap sebuah peran.
2. Pengetahuan, adalah berbagai gejala yang ditemui dan diperoleh manusia melalui pengamatan akal.
3. Rancangan kerja, adalah bagian dari proses desain pekerjaan (*job design*) yang memperhatikan operasi kerja yang sebenarnya.
4. Motivasi kerja, adalah kemauan kerja yang timbul karena adanya dorongan dari dalam diri karyawan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan sosial dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut.
5. Kepemimpinan, adalah rangkaian aktivitas penataan berupa kemampuan seseorang dalam mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu.
6. Kepuasan kerja, adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi.
7. Loyalitas, sebagai tindakan menunjukkan dukungan dan kepatuhan yang konstan kepada perusahaan tempatnya bekerja.
8. Komitmen, adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

9. Disiplin kerja, adalah penggunaan beberapa hukuman atau sanksi jika karyawan menyimpang dari peraturan.

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

1. Faktor Kompensasi
2. Faktor Jenjang Karir
3. Faktor Citra Karyawan

Penjelasannya sebagai berikut :

1. Faktor Kompensasi, merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada Karyawannya yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh balas jasa misalnya dengan kenaikan gaji, ataupun tunjangan lainnya.
2. Faktor Jenjang Karir, merupakan penghargaan yang diberikan perusahaan kepada seseorang.
3. Faktor Citra Karyawan, merupakan pandangan terhadap seseorang atau karyawan karena telah melakukan sesuatu

2.1.1.4. Indikator Kinerja

Indikator Kinerja Menurut(Kasmir, 2018) yaitu:

- 1) Kualitas (mutu)
- 2) Kuantitas (jumlah)
- 3) Waktu (waktu jangka panjang)
- 4) Penekanan biaya
- 5) Pengawasan,
- 6) Hubungan antar karyawan

Penjelasannya sebagai berikut :

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

(Kartika & Susanta, 2020) Variabel Kinerja dapat diukur dengan menggunakan indikator:

- 1) Kesetiaan,
- 2) Prestasi,
- 3) Kejujuran,
- 4) Kerjasama,
- 5) Prakarsa,
- 6) Kecakapan, dan
- 7) Tanggung jawab.

Penjelasannya adalah sebagai berikut :

- 1) Kesetiaan adalah ketulusan, tidak melanggar janji atau berkhianat, perjuangan dan anugerah, serta mempertahankan kesepakatan dan menjaga janji.

- 2) Prestasi, merupakan hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam melakukan kegiatan.
- 3) Kejujuran, adalah suatu sikap yang lurus hati, menyatakan yang sebenarnya tidak berbohong atau berkata hal-hal yang menyalahi apa yang terjadi (fakta).
- 4) Kerjasama, adalah suatu usaha bersama antara individu atau kelompok sosial untuk mencapai tujuan bersama.
- 5) Prakarsa, adalah upaya, tindakan mula-mula yang dimunculkan oleh seseorang.
- 6) Kecakapan, adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.
- 7) Tanggung jawab adalah keadaan di mana wajib menanggung segala sesuatu sehingga kewajiban menanggung, memikul, menanggung segala sesuatu yang menjadi akibat.

(Flippo, 1995) Kinerja seorang karyawan dapat diukur melalui :

1. mutu kerja, berkaitan dengan ketepatan waktu, ketrampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan;
2. kualitas kerja, berkaitan dengan pemberian tugas tambahan yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan;
3. ketangguhan, berkaitan dengan tingkat kehadiran pemberian waktu libur dan jadwal mengenai keterlambatan hadir ditempat kerja;
4. sikap, yang merupakan sikap karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap dan tanggungjawab mereka terhadap sesama teman dan pimpinan serta seberapa jauh tingkat kerjasama dalam mengevaluasi tugas.

Indikator Kinerja pada penelitian ini diambil menurut pandangan(Diana, 2019)yaitu:

1. Kualitas.
2. Kuantitas.
3. Ketepatan waktu.
4. Efektivitas.

2.1.2. Pelatihan Kerja

2.1.2.1. Pengertian Pelatihan Kerja

Berbagai pengertian dari Pelatihan Kerja telah banyak dikemukakan para ahli dalam hal ini bertujuan untuk memahami makna, tujuan dan manfaat dari Pelatihan Kerja yang dilakukan. Pelatihan Kerjamerupakan wahana yang dilakukan oleh sebuah perusahaan untuk membangun sumber daya manusia yang handal menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan dan persaingan.

Maka dari itu kegiatan Pelatihan tidak bisa diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat dan tajam pada abad ini, sehingga perusahaan menyadari bahwa Pelatihan Kerja merupakan bagian fundamental bagi karyawan, meskipun usaha ini menjadi mahal dan menghabiskan banyak waktu, tetapi akan mengurangi perputaran tenaga kerja dan membuat karyawan menjadi lebih produktif.

Pelatihan(*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan(Simamora, 2004).

Pelatihan Kerja mengacu pada upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran para karyawan tentang

kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan perusahaan. Kompetensi-kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan, atau perilaku yang sangat penting untuk keberhasilan Kinerja Karyawan (Noe et al., 2010).

Pelatihan Kerja adalah adanya serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian - keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang (Simamora, 2004). Pelatihan (*training*) adalah suatu proses untuk memperbaiki keterampilan kerja karyawan yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan (Bangun, 2012). Pelatihan Kerja yang dilakukan harus sesuai dengan apa yang diinginkan pengusaha untuk diberikan oleh setiap karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

2.1.2.2. Tujuan dan Manfaat Pelatihan Kerja

1. Tujuan Pelatihan Kerja

Tujuan utama diadakannya Pelatihan adalah bahwa pertama, Pelatihan dan pengembangan dilakukan untuk menutup “gap” antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan karyawan; kedua, program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan (Siswandi, 2016)

Menurut (Mangkuprawira & Hubeis, 2007) tujuan adalah sebuah pernyataan tentang kehendak terjadinya perubahan dari sebuah proses. Dalam pencapaian harapan, tujuan dan hasil harus dapat diamati dan diukur, spesifik, dengan lamanya waktu Pelatihan dan upaya pencapaiannya dapat dikelola dengan baik.

Menurut(Sunyoto, 2018)tujuan diadakannya Pelatihan itu sendiri adalah :

- 1) Memperbaiki kinerja, dimana Pelatihan dibutuhkan untuk mengisi kekurangan kinerja sesungguhnya dan kinerja terprediksi karyawan.
- 2) Memutakhirkan keahlian para karyawan, dimana dengan Pelatihan karyawan dapat secara efektif menggunakan teknologi-teknologi baru.
- 3) Mengurangi waktu belajar, dimana ketika seleksi karyawan tidak sempurna, maka Pelatihan sering diperlukan untuk mengisi gap antara kinerja karyawan yang diprediksikan dengan kinerja aktualnya.
- 4) Memecahkan masalah operasional, dimana Pelatihan diberikan untuk membantu karyawan dalam memecahkan masalah-masalah organisasional dan melaksanakan pekerjaan secara efektif.
- 5) Promosi karyawan, dengan memotivasi karyawan melalui program pengembangan karier yang sistematis.
- 6) Orientasi karyawan terhadap organisasi, dengan melakukan upaya bersama agar ada orientasi karyawan terhadap organisasi dan pekerjaan.
- 7) Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi, dimana Pelatihan dan pengembangan memainkan peran ganda dengan menyediakan aktivitas yang membuahkan efektivitas

organisasional yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua karyawan.

Menurut(Saeed & Asghar, 2012), Pelatihan didefinisikan sebagai kegiatan yang terorganisir yang mempunyai tujuan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan, bahkan untuk membantu karyawan meningkatkan tingkat pengetahuan atau keterampilan yang diperlukan karyawan. Selain itu efek dari Pelatihan, kinerja karyawan akan meningkatkan efisiensi kerja dan mempunyai kontribusi untuk keberhasilan organisasi.

2. Manfaat Pelatihan Kerja

Manfaat kegiatan Pelatihan Karyawan(Rivai & Basri, 2005)bagi perusahaan adalah sebagai berikut:

- 1) Perusahaan dapat bersaing dengan para kompetitor dan menyesuaikan diri dengan kemajuan.
- 2) Perusahaan mampu menyiapkan dan menjawab tantangan di masa depan.
- 3) Perusahaan dapat menghadirkan produk berkualitas yang dapat meningkatkan citra perusahaan itu sendiri.
- 4) Perusahaan lebih fleksibel dalam mekanisme penggunaan alat-alat baru.
- 5) Perusahaan dapat mempersiapkan karyawan-karyawan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.

Pelatihan mempunyai manfaat harus bisa meningkatkan efektivitas karyawan, meningkatkan kepuasan karyawan, serta bisa memenuhi program kesempatan kerja yang sama dan mencegah keusangan karyawan (Simamora, 2004).

Menurut (Simamora, 1999) ada beberapa manfaat dari program Pelatihan diantaranya adalah :

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktifitas
2. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
3. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Menurut (Noe et al., 2010) manfaat Pelatihan kerja yaitu:

1. Membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru.
2. Membantu karyawan untuk dapat bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas.
3. Memberikan cara-cara baru bagi karyawan untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau pada saat keahlian mereka absolut.
4. Mempersiapkan para karyawan untuk menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya, terutama pada kaum minoritas dan wanita.

Menurut (Rivai & Sagala, 2013) adapun manfaat Pelatihan yang dibagikan menjadi tiga golongan, yaitu:

1. Manfaat untuk karyawan
2. Manfaat untuk perusahaan
3. Manfaat dalam hubungan sumber daya manusia, intra dan antar grup dan individu.

3.1.2.3. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja

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

Menurut(Kasmir, 2018)faktor yang mempengaruhi Pelatihan antara lain:

1. Peserta Pelatihan,
2. Instruktur/pelatih,
3. Materi Pelatihan,
4. Lokasi Pelatihan,
5. Lingkungan Pelatihan,
6. Waktu Pelatihan

Penjelasannya adalah sebagai berikut :

1. Peserta Pelatihan, adalah orang yang datang ke program pendidikan dan Pelatihan dengan tujuan untuk mendapatkan nilai tambah berupa peningkatan pengetahuan dan keterampilan atau kompetensi.
2. Instruktur/pelatih, seorang yang profesional yang tugasnya membantutim dalam memperbaiki penampilan.
3. Materi Pelatihan harus dapat dipelajari karyawan peserta Pelatihan dengan bantuan yang minimal dari trainer.
4. Lokasi Pelatihan, tempat dilaksanakannya suatu Pelatihan.
5. Lingkungan Pelatihan, lingkungan menjadi Motivasi yang paling dominan mempengaruhi semangat karyawan.

6. Waktu Pelatihan, Biasanya training dilakukan sebelum memulai kerja atau pada saat awal masuk kerja

(Tuhumena & Worang, 2013) mengemukakan bahwa Pelatihan dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antara lain sebagai berikut: 1) Dukungan Manajemen Puncak dan 2) Kemajuan Teknologi

Menurut (Samsudin & Sadili, 2010) faktor-faktor yang mempengaruhi Pelatihan :

1. Kualitas angkatan kerja,
2. Persaingan global,
3. Perubahan yang cepat dan terus-menerus,
4. Masalah alih teknologi,
5. Perubahan demografi.

Penjelasannya adalah sebagai berikut :

1. Kualitas angkatan kerja, adalah penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.
2. Persaingan global, adalah suatu bentuk kompetisi tingkat dunia dimana setiap negara berhak untuk ikut bersaing tanpa dibatasi oleh wilayah
3. Perubahan yang cepat dan terus-menerus, adalah perubahan sosial yang berlangsung biasanya hampir tanpa gejolak, dan berlangsung terus menerus dan merasakan adanya perubahan sosial dalam lingkungannya.
4. Masalah alih teknologi, merupakan persoalan yang senantiasa dihadapi negara berkembang sejak negara tersebut mengarahkan pembangunan ekonominya dengan menitik beratkan pada sektor industri, sampai dengan sektor industri dijadikan tulang punggung perekonomian nasional.

5. Perubahan demografi yang tidak terkendali tentunya akan berdampak pada kondisi ekonomi negara tersebut.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Pelatihan antara lain peserta, pelatih/instruktur, fasilitas Pelatihan, kurikulum, dan dana Pelatihan (Hasibuan, 2012).

3.1.2.4. Indikator- Indikator Pelatihan Kerja

Indikator Pelatihan Kerja pada penelitian ini diambil menurut pandangan (Mangkunegara, 2004) yaitu:

- 1) Jenis Pelatihan
- 2) Tujuan Pelatihan
- 3) Materi Pelatihan
- 4) Metode yang di gunakan
- 5) Waktu (Banyaknya Sesi)

Penjelasannya adalah sebagai berikut :

- 1) Jenis Pelatihan, yang sering dilakukan pada setiap perusahaan yaitu :
 - a. *Skill Training* (Pelatihan Keahlian)
 - b. *Retraining* (Pelatihan Ulang)
 - c. *Cross Functional Training*
 - d. *Team Training* (Pelatihan Tim)
 - e. *Language Training*
 - f. *Creativity Training*
- 2) Tujuan Pelatihan, pada hakekatnya merupakan jawaban terhadap permasalahan yang dihadapi oleh individu atau sekelompok orang dalam memperoleh dan meningkatkan kemampuan-kemampuan yang diperlukan untuk melakukan suatu pekerjaan.
- 3) Materi Pelatihan, serangkaian panduan yang memenuhi standar atau ukuran tertentu dan dipakai untuk kegiatan belajar mengajar.

- 4) Metode yang di gunakan, yaitu ceramah, diskusi, peragaan, latihan/praktek, instruksi kerja, studi kasus, permainan, bermain peran, in-tray, simulasi dan online learning.
- 5) Waktu (Banyaknya Sesi), Biasanya training dilakukan sebelum memulai kerja atau pada saat awal masuk kerja.

Adapun indikator untuk mengukur Pelatihan Kerja menurut(Rivai & Sagala, 2013)adalah :

- 1) Kualitas materi Pelatihan;
- 2) Kualitas metode Pelatihan;
- 3) Kualitas instruktur Pelatihan;
- 4) Kualitas sarana dan prasarana Pelatihan;
- 5) Kualitas peserta Pelatihan.

Penjelasannya adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas materi Pelatihan; Materi Pelatihan karyawan yang baik dapat membantu meningkatkan kualitas SDM di sebuah perusahaan.
- 2) Kualitas metode Pelatihan; Terdapat dua jenis metode Pelatihan, yaitu on the job training dan off the job training keduanya memiliki peran dalam meningkatkan kualitas sdm.
- 3) Kualitas instruktur Pelatihan; meliputi kualitas instruktur, kepuasan peserta, penilaian yang efektif, kejelasan harapan, dan stimulasi pembelajaran.
- 4) Kualitas sarana dan prasarana Pelatihan, mengingat penting yang akan menentukan bagi kualitas perencanaan Pelatihan.
- 5) Kualitas peserta Pelatihan. bentuk keterlibatan peserta Pelatihan yang rajin dan giat selama mengikuti Pelatihan.

Adapun indikator untuk mengukur Pelatihan Kerja menurut(Simamora, 2004)adalah sebagai berikut :

1. Menjalankan tugas
2. Mengadakan variasi

Menurut(Wibowo, 2017)variabel Pelatihan Kerja dapat di ukur dengan menggunakan indikator : tujuan, sasaran, waktu, instruktur, materi, metode, dan peserta.

2.1.3. Motivasi

2.1.3.1. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah sebuah proses yang mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan, atau dengan kata lain adanya dorongan dari luar terhadap seseorang, sehingga mau melakukan sesuatu(Martoyo, 1998) . Menurut (Bangun, 2012)Motivasi adalah adanya suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur, dan merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain atau karyawan.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu Motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang(Tanjung, 2015).

Motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang (karyawan) berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya, dan Motivasi ini disebut dengan Motivasi Intrinsik. Ada pula Motivasi yang bersumber dari luar diri orang bersangkutan yang disebut dengan Motivasi Ekstrinsik,

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik merupakan Motivasi yang timbul dari diri seseorang, tidak perlu adanya rangsangan dari luar. Dari dalam diri seseorang sudah ada dorongan yang menimbulkan mereka untuk melakukan sesuatu. Motivasi intrinsik timbul karena keinginan diri sendiri, juga didorong dari tujuan kegiatan yang dilakukan.

2. Motivasi Ekstrinsik

Berbeda dari Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik adalah Motivasi yang datang dari luar atau dari orang lain. Motivasi memang terlihat mudah namun seseorang akan bangkit dengan Motivasi dari orang lain yang lebih pandai atau lebih tua dari mereka. Namun Motivasi juga bisa muncul dari orang yang lebih muda atau sebaya dengan orang tersebut.

Motivasi memiliki arti yang begitu penting terhadap kinerja karyawan, dikarenakan ketika karyawan termotivasi, kinerja karyawan akan meningkat, sebab karyawan memainkan peran penting dalam keberhasilan organisasi (Saeed & Asghar, 2012). Motivasi yang diberikan kepada karyawan, mempunyai pengaruh dan peranan yang sangat penting bagi perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Dalam lingkungan bekerja, Motivasi tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomi saja tetapi juga dalam bentuk lain, seperti kebutuhan psikis, sebab ganjaran yang paling menyenangkan dari bekerja adalah nilai sosial dalam bentuk pengakuan, adanya penghargaan, respek dan kekaguman terhadap pribadi seseorang meskipun ada beberapa orang dalam bekerja hanya

sebagai pemuas egonya saja melalui kekuasaan atau menguasai orang lain(Sundarsi & Suprihatmi, 2012).

2.1.3.2. Tujuan dan Manfaat Motivasi

1. Tujuan Motivasi

Secara umum tujuan Motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu(Purwanto, 2006). Sedangkan tujuan Motivasi dalam(Hasibuan, 2012)mengungkapkan bahwa:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas - tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Tindakan memotivasiakan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan Motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

Tujuan Motivasi ialah mendorong hasrat dan gairah karyawan, meninggikan kepuasan dan moral karyawan, meninggikan daya guna karyawan, menjunjung tinggi kesetiaan dan konsistensi karyawan,

meninggikan disiplin dan merendahkan tingkat ketidakhadiran karyawan, memaksimalkan penyediaan karyawan, membentuk atmosfer dan ikatan kerja yang baik, meninggikan produktivitas dan keterlibatan karyawan, peningkatan kemakmuran karyawan dan meninggikan kesadaran karyawan akan kewajiban terkait tugasnya (Kaswan, 2012).

(Kaswan, 2013) tujuan dari Motivasi itu sendiri adalah :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 5) Menggefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- 7) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 8) Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 9) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2. Manfaat Motivasi

Secara singkat, manfaat Motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga kinerja meningkat (Arep & Hendri, 2003). Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. (Sundarsi & Suprihatmi, 2012).

Manfaat Motivasi menurut (Primajaya, 2012) antara lain :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan.
4. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
6. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
7. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

8. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
9. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Manfaat Motivasi menurut (Tuhumena & Worang, 2013)

- 1) Kemampuan untuk cepat tanggap dan beraksi
- 2) Meningkatkan tingkat efisiensi karyawan
- 3) Mengarah pada pencapaian tujuan organisasi
- 4) Membangun hubungan yang bersahabat
- 5) Mengarah pada stabilitas tenaga kerja

2.1.3.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut (Afandi, 2016) Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

yaitu:

1. Kebutuhan hidup
2. Kebutuhan masa
3. Kebutuhan harga diri
4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Penjelasannya adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan hidup yaitu: Kebutuhan untuk mempertahankan hidup
2. Kebutuhan masa depan yaitu: Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang
3. Kebutuhan harga diri yaitu: Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan dari prestasi karyawan dan masyarakat lingkungannya.
4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja yaitu: Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

Faktor mempengaruhi Motivasi antara lain menurut (Priansa, 2018)

Yaitu: “keluarga dan kebudayaan, konsep diri, jenis kelamin, pengakuan dan

prestasi, cita-cita dan aspirasi, kemampuan belajar, kondisi pegawai, kondisi lingkungan, unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan dan upah pimpinan memotivasi pegawai”.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi antara lain menurut (Priansa, 2018) Yaitu:

1. Keluarga
2. Kebudayaan
3. Konsep diri
4. Jenis kelamin,
5. Pengakuan dan prestasi
6. Cita-cita dan aspirasi
7. Kemampuan belajar
8. Kondisi pegawai
9. Kondisi lingkungan.

Penjelasannya adalah sebagai berikut :

1. Keluarga adalah dua atau lebih individu yang tergabung dalam satu rumah tangga karena hubungan darah, ikatan perkawinan, dan proses.
2. Kebudayaan adalah keseluruhan sistem gagasan, dan tindakan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dimiliki manusia dengan belajar.
3. Konsep diri adalah cara pandang dan sikap seseorang terhadap diri sendiri.
4. Jenis kelamin, perbedaan biologis antara pria dan wanita.
5. Pengakuan dan prestasi, Pengakuan adalah perbuatan mengaku atau mengakui; prestasi adalah hasil atas usaha yang dilakukan seseorang.
6. Cita-cita dan aspirasi, Cita-cita adalah keinginan yang selalu ada di dalam pikiran, aspirasi adalah harapan dan tujuan untuk keberhasilan pada masa yang akan datang.

7. Kemampuan belajar, kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.
8. Kondisi pegawai adalah situasi atau keadaan yang ada pada diri individu baik itu diluar maupun didalam dirinya.
9. Kondisi lingkungan adalah segala sesuatu yang ada di sekitar manusia dan mempengaruhi perkembangan kehidupan manusia.

Selain itu ada teori Motivasi dua faktor dari Herzberg, yang dikenal dengan sebutan model dua faktor, yaitu faktor Motivasional dan faktor hygiene. Dimana yang dimaksud dengan faktor Motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya instrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik, yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Yang termasuk faktor Motivasional itu sendiri adalah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain; sedangkan faktor hygiene atau pemeliharaan mencakup status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku (Kaswan, 2013)

(Gomes, 2005) Motivasi melibatkan faktor-faktor individual dan faktor organisasional, dimana yang termasuk faktor individual adalah kebutuhan, tujuan, sikap dan kemampuan; sedangkan yang termasuk faktor organisasional

adalah pembayaran, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri.

2.1.3.4. Indikator Motivasi

Motivasi pada penelitian ini diambil menurut pandangan (Hasibuan, 2012) yaitu:

- 1) Kebutuhan Fisik
- 2) Kebutuhan Keselamatan dan Kesehatan
- 3) Kebutuhan Sosial
- 4) Kebutuhan Penghargaan
- 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Penjelasannya adalah sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan Fisik, adalah kebutuhan yang nyata yang di perlukan manusia saat itu ataupun saat yang akan datang yang harus dipenuhi agar kelangsungan hidupnya lebih layak
- 2) Kebutuhan Keselamatan dan Kesehatan, upaya perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja itu bukan hanya sebuah kebutuhan yang mempunyai konsekuensi yuridis untuk pemenuhannya
- 3) Kebutuhan Sosial, adalah kebutuhan akan saling berinteraksi antara manusia yang satu dengan manusia lainnya dalam kehidupan bermasyarakat
- 4) Kebutuhan Penghargaan, merupakan hak untuk memperoleh dan kewajiban untuk meraih atau mempertahankan pengakuan dari orang lain
- 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri, meliputi kebutuhan memenuhi keberadaan diri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan dan potensi diri.

Variabel Motivasi dapat diukur dengan menggunakan indikator: prestasi, afiliasi, dan kekuasaan (Robbins & Timothy, 2017).

Menurut (Didit, 2013) indikator-indikator Pelatihan tersebut adalah:

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

Menurut (Afandi, 2016) Dimensi dan indikator Motivasi terbagi menjadi dua dimensi dan enam indikator, yaitu:

- 1) Dimensi ketenteraman
- 2) Dimensi dorongan

Penjelasannya adalah sebagai berikut :

- 1) Dimensi ketenteraman adalah senang, nyaman dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi. Indikator: Balas jasa, kondisi kerja dan fasilitas kerja
- 2) Dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin. Indikator: Prestasi kerja, pengakuan dari atasan dan pekerjaan itu sendiri

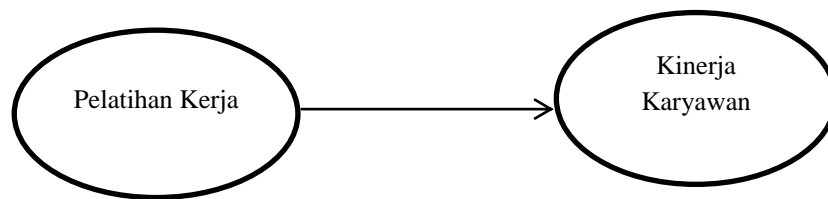
2.2. Kerangka Berpikir konseptual

2.2.1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Organisasi yang efektif harus mampu untuk menemukan, mendayagunakan, mempertahankan, dan mengembangkan manusia untuk mencapai hasil yang dicita-citakan (Rivai, 2004). Menurut (Pramiana, 2017) bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan,

semakin sering karyawan mendapatkan Pelatihan Kerja maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Tuhumena & Worang, 2013).

Hubungan antara Pelatihan Kerja dengan Kinerja Karyawan dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

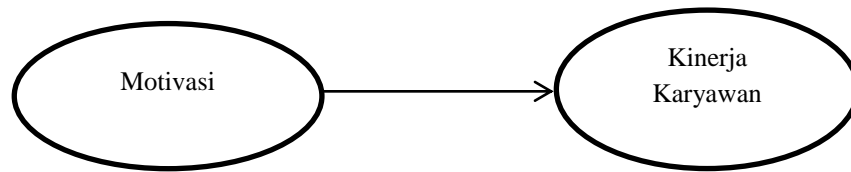


Gambar II.1. Hubungan Pelatihan Kerja dengan Kinerja Karyawan

2.2.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi terhadap Kinerja Karyawan berada pada tingkat kuat atau mempunyai pengaruh yang positif, yang menunjukkan bahwa jika pengaruh Motivasi tinggi/berjalan dengan baik, maka Kinerja Karyawan akan tinggi pula. Sehingga perlu pengaruh Motivasi yang baik agar Kinerja Karyawan berjalan dengan lancar dan baik. Menurut (Pramiana, 2017) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin besar Motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan meningkatkan Kinerja Karyawan tersebut. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Jufrizen, 2017).

Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

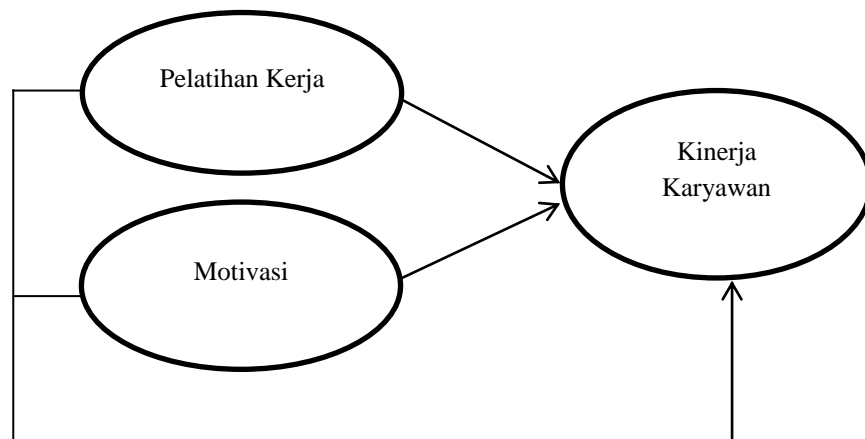


Gambar : II.2.Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan

2.2.3. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi dengan Kinerja Karyawan

Menurut(Subroto, 2018)yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan” Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Tuhumena & Worang, 2013).

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



Gambar II.3. Hubungan Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

2.3. Hipotesis

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

1. Ada pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
3. Ada pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara

BAB 3

METODE PENELITIAN

1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2017) Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang tidak dilakukan secara mendalam, sehingga waktu yang digunakan relatif singkat. Hal-hal yang diteliti hanya sesuatu yang bersifat permukaan atau kulit-kulitnya saja. Instrumen (alat) pengumpulan data penelitian dapat saja menggunakan seperti angket, wawancara sederhana, pengamatan sederhana.

1.2. Definisi Operasional

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

Tabel III.1
Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah pencapaian prestasi kerja oleh seorang individu saat melakukan kewajiban yang di berikan kepadanya berdasarkan keterampilan, pengalaman, keseriusan, dan waktu. (Hasibuan, 2012)	1) Kualitas (mutu) 2) Kuantitas (jumlah) 3) Waktu 4) Penekanan biaya 5) Pengawasan, 6) Hubungan antar karyawan	Skala likert
2	Pelatihan Kerja (X1)	Pelatihan Kerja adalah adanya serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian -	1) Kualitas materi Pelatihan; 2) Kualitas metode Pelatihan; 3) Kualitas instruktur	Skala

		keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang. (Simamora, 1997)	Pelatihan; 4) Kualitas sarana dan prasarana Pelatihan; 5) Kualitas peserta Pelatihan.	likert
3	Motivasi (X2)	Motivasi adalah adanya suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur, dan merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain atau karyawan. (Bangun, 2012)	1) Kebutuhan Fisik 2) Kebutuhan Keselamatan dan Kesehatan 3) Kebutuhan Sosial 4) Kebutuhan Penghargaan 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri	Skala likert

1.3. Tempat dan waktu penelitian

1.3.1. Tempat Penelitian

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

1.3.2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari 2021 sampai dengan bulan April 2021.

1.4. Teknik Pengambilan Sampel

1.4.1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap di

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara berjumlah 168 Orang pegawai.

1.4.2. Sampel

(Sugiyono, 2017) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila peneliti melakukan penelitian terhadap populasi yang besar, sementara peneliti ingin meneliti tentang populasi tersebut dan peneliti memiliki keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel, sehingga generalisasi kepada populasi yang diteliti.

Maknanya sampel yang diambil dapat mewakili atau representatif bagi populasi tersebut. Oleh karena itu jumlah sampel yang diambil adalah 168 orang pegawai agar mendapatkan hasil penelitian yang relevan. Penarikan sampel dapat dilakukan dengan menggunakan penentuan sampel yang diambil dengan responden menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2017)

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Eror

Berdasarkan rumus diatas, maka sampel yang digunakan sejumlah :

$$N = \frac{168}{1+168 (10\%)^2}$$

$$N = \frac{168}{1+168 (0,01)}$$

$$N = \frac{168}{2,68}$$

$$N = 63$$

Dengan demikian, jumlah sampel yang dibutuhkan adalah sejumlah 63 orang.

1.5. Teknik Pengumpulan Data

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

1.5.1. Daftar Pertanyaan (Quesioner)

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

- a. Angket / kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017) Angket dalam penelitian ini ditunjukan kepada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera

Utara di jl Putri Hijau No.06 Medan, Dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagai berikut :

Tabel III.2
Pengukuran Skala Likert

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

Sumber : (Sugiyono, 2017)

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

- b. Wawancara yaitu yang dilakukan dengan pihak yang berkompeten atau berwenang untuk memberikan informasi dan keterangan sesuai yang dibutuhkan peneliti.

3.5.1.1. Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir, ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan R-hitung dengan R-tabel jika R-hitung lebih besar dari R-tabel dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Dengan cara lain yaitu yang dilihat dari sig (2-tailed) dan membandingkannya dengan taraf signifikansi (α) yang ditentukan bila sig (2-tailed) $\leq 0,05$ maka butir instrument valid.

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_1y_1 - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x_1^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y_1^2 - (\sum y)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2017)

Dimana :

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

Dengan kriteria :

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

Tabel III. 3

Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Nilai Korelasi	Nilai Kinerja Karyawan	Keterangan
1	0,326	0,000 < 0,05	Valid
2	0,743	0,000 < 0,05	Valid
3	0,751	0,000 < 0,05	Valid
4	0,297	0,000 < 0,05	Valid
5	0,748	0,000 < 0,05	Valid
6	0,211	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 23, 2021

Tabel III. 4
Uji Validitas Pelatihan Kerja (X1)

No	Nilai Korelasi	Nilai Pelatihan Kerja	Keterangan
1	0,749	0,000 < 0,05	Valid
2	0,376	0,000 < 0,05	Valid
3	0,411	0,000 < 0,05	Valid
4	0,011	0,000 < 0,05	Valid
5	0,185	0,000 < 0,05	Valid

Sumber :Hasil Olahan Data SPSS 23, 2021

Tabel III. 5
Uji Validitas Motivasi (Y)

No	Nilai Korelasi	Nilai Motivasi	Keterangan
1	0,755	0,000 < 0,05	Valid
2	0,308	0,000 < 0,05	Valid
3	0,618	0,000 < 0,05	Valid
4	0,675	0,000 < 0,05	Valid
5	0,258	0,000 < 0,05	Valid

Sumber :Hasil Olahan Data SPSS 23, 2021

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dari masing-masing kuesioner tabel Kinerja Karyawan, Pelatihan Kerja dan Motivasi memiliki nilai yang valid maka dengan demikian dapat di lanjutkan dengan uji reabilitas instrumen penelitian.

3.5.1.2. Uji Reliabilitas

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

Rumus Cronbach Alpha (Sugiyono, 2017)

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

Dimana:

r = Reliabilitas instrument

k = Banyak butir pertanyaan

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

$\sigma 1^2$ = Varian total

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

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

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

Tabel III. 6

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2 dan Y

Variabel	Nilai Reliabel	Keterangan
Pelatihan Kerja	0,470	Reliabel
Motivasi	0,748	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,759	Reliabel

1.6. Teknik Analisis Data

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

1.6.1. Regresi Linear Berganda

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

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Sumber (Sugiyono, 2017)

Keterangan :

Y	= Kinerja karyawan
a	= Konstanta
b1 dan b2	= Besaran Koefisien regresi dari masing-masing variable
x1	= Pengaruh Pelatihan Kerja
x2	= Pengaruh Motivasi
e	= error term

1.6.2. Uji Asumsi Klasik

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

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data

berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal. (Sugiyono, 2017).

b. Uji Multikolinieritas

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

c. Uji Heteroskedastisitas

(Sugiyono, 2017) Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya tetap, maka tersebut homoskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik acatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya.

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain : jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

1.6.3. Pengujian Hipotesis

Pada prinsipnya pengujian hipotesis ini merupakan untuk membuat keputusan sementara untuk melakukan penyenggaan dan membenaran dari masalah. Adapun pengujian terhadap hipotesis yang dilakukan dengan cara sebagai berikut :

a. Uji t

Uji ini digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom sig (*significance*). Jika probabilitas nilai t atau signifikansi $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Namun, jika probabilitas nilai t atau signifikansi $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2017).

b. Uji F.

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Penggunaan tingkat signifikansinya beragam, tergantung keinginan peneliti, yaitu 0,01 (1%) ; 0,05 (5%) dan 0,10 (10%). Hasil uji F dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom sig. Sebagai contoh, kita menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05), jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antar variabel bebas terhadap variabel terikat. Namun, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara

variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji F bisa dilakukan dengan bantuan *software* SPSS (Sugiyono, 2017).

1.6.4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi R^2 pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memproduksi variabel-variabel dependen.

Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program statistical ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

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

(Sugiyono, 2017)

Dimana :

- D = Koefisien determinasi
- R = Nilai Korelasi Berganda
- 100% = Persentase Kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 5 pernyataan untuk variabel X1, 5 pernyataan untuk variabel X2, dan 6 pernyataan untuk variabel Y, dimana yang menjadi variabel X1 adalah Pelatihan Kerja, yang menjadi variabel X2 adalah Motivasi, dan yang menjadi variabel Y adalah Kinerja Karyawan. Angket yang disebar ini diberikan kepada 63 orang karyawan tetap di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. sebagai sampel penelitian dan metode yang digunakan adalah metode skala likert yang terdiri dari 5 (Lima) opsi dan bobot penilaian sebagai berikut dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

Tabel IV.1

Pengukuran Skala Likert

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

(Juliandi & Irfan, 2014)

Pada tabel diatas berlaku baik di dalam menghitung variabel X1 dan X2 yaitu variabel bebas (variabel Pelatihan Kerja, variabel Motivasi) maupun variabel Y yaitu variabel terikat (Kinerja Karyawan). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.

4.1.1. Karakteristik Responden

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

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat seperti dibawah ini:

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
JenisKelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	30	47.6	47.6	47.6
Perempuan	33	52.4	52.4	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 23, 2021

Dari data diatas, dapat diketahui bahwa lebih banyak jumlah responden yang bekerja terdiri dari Laki-laki sebanyak 30 orang (47,6%), dan jumlah responden Perempuan sebanyak 33 orang (52,4 %). Dengan kata lain mayoritas responden perempuan lebih banyak jika dibandingkan dari responden laki-laki yang terdapat pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara .

2. Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel dibawah

ini :

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 Tahun	42	66.7	66.7	66.7
31-40 Tahun	14	22.2	22.2	88.9
>40 Tahun	7	11.1	11.1	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber :Hasil Olahan Data SPSS 23, 2021

Dari tabel di atas diketahui usia responden yaitu pada usia 20-30 tahun sebanyak 42 orang (66,7 %), usia 31-40 tahun sebanyak 14 orang (22,2 %), usia 41-50 tahun sebanyak 7 orang (11,1 %).

6. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

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

Tabel IV.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	2	3.2	3.2	3.2
	D3	3	4.8	4.8	7.9
	S1	56	88.9	88.9	96.8
	S2	1	1.6	1.6	98.4
	S3	1	1.6	1.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber :Hasil Olahan Data SPSS 23, 2021

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden yang bekerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara pada pendidikan SLTA sebanyak 2 orang (3,2 %), D3 sebanyak 3 orang (4,8 %), S1 sebanyak 56 orang (88,9 %), S2 sebanyak 1 orang (1,6%) dan S3 sebanyak 1 orang (1,6%).

4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 63 responden pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara melalui penyebaran kuesioner, untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran.

Tabel IV.5

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pelatihan Kerja

No	Jawaban Responden											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	49,2%	28	44,4 %	3	4,8 %	1	1,6 %	0	0	63	100
2	30	47,6%	26	41,3 %	6	9,5 %	1	1,6 %	0	0	63	100
3	31	49,2%	27	42,8 %	4	6,3 %	0	0	1	1,6 %	63	100
4	29	46,0%	29	46,0 %	4	6,3 %	0	0	1	1,6 %	63	100
5	31	49,2 %	28	44,4 %	3	4,8 %	1	1,6 %	0	0	63	100

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 23, 2021

Berdasarkan tabel di atas dari jawaban responden dikemukakan sebagai berikut :

- a. Pada pernyataan pertama mengenai materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang dengan persentase 49,2%, setuju 28 orang dengan persentase 44,4%, kurang setuju 3 orang dengan persentase 4,8 %, dan tidak setuju 1 orang dengan persentase 1,6%. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.
- b. Pada pernyataan kedua mengenai instruktur menyampaikan materi pelatihan dengan baik, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang dengan persentase 47,6%, setuju 26 orang dengan persentase 41,3%, kurang setuju 6 orang dengan persentase 9,5 %, dan tidak setuju 1 orang dengan persentase 1,6%. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.
- c. Pada pernyataan ketiga mengenai instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak

31 orang dengan persentase 49,2%, setuju 27 orang dengan persentase 42,8%, kurang setuju 4 orang dengan persentase 6,3 %, dan sangat tidak setuju 1 orang dengan persentase 1,6%. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.

- d. Pada pernyataan keempat mengenai pelatihan karyawan dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang dibutuhkan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang dengan persentase 46,0%, setuju 29 orang dengan persentase 46,0%, kurang setuju 4 orang dengan persentase 6,3 %, dan sangat tidak setuju 1 orang dengan persentase 1,6%. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.
- e. Pada pernyataan kelima mengenai selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang dengan persentase 49,2%, setuju 28 orang dengan persentase 44,4%, kurang setuju 3 orang dengan persentase 4,8 %, dan tidak setuju 1 orang dengan persentase 1,6%. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.

Tabel IV.6

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi

No	Jawaban Responden											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	41,3 %	30	47,6 %	4	6,3 %	2	3,2 %	1	1,6 %	63	100
2	29	46,0 %	27	42,8 %	6	9,5 %	1	1,6 %	0	0	63	100
3	33	52,4 %	26	41,3 %	3	4,8 %	1	1,6 %	0	0	63	100
4	29	46,0 %	29	46,0 %	4	6,3 %	1	1,6 %	0	0	63	100
5	29	46,0 %	29	46,0 %	3	4,8 %	1	1,6 %	1	1,6 %	63	100

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 23, 2021

Berdasarkan tabel di atas dari jawaban responden dikemukakan sebagai berikut :

- a. Pada pernyataan pertama mengenai gaji yang diberikan telah mampu memenuhi kebutuhan hidup, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 30 orang dengan persentase 47,6%, sangat setuju 26 orang dengan persentase 41,3%, kurang setuju 4 orang dengan persentase 6,3 %, tidak setuju 2 orang dengan persentase 3,2%, dan sangat tidak setuju 1 orang dengan persentase 1,6%. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan setuju terhadap pernyataan tersebut.
- b. Pada pernyataan kedua mengenai lingkungan kerja yang aman dan nyaman, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang dengan persentase 46,0%, setuju 27 orang dengan persentase 42,8%, kurang setuju 6 orang dengan persentase 9,5 %, dan tidak setuju 1 orang dengan persentase 1,6%. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.
- c. Pada pernyataan ketiga mengenai hubungan dengan atasan terjalin dengan baik dan harmonis, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang dengan persentase 52,4% dan setuju 26 orang dengan persentase 41,3%, kurang setuju 3 orang dengan persentase 4,8 %, dan tidak setuju 1 orang dengan persentase 1,6%. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.
- d. Pada pernyataan keempat mengenai kinerja dihargai oleh atasan, baik secara kualitas maupun kuantitas, responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang dengan persentase 46,0% dan setuju 29 orang dengan persentase 46,0%, kurang setuju 4 orang dengan persentase 6,3 %, dan tidak setuju 1 orang

dengan persentase 1,6%. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.

- e. Pada pernyataan kelima mengenai menerima pekerjaan yang lebih menantang dari atasan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang dengan persentase 46,0%, setuju 29 orang dengan persentase 46,0%, kurang setuju 3 orang dengan persentase 4,8 %, tidak setuju 1 orang dengan persentase 1,6% dan sangat tidak setuju 1 orang dengan persentase 1,6%. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.

Tabel IV.7

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

No	Jawaban Responden											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	49,2 %	30	47,6 %	1	1,6 %	0	0	1	1,6 %	63	100
2	27	42,8 %	33	52,4 %	2	3,2 %	0	0	1	1,6 %	63	100
3	29	46,0 %	30	47,6 %	3	4,8 %	1	1,6 %	0	0	63	100
4	32	50,8 %	27	42,8 %	3	4,8 %	1	1,6 %	0	0	63	100
5	34	54,0 %	23	36,5 %	5	7,9 %	1	1,6 %	0	0	63	100
6	33	52,4 %	27	42,8 %	2	3,2 %	1	1,6 %	0	0	63	100

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 23, 2021

Berdasarkan tabel di atas dari jawaban responden dikemukakan sebagai berikut :

- a. Pada pernyataan pertama mengenai mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang dengan persentase 49,2%, setuju 30 orang dengan persentase 47,6%, kurang setuju 1 orang dengan persentase 1,6 % dan sangat

tidak setuju 1 orang dengan persentase 1,6%. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.

- b. Pada pernyataan kedua mengenai pekerjaan yang dilakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 33 orang dengan persentase 47,6% dan sangat setuju 27 orang dengan persentase 42,8%, kurang setuju 2 orang dengan persentase 3,2 %, dan sangat tidak setuju 1 orang dengan persentase 1,6%. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan setuju terhadap pernyataan tersebut.
- c. Pada pernyataan ketiga mengenai dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 30 orang dengan persentase 47,6% dan sangat setuju 29 orang dengan persentase 46,0%, kurang setuju 3 orang dengan persentase 4,8 %, dan tidak setuju 1 orang dengan persentase 1,6%. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan setuju terhadap pernyataan tersebut.
- d. Pada pernyataan keempat mengenai penggunaan fasilitas di tempat kerja seperti internet, PC dan sebagainya sebagai penunjang pekerjaan, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang dengan persentase 50,8%, setuju 27 orang dengan persentase 42,8%, kurang setuju 3 orang dengan persentase 4,8 %, dan tidak setuju 1 orang dengan persentase 1,6%. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.
- e. Pada pernyataan kelima mengenai melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh walau tidak adanya pengawasan dari atasan, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang dengan persentase

54,0% dan setuju 23 orang dengan persentase 36,5%, %, kurang setuju 5 orang dengan persentase 7,9 %, dan tidak setuju 1 orang dengan persentase 1,6%. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawansangat setuju terhadap pernyataan tersebut.

- f. Pada pernyataan keenam mengenai sesama rekan kerja memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang dengan persentase 52,4%, setuju 27 orang dengan persentase 42,8% %, kurang setuju 2 orang dengan persentase 3,2 %, dan tidak setuju 1 orang dengan persentase 1,6%. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawansangat setuju terhadap pernyataan tersebut

4.1.3. Analisis Data Penelitian

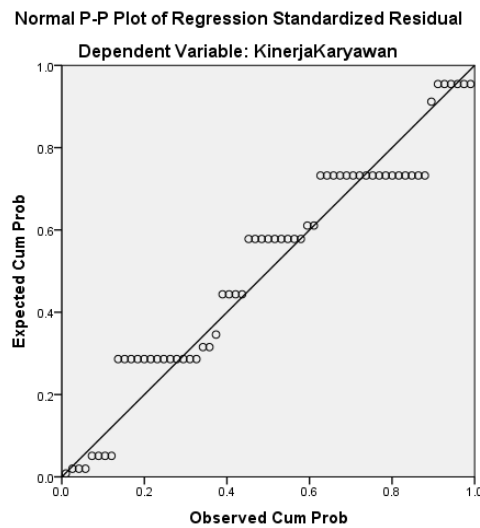
Bagian ini adalah menganalisis data yang bersifat data-data yang telah dideskripsikan dari data sebelumnya. Data yang dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan keputusan.

a. Uji Asumsi Klasik

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan maka dapat dilihat dengan menggunakan asumsi klasik yaitu :

1). Uji Normalitas

Uji normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 23, 2021

Gambar IV-1. Uji Normalitas

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

2). Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel Dependent dengan variabel Independent. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai VIF masing-masing variabel bebas. Apabila nilai VIF kurang dari 10 maka variabel Independent tidak mengalami gejala Multikolinearitas.

Tabel IV.8
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	Coefficients		Coefficients				
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	.664	.442		1.502	.138		
PelatihanKerja	.187	.079	.211	2.379	.021	.909	1.100
Motivasi	.662	.089	.664	7.476	.000	.909	1.100

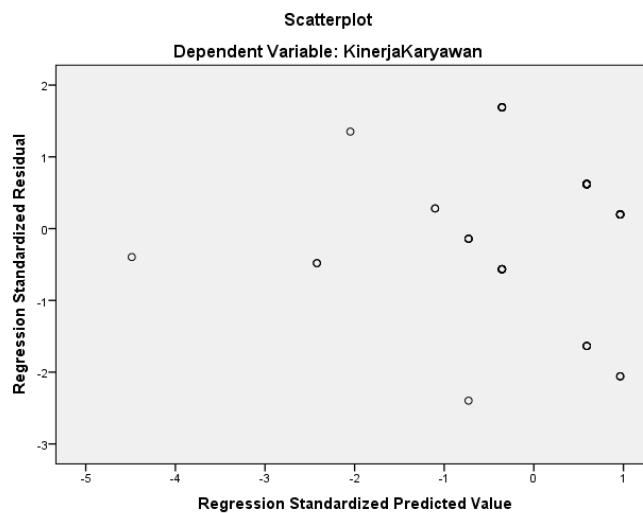
a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 23, 2021

Dari Hasil uji di atas dapat dilihat bahwa semua nilai VIF variabel Independent kurang dari 10 sehingga semua variabel dependent tidak mengalami gejala Multikolinearitas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadiketidaksaman varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, makadisebut homoskesdasitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebutheteroskedastisitas (Juliandi & Irfan, 2014)



Sumber :Hasil Olahan Data SPSS 23, 2021

Gambar IV-3. Uji Heterokedastistik

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

b. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan yang terbangun antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun positif atau hubungan negatif. Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan maka diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel IV.9
Coefficients
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.664	.442		1.502	.138		
PelatihanKerja	.187	.079	.211	2.379	.021	.909	1.100
Motivasi	.662	.089	.664	7.476	.000	.909	1.100

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber :Hasil Olahan Data SPSS 23, 2021

Terdapat beberapa kolom dalam tabel coefficients diatas. Untuk mencari persamaan regresi linear bergandanya adalah kolom 'B'. Dalam kolom B tersebut nilai (constant) adalah 0,664 ,Pelatihan Kerja 0,187 dan Motivasi 0,662. Constant merupakan konstanta persamaan regresi atau dikenal juga dengan nama Intersep. Sedangkan 0,187 dan 0,662 berturut-turut adalah konstanta untuk X1 dan X2. Sehingga apabila dituliskan, persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y' = 0,664 + 0,187X_1 + 0,662X_2$$

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

1. Jika Pelatihan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) nilainya 0, maka Kinerja Karyawan (Y) nilainya 0.66.

2. Jika variabel bebas lainnya nilainya tetap dan Pelatihan kerja (X1) mengalami kenaikan 1% maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,187 %. Koefisien yang bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Pelatihan Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y), semakin naik Pelatihan Kerja (X1) maka semakin meningkat Kinerja (Y).
3. Jika variabel bebas lainnya nilainya tetap dan Motivasi (X2) mengalami kenaikan 1% maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,662 %. Koefisien yang bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Motivasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y), semakin naik Motivasi (X2) maka semakin meningkat Kinerja (Y).

c. Uji Hipotesis

1) Uji t

Berdasarkan perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS 23 yang tertera pada tabel dibawah ini :

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.664	.442		1.502	.138		
Pelatihan Kerja	.187	.079	.211	2.379	.021	.909	1.100
Motivasi	.662	.089	.664	7.476	.000	.909	1.100

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 23, 2021

Di peroleh hasil sebagai berikut :

1. Pelatihan Kerja

Tahapan yang dilakukan dalam uji adalah :

a. Menentukan H_0 dan H_a

H_0 :Pelatihan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan tingkat signifikan 5%

H_a :Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan tingkat signifikan 5%

b. Menentukan tingkat signifikansi (α) dan t_{tabel}

Tingkat signifikansi dalam penelitian ini adalah 5% atau 0,05. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan

$$(df) = n-k = 63-2-1=60.$$

Berdasarkan tabel t pada $\alpha = 5\%$ dapat diketahui t_{tabel} sebesar 1,671

c. Menentukan t_{hitung} menggunakan SPSS

Diketahui bahwa nilai t_{hitung} 1,671 pada Variabel Pelatihan Kerja adalah 2,379.

d. Kriteria pengujian

H_0 diterima (H_a ditolak), jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ artinya Pelatihan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H_0 ditolak (H_a diterima), jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

e. Kesimpulan

Pelatihan Kerjanilai t_{hitung} (2,379) $>$ t_{tabel} (1,671), maka H_0 ditolak (H_a diterima), Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Karyawan dengan tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin tinggi Pelatihan Kerja, semakin tinggi Kinerja Karyawan dan sebaliknya.

2. Motivasi

a. Menentukan H_0 dan H_a

H_0 :Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H_a :Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Menentukan tingkat signifikansi (α) dan t_{tabel}

Tingkat signifikansi dalam penelitian ini adalah 5% atau 0,05. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) = $n-k - 1 = 63 - 2 - 1 = 60$.

Berdasarkan t_{tabel} pada $\alpha = 5\%$ dapat diketahui t_{tabel} sebesar 1,671

c. Menentukan t_{hitung} menggunakan SPSS

Diketahui bahwa nilai t_{hitung} 1,671 pada Variabel Motivasi adalah 7,476.

d. Kriteria pengujian

H_0 diterima (H_a ditolak), jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ artinya Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H_0 ditolak (H_a diterima), jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

e. Kesimpulan

Motivasi nilai $t_{hitung}(7,476.) > t_{tabel}(1,671)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

dengan tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin tinggi Motivasi, semakin tinggi Kinerja Karyawan dan sebaliknya.

2) Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji signifikansi koefisien regresi seluruh prediktor (variabel independen) di dalam model secara serentak (simultan). Jadi menguji signifikansi pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi, secara serentak terhadap Kinerja Karyawan. Rumusan hipotesis nol (H_0) dan Hipotesis alternative (H_a) mengenai pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi secara serentak terhadap Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut :

H_0 : Tidak ada pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

H_a : Ada pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4.10 Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.629	2	7.815	39.738	.000 ^b
	Residual	11.799	60	.197		
	Total	27.429	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan Kerja

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 23, 2021

Dari hasil perhitungan statis yang menggunakan SPSS yang tertera pada tabel diatas diperoleh nilai F sebesar 39,738 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang dihasilkan tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti

bahwa Variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan secara signifikansi oleh Pelatihan Kerja (X1), Motivasi (X2). Jadi dapat disimpulkan bahwa Variabel Pelatihan kerja (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

3) Uji Determinasi

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

Tabel IV-12
Koefisien Determinasi (R-Square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 ^a	.570	.555	.44346

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan Kerja

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 16, 2019

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel di atas dilihat bahwa nilai R-Square sebesar 0,570. Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, maka diketahui melalui uji determinasi sebagai berikut :

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

$$= 0.570 \times 100\%$$

$$= 57\%$$

Nilai R-Square di atas diketahui bernilai 0.570 artinya menunjukkan bahwa sekitar 57% variable Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel

Pelatihan Kerja (X1) dan Motivasi (X2). Atau dapat dikatakan bahwa Motivasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara sebesar 57% sementara sisanya sebanyak 43% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2. Pembahasan

Hasil analisis di atas, memberikan beberapa informasi secara rinci tentang hasil penelitian serta bagaimana pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel lainnya. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu Pelatihan Kerja dan Motivasi sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan (Y). Selanjutnya akan dilakukan pembahasan terhadap masing-masing hipotesis sebagai berikut:

4.2.1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, variabel Pelatihan Kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil uji parsial (uji t) mengenai Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang menyatakan bahwa t_{hitung} untuk variabel Pelatihan Kerja adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2,379 > 1,671$ dan nilai signifikan Pelatihan Kerja sebesar $0,021 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pelatihan Kerja sangat diperlukan dalam mengembangkan keterampilan dari karyawan, terutama dari Kinerja Karyawan agar lebih meningkat dari standart yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut (Simamora, 1999) melalui Pelatihan

Kerja dilakukan segenap upaya dalam rangka meningkatkan Kinerja Karyawan pada pekerjaan yang didudukinya sekarang. Pelatihan biasanya untuk membantu karyawan mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kerjanya.

Pada penelitian yang dilakukan oleh penelitian terdahulu memiliki persamaan yaitu terbukti bahwa hasil yang dijelaskan bahwa Pelatihan Kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, itu terlihat pada hasil penelitian dan pembahasan yang terdiri dari hasil uji statistik yang menyatakan bahwa kedua variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Galih Candra Kusuma, Mochamad Al Musadiq dan Gunawan Eko Martjahjono (2015) yang berjudul “ Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Timur Malang”. Drs. Ruslan, S.E (2013), yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Palembang”. Dan Fransisca Rachmawati (2016), yang berjudul Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Trias Sentosa. seluruhnya menyatakan bahwa Pelatihan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dari uraian diatas dapat saya jelaskan bahwa dengan adanya Pelatihan Kerja maka para karyawan mendapatkan pengalaman dan pembelajaran yang berharga mengenai pekerjaan dan tugas masing-masing yang dibebankan perusahaan kepada karyawan. Dengan adanya pelatihan juga dapat meminimalisir kesalahan-kesalahan kerja yang mungkin dilakukan sehingga diharapkan dapat

meningkatkan Kinerja Karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

4.2.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dimana Motivasi itu sendiri terdiri dari beberapa indikator yaitu kebutuhan, sikap, kemampuan, pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, hubungan sesama pekerja, pujian, dan pekerjaan itu sendiri. Secara statistik Motivasi dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena nilai signifikan di bawah 0,05 yaitu 0,000 ($\text{sig} < 0,05$).

Dari hasil uji parsial (uji t) mengenai pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, bahwa t_{hitung} untuk variabel Motivasi adalah $t_{hitung} < t_{tabel}$, sebesar $7,476 < 1,671$ dan nilai signifikan Motivasi $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi terhadap kinerja karyawan.

Motivasi mempunyai hubungan yang erat dengan Kinerja Karyawan. Kinerja Karyawan merupakan hasil dari suatu proses (kerja) yang dilakukan seseorang (Suwatno, 2011). Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh Motivasi. Motivasi memiliki pengaruh besar terhadap Kinerja Karyawan, baik itu Motivasi yang berasal dari dalam diri maupun yang berasal dari luar diri. Suatu kinerja yang maksimal dapat dicapai melalui adanya Motivasi yang tinggi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adinda Nella R. Siregar (2016) yang berjudul "Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penataan Ruang dan Pemukiman Provinsi Sumatera

Utara”, Galih Candra Kusuma, Mochamad Al musadiq, Gunawan Eko Martjahjono (2015) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja PT. PLM (PERSERO) Distribusi Jawa Timur, dan Penelitian yang dilakukan Ismanieboe (2014), dengan judul “Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dikantor Kepresidenan Republik Timor Leste”. seluruhnya menyatakan bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dari uraian diatas dapat saya jelaskan bahwa dengan adanya Motivasi maka para karyawan mendapatkan pengaruh besar sebagai daya dorong dalam memunculkan kemauan seseorang dalam mencapai kinerja yang maksimal. Hasil yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi Motivasi yang diberikan perusahaan / organisasi kepada karyawan maka Kinerja Karyawan juga akan semakin meningkat, sehingga diharapkan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

4.2.3. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, variabel Pelatihan Kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan Kerja dan Motivasi merupakan faktor yang penting dalam peningkatan Kinerja Karyawan. Pihak Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara harus senantiasa mengawasi tingkat Pelatihan Kerja dan Motivasi agar Kinerja Karyawan mereka

tidak menurun. Adanya Pelatihan Kerja dan Motivasi yang baik akan membantu organisasi untuk mencapai tujuan.

(Tanujaya, 2015) menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Melalui Pelatihan Kerja dan Motivasi akan berpengaruh pada peningkatan Kinerja Karyawan. Dengan Motivasi yang kuat, serta Pelatihan yang maksimal diharapkan kinerja yang dihasilkan karyawan dapat meningkat sehingga tujuan atau harapan organisasi dapat tercapai.

Dari hasil uji F (uji Simultan) mengenai adanya pengaruh Pelatihan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang menyatakan uji F dengan nilai F_{hitung} adalah 3,15 sedangkan F_{tabel} , adalah 39,738. Hal ini berarti $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($3,15 < 39,738$) artinya H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan Kerja dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rr. Watie Rachmawati (2016) yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BJB Kantor cabang Suci Bandung. Hasil dari penelitian Pelatihan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dari uraian diatas dapat saya jelaskan bahwa Pelatihan Kerja dan Motivasi merupakan faktor yang penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Pemberian program Pelatihan Kerja dan Motivasi yang efektif akan dapat memperbaiki sikap kerja karyawan menjadi terampil, ahli dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik melalui pelatihan karyawan, kesempatan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan semakin besar.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang didapat pada Pelatihan Kerja ada Motivasi terhadap Kinerja Karyawan studi kasus Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
3. Pelatihan Kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil analisis pembahasan serta beberapa kesimpulan padapenelitian ini, saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini, yaitu :

1. Bagi lembaga, agar tetap meningkatkan Pelatihan Kerja dan Motivasi karena baik Pelatihan Kerja dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi penelitiselanjutnya. Selain itu, pada penelitian selanjutnya juga perlupengembangan pendekatan dan variabel yang berbeda untuk melihatKinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. CV. Budi Utama.
- Arep, I., & Hendri, T. (2003). *Manajemen Motivasi*. Grasindo.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Diana, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Makmur Utama Raya. *SCIENTIA*, 1(1), 41–50.
- Didit, D. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. PT. Temprin Media Grafika.
- Erwin, & Suhardi. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Wonder Trend Indonesia. In *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* (Vol. 8, Issue 3).
- Flippo, E. (1995). *Manajemen Personalia*. PT. Gramedia.
- Gomes, F. C. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset.
- Hasibuan, M. S. . (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi Revi)*. Bumi Aksara.
- Imelda, A., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 34–51.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Juliandi, A., & Irfan, S. M. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis : Konsep dan Aplikasi*. UMSU Press.
- Kartika, W., & Susanta, H. (2020). *Pendahuluan Kerangka Teori Motivasi Pelatihan Kinerja*. 1(1), 1–8.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kaswan, K. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. GRAHA ILMU.
- Kaswan, K. (2013). *Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Alfabeta.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja

Rosdakarya.

- Mangkunegara, A. A. P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, T. S., & Hubeis, A. V. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Martoyo, S. (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Mathis, L. R., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resources Management edisi 10*. Salemba Empat.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1), 9–25.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & M, P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Salemba Empat.
- Pramiana, O. (2017). Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi PT. BPR Pahalapakto. *Jurnal Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi*, 3(2), 1–13.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Primajaya, D. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pertamina (Persero) Upms Iv Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis S1 Undip*, 1(1), 67–81.
- Purwanto, N. (2006). *Psikologi Pendidikan*. PT Remaja Rosda Karya.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., & Basri. (2005). *Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT.Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., & Sagala, E. . (2013). *Manajemen SDM Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Timothy, J. (2017). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Saeed, M. M., & Asghar, M. A. (2012). Examining The Relationship Between Training, Motivation And Employess Job Performance-The Moderating Role Of Person Job Fit. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(12), 12177–12183.
- Samsudin, & Sadili. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Pustaka Setia.
- Saripuddin, J. (2018). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen*

- Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 1(1), 418–429.*
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima.* PT Refika Aditama.
- Simamora, H. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* STIE YKPN.
- Simamora, H. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke-2, Cetakan. Kedua.* STIE YKPN.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3.* STIE YKPN.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja.* PT. Bumi Aksara.
- Siswandi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 17(01), 123–137.*
- Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan, 12(1), 18–33.*
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* CV. Alfabeta.
- Sundarsi, K., & Suprihatmi, S. W. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 6(1), 11–21.*
- Sunyoto, dan D. (2018). *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.* PT. Buku Seru.
- Suwatno, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis.* Alfabeta.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 15(1), 27–36.*
- Tanujaya, L. R. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. Coronet Crown Surabaya. *AGORA, 1(1), 1–7.*
- Tuhumena, K., & Worang, W. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pegadaian (PERSERO). *Jurnal EMBA, 5(2), 2124–2133.*
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja.* PT. Raja Grafindo Persada.
- Widijanto, K. A. (2017). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Pemasaran Di PT Sumber Hasil Sejati Surabaya. *AGORA, 5(1), 1–5.*

LAMPIRAN :

1. KUESIONER



KUESIONER PENELITIAN

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

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya memohon kesediaannya untuk mengisi daftar kuesioner yang di berikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dalam Program Sarjana Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul “ **Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.**”

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan data penelitian. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari table daftar pernyataan dengan memberi tanda ceklis pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju : dengan skor 5
- b. Setuju : dengan skor 4
- c. Kurang Setuju : dengan skor 3
- d. Tidak Setuju : dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju : dengan skor 1

B. Identitas Responden

Inisial

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Usia : 20-30 tahun 31-40 tahun >41 tahun

Pendidikan : SLTA D3

: S1 S2 S3

Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Alternative Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Kualitas (mutu)					
1	Saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan					
	Kuantitas (jumlah)					
2	Pekerjaan yang Saya lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan					
	Waktu					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
	Penekanan biaya					
4	Saya menggunakan fasilitas di tempat kerja seperti internet, PC dan sebagainya sebagai penunjang pekerjaan.					
	Pengawasan					
5	Saya melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh walau tidak adanya pengawasan dari atasan.					
	Hubungan antar karyawan					
6	Saya dan rekan kerja memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung					

Pelatihan Kerja (X1)

No	Pernyataan	Alternative Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Kualitas materi pelatihan					
1	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya.					
	Kualitas metode pelatihan					
2	Instruktur menyampaikan materi pelatihan dengan baik.					
	Kualitas instruktur pelatihan					
3	Instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan					
	Kualitas sarana dan prasarana pelatihan					
4	Pelatihan karyawan dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang dibutuhkan					
	Kualitas peserta pelatihan					
5	Saya selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan					

Motivasi (X2)

No	Pernyataan	Alternative Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Kebutuhan Fisik					
1	Gaji yang diberikan telah mampu memenuhi kebutuhan hidup Saya					
	Kebutuhan Keselamatan dan Kesehatan					
2	Lingkungan kerja Saya aman dan nyaman					
	Kebutuhan Sosial					
3	Hubungan Saya dengan atasan terjalin dengan baik dan harmonis.					
	Kebutuhan Penghargaan					
4	Kinerja Saya dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas.					
	Kebutuhan Aktualisasi Diri					
5	Saya menerima pekerjaan yang lebih menantang dari atasan.					

2. ANALISIS STATISTIK DAN DESKRIPTIF

Variabel Pelatihan Kerja

No	Jawaban Responden											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	49,2 %	28	44,4 %	3	4,8 %	1	1,6 %	0	0	63	100
2	30	47,6 %	26	41,3 %	6	9,5 %	1	1,6 %	0	0	63	100
3	31	49,2 %	27	42,8 %	4	6,3 %	0	0	1	1,6 %	63	100
4	29	46,0 %	29	46,0 %	4	6,3 %	0	0	1	1,6 %	63	100
5	31	49,2 %	28	44,4 %	3	4,8 %	1	1,6 %	0	0	63	100

Variabel Motivasi

No	Jawaban Responden											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	41,3 %	30	47,6 %	4	6,3 %	2	3,2 %	1	1,6 %	63	100
2	29	46,0 %	27	42,8 %	6	9,5 %	1	1,6 %	0	0	63	100
3	33	52,4 %	26	41,3 %	3	4,8 %	1	1,6 %	0	0	63	100
4	29	46,0 %	29	46,0 %	4	6,3 %	1	1,6 %	0	0	63	100
5	29	46,0 %	29	46,0 %	3	4,8 %	1	1,6 %	1	1,6 %	63	100

Variabel Kinerja Karyawan

No	Jawaban Responden											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	49,2 %	30	47,6 %	1	1,6 %	0	0	1	1,6 %	63	100
2	27	42,8 %	33	52,4 %	2	3,2 %	0	0	1	1,6 %	63	100
3	29	46,0 %	30	47,6 %	3	4,8 %	1	1,6 %	0	0	63	100
4	32	50,8 %	27	42,8 %	3	4,8 %	1	1,6 %	0	0	63	100
5	34	54,0 %	23	36,5 %	5	7,9 %	1	1,6 %	0	0	63	100
6	33	52,4 %	27	42,8 %	2	3,2 %	1	1,6 %	0	0	63	100

3. REGRESI

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Pelatihan Keja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 ^a	.570	.555	.44346

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan Keja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.629	2	7.815	39.738	.000 ^b
	Residual	11.799	60	.197		
	Total	27.429	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan Keja

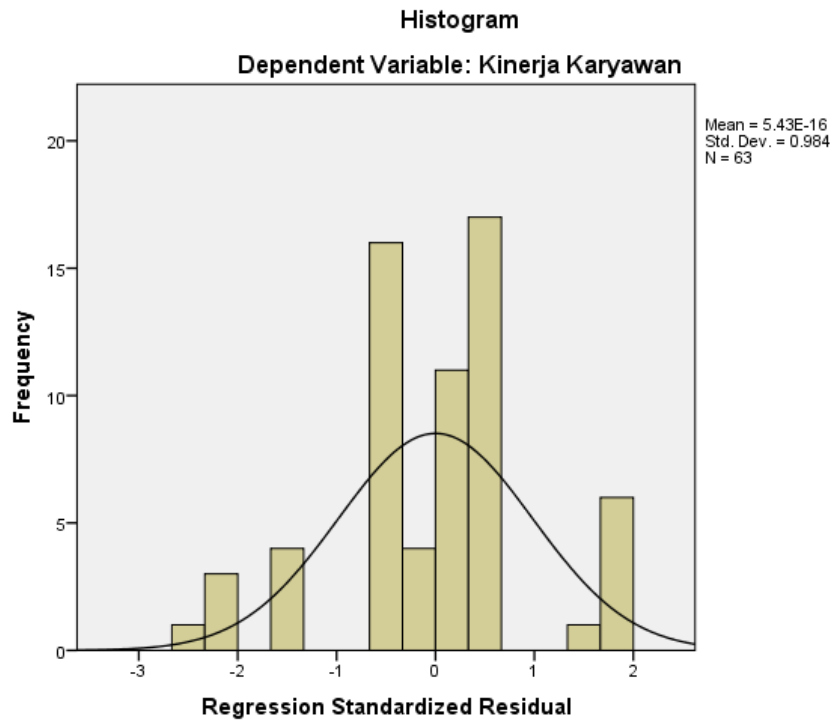
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.664	.442		1.502	.138
	Pelatihan Keja	.187	.079	.211	2.379	.021
	Motivasi	.662	.089	.664	7.476	.000

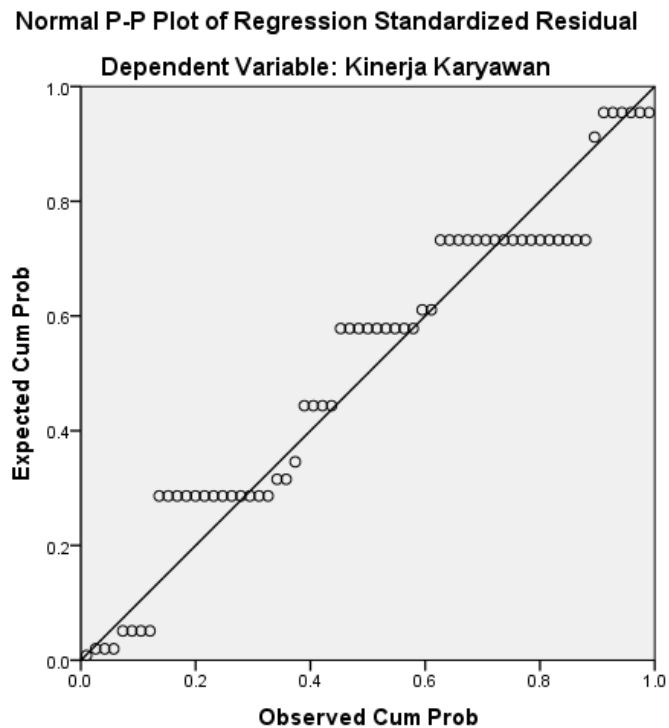
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

4. UJI NORMALITAS

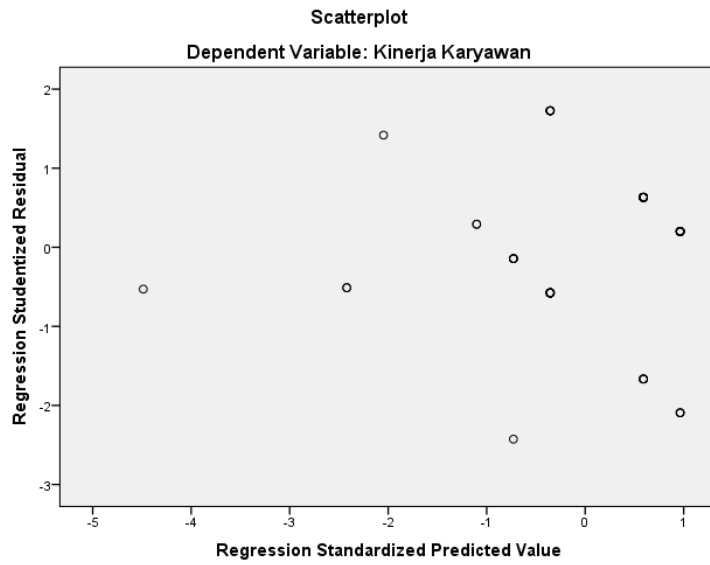
a. Histogram



b. Grafik



5. UJI HETEROSKEDASTISITAS DAN MULTIKOLINEARITAS



Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.664	.442		1.502	.138		
PelatihanKerja	.187	.079	.211	2.379	.021	.909	1.100
Motivasi	.662	.089	.664	7.476	.000	.909	1.100

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Rahmat Veriyadna
NPM : 1705160386
Tempat dan Tanggal Lahir : Medan, 12 Desember 1999
Jenis Kelamin : Laki – Laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Dusun II Jl. Perjuangan. Desa Suka Damai, Kec. Hinai
Anak Ke : 3


Nama Orang Tua

Nama Ayah : Anthony Nasiful
Nama Ibu : Nurhayati
Alamat : Dusun II Jl. Perjuangan. Desa Suka Damai, Kec. Hinai

Pendidikan Formal

1. MIN Ujung Baro, Kampung Cempa, Kec. Blangkejeren, Kab. Gayo Lues.
2. SMP Negeri 2 Blangkejeren, Kampung Sere. Kec. Balngkejeren, Kab. Gayo Lues
3. SMA Negeri 1 Blangpegayon, Kec. Blangpegayon, Kab. Gayo Lues.
4. Tahun 2017 – 2021 tercatat sebagai mahasiswa pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, 22 November 2021



Rahmat Veriyadna



PERAN ILMIAH MAHASISWA NASIONAL
PIMNAS 33
UNIVERSITAS GADJAH MADA 2020



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN PUSAT PRESTASI NASIONAL

Sertifikat

Nomor: 7019/UN1.P/DKM/KM/2020

Diberikan kepada :

Rahmat Veriyadna

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Sebagai Peserta dalam Kelas Presentasi dan Poster Karya Ilmiah

skema **Program Kreativitas Mahasiswa – Pengabdian kepada Masyarakat (PKM-M)** dengan judul

“Pemberdayaan dan Pemaksimalan Lembaga Amal, Zakat, Infiq, dan Shadaqah Muhammadiyah Medan Sebagai Upaya

Menghimpun, Menyalurkan, Melaporkan Melalui Digital Donation Application”

pada Pekan Ilmiah Mahasiswa Nasional (PIMNAS) ke-33, tanggal 24 s.d 29 November 2020

di Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.

Yogyakarta, 29 November 2020



Kepala,



Rektor Universitas Gadjah Mada,

Prof. Ir. Panut Mulyono, M.Eng.,
D.Eng., IPU, ASEAN Eng