

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIRO KESEJAHTERAAN
RAKYAT PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

NAMA : TRI KARTIKO FITRIANTORO
NPM : 1705160135
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 02 Maret 2022, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya,

MEMUTUSKAN

Nama : TRI KARTIKO FITRIANTORO
NPM : 1705160135
Program Studi : MANAJEMEN
Kecentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIRO KESEJAHTERAAN RAKYAT 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

Penguji II

(KHERSA DAULAY, SE., M.Si)

(RONI PARLINDUNGAN, SE., M.M)

Pembimbing

(HANIFAH JASIN, SE., M.Si)

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

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

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





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

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : TRI KARTIKO FITRIANTORO
N.P.M : 1705160135
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIRO
KESEJAHTERAAN RAKYAT PROVINSI SUMATERA
UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Januari 2022

Pembimbing Skripsi

HANIFAH JASIN, SE, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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



RI, S.E., M.M., M.Si.



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Tri Kartiko Fitriantoro
NPM : 1705160135
Dosen Pembimbing : Hanifah Jasin, SE, M.Si
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- CATUR BELAKANG MASALAH - IDENTIFIKASI MASALAH	8/10-2021	} 7
Bab 2	-		
Bab 3	- HIPOTESIS - POPULASI DAN SAMPEL	8/10-2022	} 7
Bab 4	- HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN JELAS	12/1-2022	
Bab 5	- KESIMPULAN DAN SARAN	12/1-2022	} 7
Daftar Pustaka	-		
Persetujuan Sidang Meja Hijau	- SUDAH DIPERIKSA DAN DEC LUTU DAPAT DILAKUKAN	12/1-2022	} 7

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E, M.Si

Medan, Januari 2022
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Hanifah Jasin, SE, M.Si



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

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : **TRI KARTIKO FITRI ANTORO**

NPM : 1705160135

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul **“PENGARUH PELATIHAN MOTIVASI KERJA DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIRO KESEJAHTERAAN RAKYAT PROVINSI SUMATERA UTARA”** adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



TRI KARTIKO FITRI ANTORO

ABSTRAK

PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIRO KESEJAHTERAAN RAKYAT PROVINSI SUMATERA UTARA

TRI KARTIKO FITRIANTORO

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238
Email : trikartiko1998@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada biro kesejahteraan rakyat provinsi sumatera utara baik secara parsial maupun secara simultan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai biro kesejahteraan rakyat provinsi sumatera utara Sampel dalam penelitian ini menggunakan jenuh berjumlah 48 orang pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, studi dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Analisis Regresi Liner Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 24.00. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial dan simultan pelatihan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada biro kesejahteraan rakyat provinsi sumatera utara

Kata Kunci : Pelatihan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

EFFECT OF TRAINING, WORK MOTIVATION, WORK DISCIPLINE ON PERFORMANCE OF WELFARE BUREAU EMPLOYEES THE PEOPLE OF NORTH SUMATRA PROVINCE

TRI KARTIKO FITRIANTORO

faculty of Economics and Business
North Sumatra Muhammadiyah University
Jl. Captain Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Medan 20238
Email : trikartiko1998@gmail.com

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of training, motivation and work discipline on employee performance at the People's Welfare Bureau of North Sumatra Province, either partially or simultaneously. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study were all employees of the People's Welfare Bureau of North Sumatra Province. The sample in this study used a total of 48 employees. Data collection techniques in this study used interview techniques, documentation studies, observation, and questionnaires. The data analysis technique in this study uses Multiple Linear Regression Analysis Test, Hypothesis Testing (t Test and F Test), and Coefficient of Determination. The data processing in this study used the SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) software program version 24.00. The results of this study prove that partially and simultaneously training, motivation and work discipline have a significant effect on employee performance at the People's Welfare Bureau of North Sumatra Province.

Keywords: Training, Motivation, Work Discipline, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Warahmatullahi Wabaratu

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad Shalallaahualahi Wassalaam yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu : **“Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sumatera Utara”**.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar- besarnya terutama kepada:

1. Terima kasih untuk yang istimewa ayahanda Suyoto dan Ibunda Rusmaniyah tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung peneliti dalam pembuatan Skripsi ini. Dan seluruh keluarga besar yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc Prof Dr. Ade Gunawan S.E.,M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE. M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc Prof Dr. Jufrizen S.E.,M.Si selaku sekretaris program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan sekaligus dosen pembimbing akademik
8. Ibu Hanifah Jasin, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada
10. peneliti, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi yang telah membantu peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan Skripsi ini.
11. Kepada teman- teman peneliti Fahri Rizky, M Wratama Sinaga, Wahyu Rizka, Haikal Ryandi, Rendi Rezeki, Auli Fattah, Lutfi Hafiz Hrp, Anggi Maharany Srg, Anisah s, Ayu Nabilah, Debby Aulia Irsan yang membantu dalam penyusunan skripsi
12. Serta seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Peneliti hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Amin.

Peneliti menyadari bahwa penulisan Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu dengan kerendahan hati peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan Skripsi ini dari semua pihak.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga Skripsi ini dapat penulis lanjutkan dalam penelitian dan akhirnya dapat menyelesaikan Skripsi yang menjadi salah satu syarat penulis menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalammualaikum, Warahmatullahi Wabaratu

Medan, Januri 2022

Penulis

TRI KARTIKO FITRIANTORO
NPM:1705160135

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACK.....	ii
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah.....	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	7
1.6 Manfaat Penelitian.....	8
 BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	9
2.1.1 Kinerja	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	9
2.1.1.2 Penilaian Kinerja.....	10
2.1.1.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinera	11
2.1.1.4 Indikator Kinerja.....	14
2.1.2 Pelatihan.....	15
2.1.2.1 Pengertian Pelatihan	15
2.1.2.2 Faktor Faktor Yang Mempngaruhi Pelatihan	16
2.1.2.3 Tujuan Pelatihan	16
2.1.2.4 Indikator Motivasi Kerja.....	17
2.1.3 Motivasi Kerja	19
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja	19
2.1.3.2 Manfaat dan Tujuan Motivasi Kerja.....	20
2.1.3.3 Faktor Faktor Yang Mempngaruhi Motivasi Kerja .	21
2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja.....	26
2.1.4 Disiplin Kerja.....	29
2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	29
2.1.4.2 Manfaat dan Tujuan Disiplin Kerja	30

2.1.4.3 Faktor Faktor Yang Mempngaruhi Disiplin Kerja ..	31
2.1.4.4 Indikator Disiplin Kerja	33
2.2 Kerangka Konseptual	35
2.3 Hipotesis	40

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	42
3.2 Defenisi Opeasional Variabel	42
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	44
3.4 Populasi dan Sampel	45
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	46
3.6 Teknik Analisis Data.....	48

BAB 4 HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data	59
4.2 Analisis Data	77
4.2.1 Uji Asumsi Klasik	77
4.2.2 Regresi Linier Berganda.....	80
4.2.3 Pengujian Hipotesis	81
4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (<i>R-Square</i>).....	85
4.2.5 Pembahasan	86

BAB 5 PENUTUP

5.1 Kesimpulan	92
5.2 Saran.....	92
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	93

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Indikator Kinerja Pegawai	47
Tabel 3.2 Indikator Pelatihan	47
Tabel 3.3 Indikator Motivasi Kerja	47
Tabel 3.4 Indikator Disiplin Kerja	48
Tabel 3.5 Skedul Rencana Penelitian.....	49
Tabel 3.6 Skala Likert	50
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y).....	52
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Pelatihan (X1)	52
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Motivasi (X2)	52
Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X3)	53
Tabel 3.11 Hasil Uji Reabilitas	54
Tabel 4.1 Skala Likert	60
Tabel 4.2 Desriptif Responden.....	61
Tabel 4.3 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)	62
Tabel 4.4 Skor Angket Untuk Variabel Pelatihan (X1)	65
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi (X2)	68
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja (X3)	74
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolonieritas	79
Tabel 4.8 Hasil Regresi Linier Berganda	81
Tabel 4.9 Hasil Uji T.....	82
Tabel 4.10 Hasil Uji F.....	85
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi	86

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	44
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T.....	57
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesisi Uji F.....	58
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	79
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	80
Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Uji T	83
Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Uji T.....	84
Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Uji T.....	84
Gambar 4.6 Kurvas Uji F.....	85

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktifitas manajemen berjalan baik, perusahaan harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta dapat mengelola sumber – sumber daya manusia dan faktor – faktor produksinya secara efektif dan efisiensi melalui penggunaan sumber daya manusia. Setiap usaha tidak mungkin dapat lepas dari manusia, karena manusialah yang mengelolanya.

Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, penggerak dan pengawasan yang ada didalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya perusahaan adalah sumber daya manusia (Setiyani, 2015).

Organisasi yang baik bersifat pemerintah maupun swasta sudah sepantasnya menyesuaikan hasil kerja dengan perkembangan situasi kelembagaan yang dihadapi. Sumber daya manusia yang handal dan berkualitas merupakan salah satu modal utama yang paling penting dominan didalam menghadapi era globalisasi sekarang ini. Menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia ini, bahkan dapat dikatakan telah menjadi kebutuhan pokok bagi organisasi-organisasi sehingga semuanya berusaha membenahi diri melalui manajemen sumber daya manusia agar dapat hidup dan mampu menjawab tantangan zaman. Tantangan yang akan dihadapi oleh umat manusia dimasa depan adalah untuk menciptakan

organisasi yang semakin beranekaragam tetapi sekaligus menuntut pengelolaan yang semakin efisien, efektif, dan produktif (Handoko, 2013).

Salah satu cara yang digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan melihat kinerja karyawannya pada perusahaan tersebut. Kinerja merupakan suatu pengukuran hasil dari pekerjaan yang di dalam suatu program yang mewujudkan sasaran berupa hasil atau output yang menjadi hasil suatu evaluasi yang dipertimbangkan oleh manajer untuk mengambil suatu keputusan (Marbun & Jufrizen, 2022).

Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Jufrizen, 2017).

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018)

Menurut (Zainal, Kamal, & Natsir, 2014) “kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun mutu”. Menurut (Hasibuan & Handayani, 2017) kinerja merupakan suatu kegiatan atau proses kerja yang berdasarkan kemampuan untuk memperoleh hasil yang diharapkan.

Faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor Internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja buruk disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakantindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Pelatihan merupakan suatu fungsi manajemen yang perlu dilaksanakan terus-menerus dalam rangka pembinaan ketenagaan dalam suatu organisasi. Secara spesifik, proses pelatihan itu merupakan serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan secara berkesinambungan, bertahap dan terpadu. Tiap proses pelatihan harus terarah untuk mencapai tujuan tertentu terkait dengan upaya pencapaian tujuan organisasi.

Pelatihan pegawai dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman pegawai terhadap pekerjaannya. Kegiatan pelatihan dilakukan melalui kegiatan pengajaran, pendidikan dan pelatihan yang meliputi materi ilmu pengetahuan, keterampilan, dan keahlian. Pelatihan memberi kesempatan kepada pegawai untuk bersosialisasi terhadap tugas dan lingkungan pekerjaannya, dengan

demikian program pelatihan memberi peluang terhadap pegawai agar dapat berperan dalam perusahaan.

Motivasi adalah pemberian atau penimbulkan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (Sutrisno, 2010).

Motivasi menggambarkan kombinasi yang konsisten dari dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat (Susanty & Baskoro, 2012).

Motivasi yang tepat akan memacu daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, selain itu motivasi dapat menjadi penyebab maupun mendukung perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk berkerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal (Kartono, 2015).

Dalam hal meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah instansi pemerintah disiplin kerja dalam bekerja merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam peningkatan kinerja pegawai tersebut. Dimana disiplin kerja pegawai faktor utama yang bersumber dari diri pegawai sendiri.

Disiplin kerja adalah aturan yang diberlakukan kepada seluruh pegawai guna perhatikan moral dan sikap yang melekat pada diri individu dalam pelaksanaan tugas yang diberikan.

Menurut (Afandi, 2016) Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh

dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Selain disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai, etika kerja juga salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut, dimana etika kerja secara khusus dipercaya menjadi cerminan dari perilaku dan sikap individu terhadap berbagai aspek pekerjaan termasuk preferensi untuk ikut serta dalam aktivitas dan terlibat dalam kegiatan perusahaan, serta sikap terhadap penghargaan dalam bentuk moneter serta sikap terhadap jenjang karier.

Pertama kali pimpinan harus memberikan perhatian pada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan dalam pemimpin, dengan demikian pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya (Mangkunegara, 2014).

Biro Kesejahteraan Sosial dan Kesejahteraan Provinsi Sumatera Utara merupakan lembaga yang melaksanakan perumusan kebijakan serta mengoordinasikan, memantau, mengevaluasi, dan membina administrasi penyelenggaraan kesehatan masyarakat, pelayanan kesehatan, sosial, pemberdayaan masyarakat dan perempuan, perlindungan anak, dan keluarga berencana. Berdasarkan observasi awal dapat adanya beberapa pada pegawai Biro Kesejahteraan Sosial dan Kesejahteraan, penulis menemukan dimana masih rendahnya kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan dapat dilihat dari pegawai

kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya hal ini disebabkan karena pegawai kurang mendapatkan pelatihan bagaimana sesuai dengan prosedural atau pun sop pekerjaan, pegawai kurang mendapatkan motivasi kerja dari pimpinan dimana pimpinan hanya menekankan kepada pegawai untuk mencapai target penjualan mobil sehingga pegawai banyak putus asa terhadap tuntutan yang diberikan dan semangat kerja pegawai menjadi menurun selain itu masih kurangnya disiplin pegawai dalam melakukan pekerjaannya hal ini dapat dilihat dari masih ada dari sebagian pegawai yang suka datang terlambat serta keluar ruangan sebelum jam yang ditentukan bahkan pegawai tersebut tidak kembali ke kantor.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka terdapat hal yang perlu diteliti agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan perusahaan yang sebenarnya. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sumatera Utara”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dalam penelitian mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih rendahnya kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan, dapat dilihat dari pegawai kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.
2. Masih ada pegawai kurang mendapatkan pelatihan tentang pekerjaannya.
3. Masih ada pegawai kurang mendapatkan motivasi kerja dari pimpinan

4. Masih ada pegawai yang kurang disiplin kerja pegawai dalam melakukan pekerjaan, hal ini dapat dilihat dari masih ada dari sebagian pegawai yang suka datang terlambat dan keluar ruangan sebelum jam yang ditentukan, serta suasana kerja pegawai yang kurang kondusif.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada Biro Kesejahteraan Sosial Rakyat Provinsi Sumatera Utara, maka ditemukan berbagai permasalahan yang muncul berdasarkan fenomena masalah yang terdapat pada instansi. Namun dalam hal ini peneliti membatasi masalah pada pelatihan, motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah, maka penulis menemukan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Sosial Rakyat Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Sosial Rakyat Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Sosial Rakyat Provinsi Sumatera Utara?
4. Apakah pelatihan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Sosial Rakyat Provinsi Sumatera Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan sebuah penelitian adalah untuk mencari atau menemukan kebenaran atau pengetahuan yang benar. Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Sosial dan Kesejahteraan Provinsi Sumatera Utara
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Sosial dan Kesejahteraan Provinsi Sumatera Utara
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Sosial dan Kesejahteraan Provinsi Sumatera Utara
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Sosial dan Kesejahteraan Provinsi Sumatera Utara

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat mengetahui teori-teori tentang pelatihan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja sehingga dapat menambah wawasan pengetahuan dalam hal pelatihan, motivasi kerja dan disiplin kerja, kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sumatera Utara dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sumatera Utara

BAB 2

KAJIAN TEORITIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda – beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur pegawai atas hasil kerjanya berdasarkan kinerja dari masing – masing pegawai. Kinerja dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga.

Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya.

Menurut (Mangkunegara, 2014) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Wibowo, 2010) menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.

Menurut (Nooralizad, Nadeholi, & Parivash, 2011) “Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam pencapaian produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

Dari pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan peneliti kinerja sebagai kualitas dan kuantitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan.

2.1.1.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai.

Adapun penilaian kinerja menurut (Mangkunegara, 2014) mengatakan bahwa “Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya”.

Selanjutnya diterangkan menurut (Putra, 2016) berpendapat bahwa “Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya”. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai pegawai dengan standar pekerjaan.

2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Sutrisno, 2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing pegawai yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjuangan yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Sedangkan menurut (Robbins, 2012) kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Iklim organisasi

Iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi, karena ia harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Kepemimpinan

Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi, pimpinan harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi.

3. Kualitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan dengan kata lain yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang terandalkan, tolak ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai.

4. Kemampuan kerja

Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya termasuk jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

5. Inisiatif

Inisiatif merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki para pegawai dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

6. Motivasi

Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

7. Daya tahan/ kehandalan

Apakah pegawai mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggungjawab seorang pegawai.

8. Kuantitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan pegawai harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Dengan memiliki kuantitas kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka hal itu akan dapat mengevaluasi kinerja pegawai dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.

9. Disiplin kerja

Dalam memperhatikan peranan manusia dalam organisasi, agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal atau mencapai hasil yang diinginkan bersama.

10. Pengawasan

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen di dalam suatu organisasi, dengan adanya pengawasan yang baik maka dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut. Pengawasan termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja suatu perusahaan.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur.

Adapun indikator kinerja (Mangkunegara, 2014) menyatakan yaitu :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.

3. Dapat tidaknya diandalkan

Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah seseorang pegawai dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.

4. Sikap

Sikap yang dimiliki terhadap perusahaan, pegawai lain pekerjaan secara kerjasama.

Sedangkan menurut (Sutrisno, 2010) mengemukakan secara umum dapat dinyatakan bahwa terdapat 4 aspek indikator kinerja, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas

Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas.

2. Kuantitas

Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk, serta masa kerja yang telah di jalani individu pegawai tersebut.

3. Waktu kerja

Waktu kerja menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.

2.1.2 Pelatihan

2.1.2.1 Pengertian Pelatihan

Didalam suatu organisasi, faktor pelatihan memegang peran yang berpengaruh terhadap suatu kinerja pegawai, karena pelatihan (training) untuk pegawai mendapatkan tenaga kerja yang baik dan tepat sangat memerlukan diadakannya suatu pelatihan bertujuan untuk mempersiapkan para pegawai menghadapi tugas pekerjaan jabatannya yang dianggap belum memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, dan dapat mengubah perilaku para pegawai dalam satu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan Instansi. Setiap pegawai harus memiliki kemampuan karena kemampuan suatu potensial yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya secara cepat dan tepat waktu. Maka dari itu, didalam suatu Instansi pimpinan harus memberikan pelatihan kepada pegawai supaya pegawai tersebut memiliki kemampuan dalam bekerja, kemampuan inilah yang akan mempengaruhi suatu Instansi dan pegawai untuk mencapai suatu tujuan standar kerja yang maksimal dan menghasilkan potensi kerja yang selamaini diharapkan oleh Instansi. Pelatihan (training) adalah pendidikan yang membantu pekerja untuk melaksanakan pekerjaannya saat ini (Dewi Hanggraeni, 2012, Hal 97). Pelatihan adalah proses terintergrasi yang digunakan oleh Instansi untuk memastikan agar para pegawai bekerja untuk mencapai tujuan Instansi (Gary Dessler, 2006, Hal 280). Pelatihan pegawai (training) adalah upaya sistematis

Instansi untuk meningkatkan segenap pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan sikap-sikap kerja (attitude) para pegawai melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya (Simamora, 2004). Pelatihan (training) adalah untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terperinci, dan rutin, yaitu pelatihan menyiapkan para pegawai (tenaga kerja) untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang (Handoko, 2011). Dari pengertian para ahli diatas tentang pelatihan, maka penulis menerangkan bahwa pelatihan adalah suatu pendidikan untuk mempelajari pengetahuan dan meningkatkan kemampuan teknis pegawai didalam pekerjaannya yang sekarang atau pekerjaan yang akan dijabatnya segera dengan prosedur yang sistematis dalam jangka waktu yang singkat dan lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Pelatihan

Faktor-faktor yang menunjang kearah efektivitas pelatihan (Rivai, 2014) antara lain :

1. Materi atau isi pelatihan
2. Metode pelatihan
3. Pelatihan
4. Peserta pelatihan
5. Sarana pelatihan
6. Evaluasi pelatihan

Adapun faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam pelatihan kerja dan pengembangan menurut (Mangkunegara, 2014) yaitu :

1. Perbedaan individu pegawai.

2. Hubungan dengan jabatan analisis
3. Motivasi
4. Partisipasi aktif
5. Seleksi peserta penataran
6. Metode pelatihan dan pengembangan

Selain itu, ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi persyaratan pelatihan yang meliputi:

1. Perubahan staff

Semakin banyaknya tenaga baru, semakin besar kebutuhan pelatihan dalam keahlian pekerjaan dan pelatihan untuk pengenalan.

2. Perubahan teknologi

Sistem dan proses baru akan membutuhkan staf yang benar-benar terlatih di bidangnya, banyak sistem komputer baru yang gagal bukan karena alasan teknis, tetapi karena staf belum terlatih bagaimana harus menggunakannya.

3. Perubahan pekerjaan

Pekerjaan banyak berubah sesuai dengan berubahnya waktu, terutama perubahan pada organisasi itu sendiri, dan pegawai harus dilatih untuk beradaptasi.

4. Perkembangan organisasi

Pada masa resesi, perusahaan sangat berkepentingan mengurangi biaya pengeluaran dan memaksimalkan produktivitas, yang artinya memiliki staf yang lebih terlatih dan mempunyai sejumlah keahlian sehingga mereka dapat digunakan secara fleksibel dalam organisasi

2.1.2.3 Tujuan Pelatihan

Tujuan umum dan tujuan khusus pelatihan (Sedarmayanti, 2016) adalah sebagai berikut :

1. Tujuan Umum Pelatihan Tujuan umum pelatihan adalah meningkatkan produktivitas Instansi, dengan melalui berbagai kegiatan antara lain :
 - a. Mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
 - b. Mengembangkan keahlian/keterampilan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan efektif.
 - c. Mengembangkan/merubah sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan sesama pegawai dan manajemen (pimpinan)
2. Tujuan Khusus Pelatihan
 - a. Kualitas
 - b. Produktivitas kerja
 - c. Mutu perencanaan tenaga kerja
 - d. Semangat/moral
 - e. Balas jasa tidak langsung
 - f. Kesehatan dan keselamatan kerja
 - g. Cegah kadarluarsa pengetahuan dan keterampilan
 - h. Pengembangan diri

Manfaat pelatihan juga dapat dilihat dari tiga sisi antara lain (Sinambela, 2012):

1. Untuk pegawai:
 - 1) Membantu pegawai dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif,

- 2) Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri pegawai
- 3) Membantu pegawai mengatasi stress, tekanan, frustasi, dan konflik
- 4) Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan
- 5) Membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan
- 6) Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru

2. Untuk organisasi:

- 1) Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level organisasi
- 2) Membantu organisasi untuk mengetahui tujuan perusahaan
- 3) Membantu pengembangan organisasi
- 4) Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan organisasi
- 5) Memberikan informasi tentang kebutuhan organisasi di masa depan
- 6) Organisasi dapat membuat keputusan dan memecahkan masalah yang lebih efektif
- 7) Membantu meningkatkan komunikasi organisasi
- 8) Membantu organisasi menyesuaikan diri dengan perubahan

3. Untuk hubungan intra dan antar grup

- 1) Meningkatkan komunikasi antar grup dan individual
- 2) Membantu dalam orientasi bagi organisasi baru dan organisasi transfer atau promosi
- 3) Meningkatkan kualitas moral

- 4) Menjadikan organisasi menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup
- 5) Meningkatkan keterampilan interpersonal.

2.1.2.4 Indikator Pelatihan

Dalam pandangan lain indikator pelatihan sebagai berikut (Sudaryo et al., 2018):

1. Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan keterampilan, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bisangnya, personal, dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

2. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar si peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

4. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

Indikator Pelatihan Ada beberapa indikator dari pelatihan (M. P. Hasibuan, 2016) yaitu :

1. Peserta
2. Pelatih/Instruktur
3. Fasilitas pelatihan
4. Kurikulum
5. Dana pelatihan

Berikut ini penjelasannya :

1. Peserta

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

2. Pelatih/Instruktur

Pelatih atau instruktur yang ahli dan cakap mentransfer pengetahuannya kepada para peserta pelatihan sulit didapat. Akibatnya sasaran yang diinginkan tidak tercapai.

3. Fasilitas pelatihan

Fasilitas sarana dan prasarana dibutuhkan untuk pengembangan itu sangat kurang atau tidak baik. Misalnya, buku-buku, alat-alat, mesin-mesin yang

digunakan untuk praktek kurang atau tidak ada. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat lancarnya pelatihan.

4. Kurikulum

Kurikulum yang ditetapkan dan diajarkan kurang serasi atau menyimpang serta tidak sistematis untuk mendukung sasaran yang diinginkan oleh pekerjaan atau jabatan peserta bersangkutan. Untuk menetapkan kurikulum dan waktu mengajarkannya yang tepat sangat sulit.

5. Dana pelatihan

Dana yang tersedia untuk pelatihan sangat terbatas, sehingga sering dilakukan secara terpaksa, bahkan pelatih maupun sarannya kurang memenuhi persyaratan yang dibutuhkan.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari kegiatan di perusahaan, sehingga kelangsungan kegiatan perusahaan juga bergantung pada dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dalam bekerja, maka perusahaan perlu memberikan motivasi yang efektif dan tepat sasaran kepada pegawai.

Pegawai yang telah termotivasi dengan tepat, maka akan dengan kesadaran dan kemauan sendiri untuk bekerja lebih baik dan memberikan produktifitas kerja yang maksimal bagi kemajuan dan kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut (Sutrisno, 2010) motivasi adalah suatu bentuk pemberian atau penimbulkan motif yang dapat diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif.

Jadi motivasi adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Menurut (Mangkunegara, 2014) seorang pimpinan harus memberikan perhatian pada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan, dengan demikian pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang diberikan perusahaan kepada pegawai untuk meningkatkan semangat kerja guna mencapai tujuan perusahaan.

2.1.3.2 Manfaat Dan Tujuan Motivasi

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang pegawai harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar pegawai dapat bekerja dengan giat dan dapat memuaskan kepuasan kerja.

Menurut (Afandi, 2016) adapun tujuan dan manfaat dari motivasi yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
2. Meningkatkan produktifitas kerja pegawai
3. Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan
4. Mengefektifkan pengadaan pegawai
5. Meningkatkan kedisiplin kerjaan pegawai
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi pegawai.

8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisien penggunaan alat-alat dan bahan baku

Selain itu menurut (Noor, 2013) manfaat motivasi yang utama ialah menciptakan gairah kerja, sehingga kepuasan kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai standar skala waktu yang telah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya.

2.1.3.3 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi yang ada dalam diri setiap individu yang bekerja diperusahaan pada dasarnya banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik berasal dari dalam internal individu ataupun dari eksternal individu. Oleh sebab itu, manajemen perusahaan harus dapat mengetahui faktor mana yang lebih dominan dalam mempengaruhi motivasi pegawai yang bekerja diperusahaan.

Menurut (Sutrisno, 2010), ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

1. Faktor internal
2. Faktor eksternal

Berikut ini adalah penjelasannya:

1. Faktor internal

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

- 1) Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :
 - a. Memperoleh kompensasi yang memadai
 - b. Pekerjaan tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
 - c. Kondisi kerja yang aman dan nyaman
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami untuk kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.
- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal juga mempunyai peranan penting dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor eksternal adalah:

- 1) Kondisi lingkungan kerja
lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasaranakerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan,kebersihan, pencahayaan,

ketenangan dan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utamabagi para pegawai untuk menghidupi diri serta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para pegawai bekerja dengan baik.

3) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja pada pegawai agar dapat melaksanakankerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para pegawai dan selalu menghadapi para pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

4) Adanya jaminan pekerjaan

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

5) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatam tertentu merupakan dambaam setiap pegawai dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa merekajuga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

6) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para pegawai.

Sedangkan menurut (Sunyoto, 2013) faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu:

1. Promosi
2. Prestasi kerja
3. Pekerjaan itu sendiri
4. Penghargaan
5. Tanggung jawab
6. Pengakuan
7. Keberhasilan dalam bekerja

Berikut ini adalah penjelasan faktor-faktor motivasi kerja di atas:

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2. Prestasi kerja

Agar terbuka kemungkinan bagi seseorang untuk mewujudkan rencana dan tujuan karirnya, prestasi kerjanya haruslah sedemikian rupa sehingga bukan hanya memenuhi berbagai standar yang telah ditentukan, akan tetapi sedapat

mungkin dapat digunakan sebagai bukti bahwa seseorang sudah berusaha semaksimal mungkin dan bahwa usaha tersebut sekaligus merupakan indikator bahwa pegawai yang bersangkutan memiliki potensi yang dapat dikembangkan dalam rangka mempersiapkannya memikul tugas dan tanggung jawab yang lebih besar di masa depan.

3. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai dapat memilih apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri sendiri atau tidak, seperti keikutsertaan dalam program pelatihan, melanjutkan pendidikan diluar jam kerja atau berusaha supaya dialih tugaskan, jika secara sukarela dimanfaatkan akan berakibat secara positif, bukan hanya berupa keuntungan bagi diri sendiri akan tetapi juga bagi organisasi.

4. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, penguatan atas keahlian dan sebagainya merupakan hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para pegawai. Penghargaan disini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi

5. Tanggung jawab

Pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para pegawai merupakan timbal balik atas kompensasinya yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para pegawai, namun sebaliknya para pegawai pun memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan

dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

6. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi pegawai dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawai yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para pegawai yang mempunyai kelebihan dibidangnya untuk lebih berprestasi lebih baik.

7. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para pegawai untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan, sehingga dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan para pegawai bahwa mereka telah mampu memepertanggungjawabkan apa yang menjadi tugasnya.

2.1.3.4 Indikator yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut (Siagian, 2014) adalah:

1. Daya pendorong
2. Kemauan
3. Kerelaan
4. Keahlian
5. Keterampilan
6. Tanggung jawab
7. Kewajiban

8. Tujuan

Berikut penjelasan dari indikator-indikator tersebut yaitu:

1. Daya pendorong

Semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum.

2. Kemauan

Dorongan untuk melakukan sesuatu karena ada pengaruh dari luar diri.

3. Kerelaan

Suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.

4. Keahlian

Kemahiran disuatu ilmu (kepandaian, pekerjaan).

5. Keterampilan

Kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu.

6. Tanggung jawab

Suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan.

7. Kewajiban

Sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.

8. Tujuan

Arah atau haluan atau jurusan yang dituju dan dimaksud atau yang dituntut.

Menurut (Mangkunegara, 2014) adapun indikator motivasi adalah:

1. Kerja keras
2. Orientasi masa depan
3. Tingkat cita-cita yang tinggi
4. Orientasi tugas dan keseriusan tugas
5. Usaha untuk maju
6. Ketekunan
7. Pemanfaatan waktu

Berikut ini adalah penjelasan indikator motivasi di atas:

1. Kerja keras

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

2. Orientasi masa depan

Orientasi masa depan didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan yang nyata dan diaplikasikan dalam pekerjaan.

3. Tingkat cita-cita yang tinggi

Tingkat cita-cita dan kesuksesan didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimiliki.

4. Orientasi tugas dan keseriusan tugas

Orientasi tugas dan keseriusan tugas didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan maksimal.

5. Usaha untuk maju

Usaha untuk maju didasarkan pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang baik lagi dalam menjalankan pekerjaannya.

6. Ketekunan

Ketekunan bekerja didasarkan atas sikap dan loyalitas pegawai dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki ras bosan untuk selalu bekerja dengan baik.

7. Pemanfaatan waktu

Waktu yang digunakan oleh pegawai dengan sebaik-baiknya sebagai wujud motivasi yang tinggi dalam bekerja.

2.1.4 Disiplin Kerja

2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kinerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Menurut (R Daulay, Pasaribu, & Putri, 2017) Disiplin merupakan suatu sikap yang tidak dapat muncul dengan sendirinya terhadap diri pegawai, untuk melahirkan sikap disiplin maka sikap tersebut harus selalu dilatih dan diterapkan pada diri pegawai.

Menurut (Afandi, 2016) disiplin kerja adalah suatu tata tertib maupun peraturan yang dibuat oleh suatu organisasi dan disahkan oleh dewan komisaris

atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Menurut (Hasibuan, 2016) disiplin kerja merupakan suatu bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan tata tertib serta peraturan yang dibuat oleh suatu perusahaan agar pegawai mau menaati dan sadar akan semua peraturan yang berlaku, guna mencapai hasil yang optimal.

2.1.4.2 Tujuan Dan Manfaat Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2010) disiplin kerja dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, Disiplin kerja berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki. Meskipun bukan hal yang mustahil bahwa menghindarkan kondisi-kondisi yang memerlukan Disiplin kerja itu lebih baik daripada program pendisiplin kerjaan yang paling memuaskan, namun Disiplin kerja itu sendiri menjadi penting karena manusia dan kondisinya yang tidak sempurna, seharusnya mempunyai tujuan yang positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal.

Menurut (Sutrisno, 2010) disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi organisasi adanya Disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

2.1.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja

Apabila pegawai memiliki disiplin kerja yang baik, maka disiplin kerja tersebut dapat mempermudah tercapainya tujuan perusahaan. Mengingat betapa pentingnya kedisiplinan didalam suatu organisasi perusahaan agar tujuannya bisa tercapai secara optimal.

Menurut (Hasibuan, 2016) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan Pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi Hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan Kemanusiaan

Berikut penjelasannya:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan diterapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3. Balas Jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan/pekerjaanya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai organisasi. Dengan pengawasan melekat

berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Menurut (Hasibuan, 2016) Disiplin kerja dapat dipengaruhi beberapa faktor, yaitu :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.1.4.4 Indikator-indikator Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2010) menyatakan indikator disiplin kerja:

1. Taat terhadap aturan waktu.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.
4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan.

Berikut ini adalah penjelasan dari indikator disiplin kerja di atas

1. Taat terhadap aturan waktu.

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan.

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan.

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Menurut (Agustini, 2017) ada beberapa indikator-indikator disiplin kerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran
2. Tata cara kerja
3. Ketaatan pada atasan

4. Kesadaran bekerja
5. Tanggung jawab

Berikut penjelasannya:

1. Tingkat kehadiran

yaitu jumlah kehadiran pegawai untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran pegawai.

2. Tata cara kerja

Yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

3. Ketaatan pada atasan

Yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

4. Kesadaran bekerja

Yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksa.

5. Tanggung jawab

Yaitu kesediaan pegawai mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual disajikan untuk melihat gambaran mengenai keterkaitan dan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut (Sugiyono, 2018) kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideproposalkan

2.2.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Pelatihan kerja yang bermanfaat meningkatkan kemampuan kerja pegawai akan sangat membantu pegawai itu sendiri untuk dapat bekerja lebih baik dan dapat berinovasi. Pelatihan yang merupakan suatu proses pembelajaran untuk memperoleh keahlian, konsep, peraturan, atau sikap dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Melalui pelatihan kerja, kemampuan pegawai akan meningkat, sehingga pekerjaan yang dibebankan pada masing-masing pegawai diharapkan dapat cepat selesai dengan hasil yang memuaskan. Oleh sebab itu pelatihan kerja juga berperan penting dalam peningkatan kemampuan dan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Sehingga kinerja yang dihasilkan oleh pegawai akan lebih baik dan maksimal

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Marjaya & Pasaribu, 2019) (Yusnandar, Nefri, & Siregar, 2020) (Nasution & Lesmana, 2018) (Elizar & Tanjung, 2018) (Prayogi & Nursidin, 2018) (Usman, Rambe, & Jufrizen, 2021) (Prayogi, Farisi, & Salwa, 2021) menyatakan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari kegiatan di perusahaan, sehingga kelangsungan kegiatan perusahaan juga bergantung pada dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dalam bekerja, maka perusahaan perlu memberikan motivasi yang efektif dan tepat sasaran kepada pegawai.

Pegawai yang telah termotivasi dengan tepat, maka akan dengan kesadaran dan kemauan sendiri untuk bekerja lebih baik dan memberikan produktifitas kerja

yang maksimal bagi kemajuan dan kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut (Sutrisno, 2010) motivasi adalah suatu bentuk pemberian atau penimbulkan motif yang dapat diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Menurut (Mangkunegara, 2014) seorang pimpinan harus memberikan perhatian pada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan, dengan demikian pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

Hasil penelitian tedahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017) (Muhammad Andi Prayogi & Nursidin, 2018) (Tupti & Arif, 2020) (Gultom, 2015) (Syahputra, Bahri, & Rambe, 2020) (Jufrizen & Sitorus, 2021) (Sembiring, Jufrizen, & Tanjung, 2020) (Adhan & Prayogi, 2021) (Muhammad Andi Prayogi & Lesmana, 2021) (Tupti & Arif, 2020) (Farisi & Paramita, 2020) menyimpulkan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yangsesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurunnyakedisiplinan pegawai dapat membuat target yang telah ditetapkan

perusahaan tidak tercapai. Hal ini mengindikasikan bahwa belum optimalnya kinerja pegawai disebabkan karena faktor disiplin.

Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugastugas yang diberikan kepada pegawai. Karena dengan semakin berkembangnya suatu organisasi/perusahaan dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh perusahaan, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga kerja, sehingga perlu diadakan pendisiplinan agar tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai (Tanjung, 2015)

Disiplin kerja menurut (Sinambela, 2012) menyatakan bahwa Disiplin Kerja yaitu kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh Organisasi.

Dalam penelitian (Arif, Putri, Yudi, & Jufrizen, 2019) (Liyas & Primadi, 2017) (Jufrizen & Pulungan, 2017) (Jufrizen, 2018) (Jufrizen, 2016) (Arda, 2017) (Yusnandar et al., 2020) (Hasibuan & Silvy, 2019), (Faustyna & Jumani, 2015), (Prayogi & Nursidin, 2019) (S Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020), (Arianty, 2016) (Jufrizen & Sitorus, 2021) (Jufrizen & Hadi, 2021) (Prayogi, Lesmana, & Siregar, 2019) (Prayogi & Nursidin, 2019) (Tupti & Arif, 2020) (Farisi & Lesmana, 2021) menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

2.2.4 Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah

gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Muis et al., 2018)

Pelatihan kerja yang bermanfaat meningkatkan kemampuan kerja pegawai akan sangat membantu pegawai itu sendiri untuk dapat bekerja lebih baik dan dapat berinovasi. Pelatihan yang merupakan suatu proses pembelajaran untuk memperoleh keahlian, konsep, peraturan, atau sikap dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Melalui pelatihan kerja, kemampuan pegawai akan meningkat, sehingga pekerjaan yang dibebankan pada masing-masing pegawai diharapkan dapat cepat selesai dengan hasil yang memuaskan. Oleh sebab itu pelatihan kerja juga berperan penting dalam peningkatan kemampuan dan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Sehingga kinerja yang dihasilkan oleh pegawai akan lebih baik dan maksimal

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari kegiatan di perusahaan, sehingga kelangsungan kegiatan perusahaan juga bergantung pada dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dalam bekerja, maka perusahaan perlu memberikan motivasi yang efektif dan tepat sasaran kepada pegawai.

Pegawai yang telah termotivasi dengan tepat, maka akan dengan kesadaran dan kemauan sendiri untuk bekerja lebih baik dan memberikan produktifitas kerja yang maksimal bagi kemajuan dan kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut (Sutrisno, 2010) motivasi adalah suatu bentuk pemberian atau penimbunan motif yang dapat diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif.

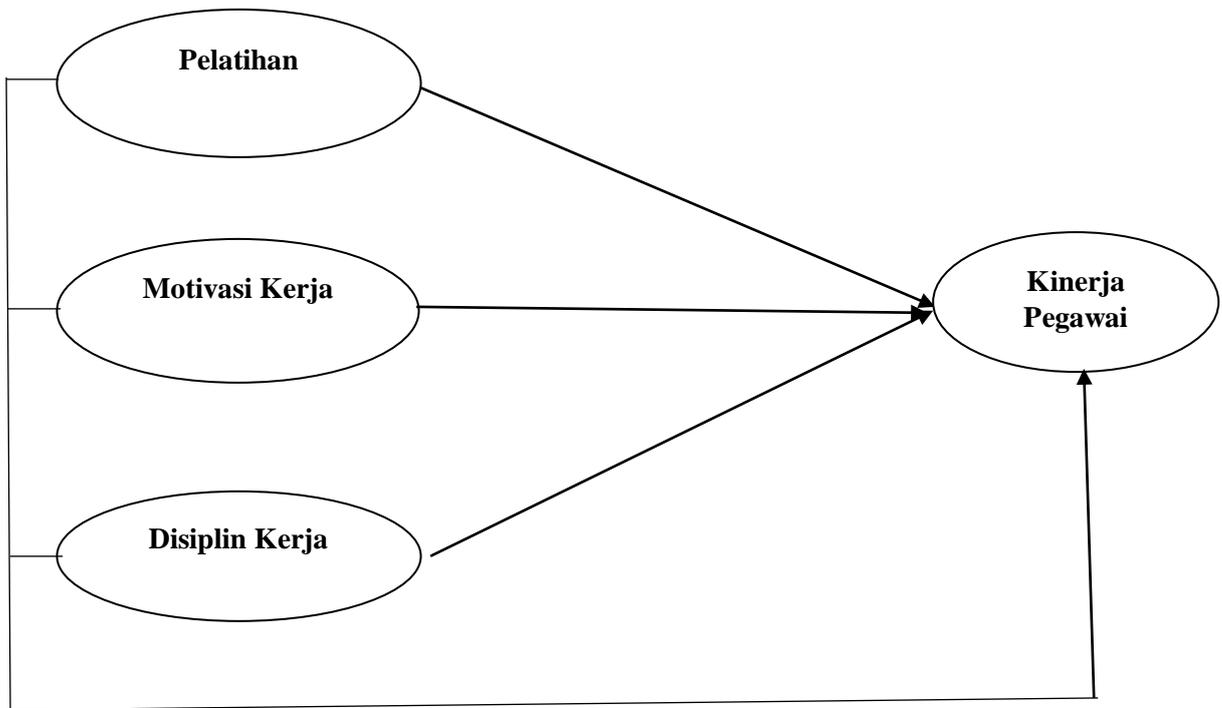
Jadi motivasi adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurunnya kedisiplinan pegawai dapat membuat target yang telah ditetapkan perusahaan tidak tercapai. Hal ini mengindikasikan bahwa belum optimalnya kinerja pegawai disebabkan karena faktor disiplin.

Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepada pegawai. Karena dengan semakin berkembangnya suatu organisasi/perusahaan dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh perusahaan, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga kerja, sehingga perlu diadakan pendisiplinan agar tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai (Tanjung, 2015)

Disiplin kerja menurut (Sinambela, 2012) menyatakan bahwa Disiplin Kerja yaitu kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh Organisasi.

Dari uraian kerangka konseptual tersebut, maka penulis membuat gambar kerangka konseptual agar dapat lebih jelas pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini skema gambar kerangka konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara perilaku atau keadaan tertentu yang telah terjadi. Hipotesis menurut (Sugiyono, 2018), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya merupakan jawaban dari permasalahan yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran dari hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data. Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sumatera Utara
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sumatera Utara

3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sumatera Utara
4. Pelatihan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sumatera Utara

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian ini dilihat dari cara penjelasannya dan bertujuan untuk membuktikannya adanya pengaruh antar variabel bebas (pelatihan X1) variabel (motivasi X2) dan variabel (disiplin kerja X2) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) menggambarkan jenis/bentuk penelitian yang mendasari penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan *assosiatif* dan *kuantitatif*. Pendekatan *assosiatif* adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan pengaruh atau pengaruh diantara kedua variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Kemudian data yang dikumpulkan dalam bentuk kuantitatif.

Menurut (Sugiyono, 2018) pendekatan *assosiatif* adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih

Menurut (Sugiyono, 2018) metode kuantitatif juga dapat diartikan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data melalui instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Defisini Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Adapun yang menjadi defenisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

1. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya.

Tabel 3.1 Indikator Kinerja Pegawai

No	Indikator
1	Kualitas Kerja
2	Kuantitas Kerja
3	Dapat Tidaknya Diandalkan
4	Sikap

Sumber: (Mangkunegara, 2014)

2. Pelatihan

Pelatihan adalah proses terintegrasi yang digunakan oleh Instansi untuk memastikan agar para pegawai bekerja untuk mencapai tujuan Instansi

Tabel 3.2 Indikator Pelatihan

No	Indikator
1	Peserta
2	Pelatih/Instruktur
3	Fasilitas Pelatihan
4	Kurikulum
5	Dana Pelatihan

Sumber: (M. P. Hasibuan, 2016)

3. Motivasi Kerja

Motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Tabel 3.3 Indikator Motivasi Kerja

No	Indikator
1	Daya Pendorong
2	Kemauan

3	Kerelaan
4	Keahlian
5	Keterampilan
6	Tanggung Jawab
7	Kewajiban
8	Tujuan

Sumber: (Siagian, 2014)

4. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurunnya kedisiplinan pegawai dapat membuat target yang telah ditetapkan perusahaan tidak tercapai

Adapun yang menjadi indikator yang penulis gunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut adalah:

Tabel 3.4 Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator
1	Ketaan Waktu
2	Penggunaan Waktu Secara Efektif
3	Tidak Pernah Mangkir/Tidak Kerja
4	Mematuhi Semua Peraturan Organisasi Atau Perusahaan
5	Target Pekerjaan
6	Membuat Laporan Kerja Harian

Sumber: (Afandi, 2016)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Jl. P Diponegoro No.3 0 Medan Lt 3 Kantor Gubernur Sumatera Utara.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan mulai dari bulan Oktober 2021 sampai Februari 2022. Rencana kegiatan penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.5 Skedul Rencana Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																							
		Oktober 2021				November 2021				Desember 2021				Januari 2022				Februari 2022							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Pengajuan judul				■																				
2	Riset awal					■	■	■	■																
3	Pembuatan skripsi									■	■	■	■												
4	Bimbingan Skripsi													■	■	■	■								
5	Seminar Skripsi																	■							
6	Riset																					■			
7	Penyusunan Skripsi																								
8	Bimbingan Sekripsi																								
9	Sidang Meja Hijau																								

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) menyatakan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Sedangkan menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) “Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdapat pada Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 48 orang

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel

dalam penelitian ini dengan metode sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 48 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sebelum dilakukan pengumpulan data, seorang penulis harus terlebih dahulu untuk menentukan cara pengumpulan data apa yang akan digunakan digunakan. Alat pengumpulan data yang digunakan harus sesuai dengan kesahihan (validitas) dan keandalan atau konsistensi (realibilitas). Menurut (Juliandi et al., 2015) ada 3 alat pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti adalah Kuisisioner/angket, Menurut (Juliandi et al., 2015) kuisisioner merupakan pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti, angket ndapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak. Dalam memperoleh pegawai Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sumatera Utara

Lembar kuisisioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai:

Tabel 3.6 Skala Likert

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Juliandi et al., 2015)

Penelitian dilakukan dengan melakukan studi dokumen untuk membuat uraian secara teoritis, dan berdasarkan kajian-kajian teoritis dari buku-buku perpustakaan maupun uraian teoritis lainnya yang diambil dari bahan tulisan yang lainnya yang berhubungan dengan apa yang mau teliti ini dengan

mengaplikasikan pada kondisi yang ada di kantor Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sumatera Utara Selanjutnya setelah angket disebar untuk mengukur valid serta handalnya suatu instrumen maka dilakukan uji validitas dan realibilitas.

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kemahiran suatu instrument pertanyaan sebagai alat ukur variabel penelitian (Juliandi et al., 2015). Uji validitas penelitian ini dilakukan pada pegawai Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sumatera Utara. Berikut rumus menguji validitas adalah sebagai berikut:

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

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan:

- n = banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel X
- $\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel X
- $\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel Y
- $(\sum x_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel X
- $(\sum y_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
- $\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali sampel X dan Y

Kriteria penarikan kesimpulan :

Menurut (Juliandi et al., 2015) ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya.

1. Suatu item instrumen dapat dikatakan valid apabila nilai korelasinya $(r) \geq r_{tabel}$ atau nilai probabilitas $\text{sig} < = 0,05$.
2. Suatu item instrumen dapat dikatakan tidak valid apabila nilai korelasi $(r) \leq r_{tabel}$ atau nilai probabilitas $\text{sig} > = 0,05$

Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	0.824 > 0,287	0.000 < 0,05	Valid
	Y1.2	0.804 > 0,287	0.000 < 0,05	Valid
	Y1.3	0.696 > 0,287	0.021 < 0,05	Valid
	Y1.4	0.711 > 0,287	0.000 < 0,05	Valid
	Y1.5	0.681 > 0,287	0.000 < 0,05	Valid
	Y1.6	0.569 > 0,287	0.000 < 0,05	Valid
	Y1.7	0.834 > 0,287	0.000 < 0,05	Valid
	Y1.8	0.619 > 0,287	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS. 24.00

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Pelatihan (X1)	X1.1	0.552 > 0,287	0.000 < 0,05	Valid
	X1.2	0.627 > 0,287	0.000 < 0,05	Valid
	X1.3	0.873 > 0,287	0.021 < 0,05	Valid
	X1.4	0.808 > 0,287	0.000 < 0,05	Valid
	X1.5	0.725 > 0,287	0.000 < 0,05	Valid
	X1.6	0.583 > 0,287	0.000 < 0,05	Valid
	X1.7	0.683 > 0,287	0.000 < 0,05	Valid
	X1.8	0.643 > 0,287	0.000 < 0,05	Valid
	X1.9	0.566 > 0,287	0.000 < 0,05	Valid
	X1.10	0.679 > 0,287	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS. 24.00

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Motivasi (X2)	X2.1	0.544 > 0,287	0.000 < 0,05	Valid
	X2.2	0.710 > 0,287	0.000 < 0,05	Valid
	X2.3	0.547 > 0,287	0.021 < 0,05	Valid
	X2.4	0.593 > 0,287	0.000 < 0,05	Valid
	X2.5	0.682 > 0,287	0.000 < 0,05	Valid
	X2.6	0.671 > 0,287	0.000 < 0,05	Valid
	X2.7	0.535 > 0,287	0.000 < 0,05	Valid
	X2.8	0.692 > 0,287	0.000 < 0,05	Valid
	X2.9	0.692 > 0,287	0.000 < 0,05	Valid
	X2.10	0.692 > 0,287	0.000 < 0,05	Valid
	X2.11	0.622 > 0,287	0.000 < 0,05	Valid

	X2.12	0.692 > 0,287	0.000 < 0.05	Valid
	X2.13	0.692 > 0,287	0.000 < 0.05	Valid
	X2.14	0.692 > 0,287	0.000 < 0.05	Valid
	X2.15	0.692 > 0,287	0.000 < 0.05	Valid
	X2.16	0.692 > 0,287	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : SPSS. 24.00

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0.767 > 0,287	0.000 < 0,05	Valid
	X3.2	0.848 > 0,287	0.000 < 0,05	Valid
	X3.3	0.629 > 0,287	0.021 < 0,05	Valid
	X3.4	0.848 > 0,287	0.000 < 0.05	Valid
	X3.5	0.826 > 0,287	0.000 < 0.05	Valid
	X3.6	0.817 > 0,287	0.000 < 0.05	Valid
	X3.7	0.817 > 0,287	0.000 < 0.05	Valid
	X3.8	0.740 > 0,287	0.000 < 0.05	Valid
	X3.9	0.817 > 0,287	0.000 < 0.05	Valid
	X1.10	0.740 > 0,287	0.000 < 0.05	Valid
	X3.11	0.606 > 0,287	0.000 < 0.05	Valid
	X3.12	0.785 > 0,287	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : SPSS. 24.00

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid

Menurut (Juliandi et al., 2015) tujuan pengujian reabilitas untuk menilai apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Uji reabilitas dilakukan setelah uji validitas atas pernyataan yang telah valid. Pengujian reabilitas dapat menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus :

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

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan:

- r = realibilitas instrument (*cronbach alpha*)
k = Banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma b^2$ = Jumlah Varians butir
 σi^2 = Varians Total

Menurut (Juliandi et al., 2015) ketentuan apakah suatu butir instrumen memiliki reabilitas yang baik atau tidak adalah jika nilai koefisien reabilitas (*cronbach's Alpha*) > 0,6.

Tabel 3.11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0.862	0,60	Reliabel
Pelatihan (X1)	0.864		Reliabel
Motivasi (X2)	0.896		Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.934		Reliabel

Sumber : SPSS 24.00

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Menurut (Juliandi et al., 2015) data kuantitatif adalah analisis data

terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau *numeric* tertentu. Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumusan dibawah ini:

3.6.1 Metode regresi linear berganda

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

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Pelatihan

X2 = Motivasi Kerja

X2 = Disiplin Kerja

β_1, β_2 = besaran koefisien dari masing-masing variabel

e = Error Terms

Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistik berada dalam daerah signifikan secara statistik, apabila nilai uji statistik berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya, disebut signifikan bila uji statistik berada dalam daerah H_0 diterima.

3.6.2 Uji Asumsi klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat atau bebasnya memiliki distribusi normal atau tidak cc Adapun pengujian

normalitas data dengan menggunakan cara kolmogorov smirnov. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai kolmogrog smirnov adalah tidak signifikan (Asymp. Sig (2-tailed) $> \alpha 0,05$). (Juliandi et al., 2015).

2. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen (Juliandi et al., 2015).. Jika variabel Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan VIF > 10 .

3. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas (Juliandi et al., 2015).. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

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

3.6.3 Pengujian Hipotesis

1. Uji secara Parsial (Uji T)

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

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r_{xy})^2}}$$

(Sugiyono, 2018)

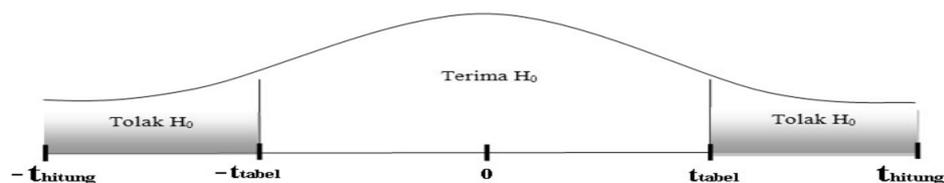
Keterangan :

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

r = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

Pengujian hipotesis :



Gambar 3.1
Kriteria Pengujian Hipotesis ujiT

Kriteria pengujian:

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

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda yang dihitung dengan rumus :

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

(Sugiyono, 2018)

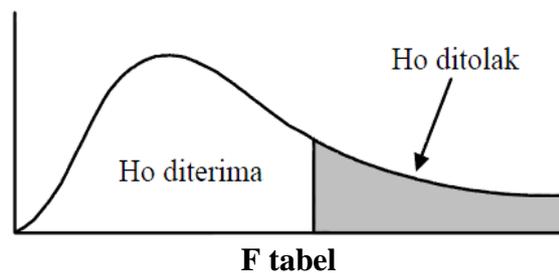
Keterangan :

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel



Gambar 3.2
Kriteria Pengujian Hipotesis uji F

Bentuk pengujiannya adalah :

- a) $H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh variabel x dengan variabel y
- b) $H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh variabel x dengan variabel y

3.6.4 Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi (R-Square) menurut (Juliandi et al., 2015) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan :

D = Determinasi

R² = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Gambaran Umum Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel pelatihan (X1), 16 pernyataan untuk variabel motivasi (X2), 16 pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X3) dan 8 pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 48 orang pegawai Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sumatera Utara responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.1 Skala Likert

Pernyataan	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2018)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert dari tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variable. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban nilai 5 dan skor terendah diberikan nilai 1.

4.1.2 Karakteristik Responden

Hasil tabulasi karakteristik 86 responden diolah menggunakan program SPSS yang menghasilkan deskripsi statistik responden dalam penelitian, seperti yang tampak pada tabel 4.2 berikut ini :

Tabel 4.2 Deskriptif Responden

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin :		
Pria	31	64.6
Wanita	17	35.4
Jumlah	48	100
Jenjang Pendidikan :		
S2	4	8.3
S1	26	54.2
D3	3	6.3
SMA	15	31.3
Total	48	100
Lama Bekerja :		
1 Tahun	3	6.3
2 Tahun	0	0
3 Tahun	0	0
> 5 Tahun	45	93.8
Total	48	100

Sumber: Data Diolah (2022)

Dari tabel 4.2 dapat dilihat gambaran tentang jenis kelamin, jenjang pendidikan, lama bekerja. Jika dilihat dari jenis kelamin responden pria lebih banyak dari wanita yaitu pria 31 responden (64.6%). Dari tingkat jenjang pendidikan, mayoritas para responden tamatan S1, yaitu sebanyak 26 responden (54.2%). Dari sisi lama bekerja, sebagian besar responden memiliki waktu lama bekerja > 5 tahun yaitu sebanyak 45 responden (93.8%). Hal ini menunjukkan bahwa responden sudah memiliki jenjang pendidikan, lama bekerja dan yang cukup berpengalaman, sehingga pengisian kuisioner akan semakin berkualitas.

4.1.3 Jawaban Responden

4.1.3.1 Kinerja Pegawai (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kinerja pegawai yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.3 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Jawaban (Y)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	18.8%	28	58.3%	8	16.7%	3	6.3%	0	0%	48	100%
2	7	14.6%	33	68.8%	6	12.5%	2	4.2%	0	0%	48	100%
3	10	20.8%	28	58.3%	7	14.6%	3	6.3%	0	0%	48	100%
4	11	22.9%	35	72.9%	2	4.2%	0	0%	0	0%	48	100%
5	8	16.7%	25	52.1%	13	27.1%	2	4.2%	0	0%	48	100%
6	5	10.4%	40	83.3%	3	6.3%	0	0%	0	0%	48	100%
7	8	16.7%	31	64.6%	1	2.1%	8	16.7%	0	0%	48	100%
8	10	20.8%	27	56.3%	7	14.6%	4	8.3%	0	0%	48	100%

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 28 Orang dengan persentasi 58.3% responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 9 Orang dengan persentasi 18.8%. responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 8 Orang dengan persentasi 16.7%. responden menjawab “tidak setuju” sebanyak 3 Orang dengan persentasi 6.3% responden menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 0 Orang dengan persentasi 0%
2. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, mayoritas responden menjawab “setuju sebanyak 33 Orang dengan persentasi 68.8%. responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 7 Orang dengan persentasi 14.6%. responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 6 Orang dengan persentasi 12.5%. responden menjawab “tidak setuju” sebanyak 2 Orang dengan persentasi 4.2% responden menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 0 Orang dengan persentasi 0%

3. Jawaban responden tentang diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 28 Orang dengan persentasi 58.3% responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 10 Orang dengan persentasi 20.8%. responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 7 Orang dengan persentasi 14.6%. responden menjawab “tidak setuju” sebanyak 3 Orang dengan persentasi 6.3% responden menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 0 Orang dengan persentasi 0%
4. Jawaban responden tentang berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 35 Orang dengan persentasi 72.9% responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 11 Orang dengan persentasi 22.9%. responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 0 Orang dengan persentasi 0%. responden menjawab “tidak setuju” sebanyak 2 Orang dengan persentasi 4.2% responden menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 0 Orang dengan persentasi 0%
5. Jawaban responden tentang selalu mengikuti instruksi atasan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 25 Orang dengan persentasi 52.1% responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 8 Orang dengan persentasi 16.7%. responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 13 Orang dengan persentasi 27.1%. responden menjawab “tidak setuju” sebanyak 2 Orang dengan persentasi 4.2% responden menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 0 Orang dengan persentasi 0%
6. Jawaban responden tentang memiliki insifatif yang kuat, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 40 Orang dengan persentasi 83.3% responden

menjawab “sangat setuju” sebanyak 5 Orang dengan persentasi 10.4%. responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 3 Orang dengan persentasi 6.3%. responden menjawab “tidak setuju” sebanyak 0 Orang dengan persentasi 0% responden menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 0 Orang dengan persentasi 0%

7. Jawaban responden tentang bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 31 Orang dengan persentasi 64.6% responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 8 Orang dengan persentasi 20.8%. responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 1 Orang dengan persentasi 2.1%. responden menjawab “tidak setuju” sebanyak 8 Orang dengan persentasi 16.7% responden menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 0 Orang dengan persentasi 0%
8. Jawaban responden tentang selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim), mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 27 Orang dengan persentasi 56.3% responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 10 Orang dengan persentasi 20.8%. responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 7 Orang dengan persentasi 16.7%. responden menjawab “tidak setuju” sebanyak 4 Orang dengan persentasi 8.3% responden menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 0 Orang dengan persentasi 0%

4.1.3.2 Pelatihan (X1)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel pelatihan yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.4 Skor Angket Untuk Variabel Pelatihan (X1)

No.	Jawaban (X1)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	22.9%	24	50.0%	9	18.8%	4	8.3%	0	0%	48	100%
2	7	14.6%	32	66.7%	5	10.4%	4	8.3%	0	0%	48	100%
3	9	18.8%	28	58.3%	8	16.7%	3	6.3%	0	0%	48	100%
4	7	14.6%	33	68.8%	6	12.5%	2	4.2%	0	0%	48	100%
5	10	20.8%	28	58.3%	7	14.6%	3	6.3%	0	0%	48	100%
6	11	22.9%	35	72.9%	0	0%	2	4.2%	0	0%	48	100%
7	15	31.3%	26	54.2%	4	8.3%	3	6.3%	0	0%	48	100%
8	15	31.3%	30	62.5%	2	4.2%	1	2.1%	0	0%	48	100%
9	13	27.1%	27	56.3%	5	10.4%	3	6.3%	0	0%	48	100%
10	7	14.6%	35	72.9%	4	8.3%	2	4.2%	0	0%	48	100%

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Setiap pegawai mengikuti pelatihan tanpa ada paksaan dan atas kemauan saya sendiri, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 24 Orang dengan persentasi 50.0%. responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 11 Orang dengan persentasi 22.9%. responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 9 Orang dengan persentasi 18.8%. responden menjawab “tidak setuju” sebanyak 4 Orang dengan persentasi 8.3% responden menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 0 Orang dengan persentasi 0%
2. Jawaban responden tentang Setiap pegawai merasa pelatihan sangat berguna bagi dirinya untuk menambah pengetahuan dan keahlian dalam melaksanakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “setuju sebanyak 32 Orang dengan persentasi 66.7% responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 7 Orang dengan persentasi 14.6%. responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 5 Orang dengan persentasi 10.4%. responden menjawab “tidak setuju” sebanyak

- 4 Orang dengan persentasi 8.3% responden menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 0 Orang dengan persentasi 0%
3. Jawaban responden tentang Instruktur pelatihan mampu menjelaskan dan memberikan pengajaran dengan sangat baik, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 28 Orang dengan persentasi 58.3%. responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 9 Orang dengan persentasi 18.8%. responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 8 Orang dengan persentasi 16.7%. responden menjawab “tidak setuju” sebanyak 3 Orang dengan persentasi 6.3% responden menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 0 Orang dengan persentasi 0%
 4. Jawaban responden tentang Ilmu dan pelatihan yang diberikan mampu meningkatkan produktivitas saya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 33 Orang dengan persentasi 68.8%. responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 7 Orang dengan persentasi 14.6%. responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 6 Orang dengan persentasi 12.5%. responden menjawab “tidak setuju” sebanyak 2 Orang dengan persentasi 4.2% responden menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 0 Orang dengan persentasi 0%
 5. Jawaban responden tentang Jenis pelatihan yang saya ikuti sudah sesuai dengan kebutuhan kompetensi jabatan saya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 28 Orang dengan persentasi 58.3% responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 10 Orang dengan persentasi 20.8%. responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 7 Orang dengan persentasi 14.6%. responden menjawab “tidak setuju” sebanyak 3 Orang dengan persentasi 6.3%

responden menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 0 Orang dengan persentasi 0%

6. Jawaban responden tentang Fasilitas yang digunakan mempermudah saya dalam memahami pelatihan yang dilaksanakan mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 35 Orang dengan persentasi 72.9% responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 11 Orang dengan persentasi 22.9%. responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 0 Orang dengan persentasi 0%. responden menjawab “tidak setuju” sebanyak 2 Orang dengan persentasi 4.2% responden menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 0 Orang dengan persentasi 0%
7. Jawaban responden tentang Materi, kurikulum dan pengajar dari pelatihan yang saya ikuti sudah sesuai dengan kebutuhan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 26 Orang dengan persentasi 54.2% responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 15 Orang dengan persentasi 31.3%. responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 4 Orang dengan persentasi 8.3%. responden menjawab “tidak setuju” sebanyak 3 Orang dengan persentasi 6.3% responden menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 0 Orang dengan persentasi 0%
8. Jawaban responden tentang Materi yang diberikan sudah sangat lengkap dan tersusun secara sempurna, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 30 Orang dengan persentasi 62.5% responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 15 Orang dengan persentasi 31.3%. responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 2 Orang dengan persentasi 4.2%. responden menjawab

“tidak setuju” sebanyak 1 Orang dengan persentasi 2.1% responden menjawab

“sangat tidak setuju” sebanyak 0 Orang dengan persentasi 0%

9. Jawaban responden tentang Dana pelatihan yang diberikan memberikan motivasi pegawai, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 27 Orang dengan persentasi 56.3%. responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 13 Orang dengan persentasi 27.1%. responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 5 Orang dengan persentasi 10.4%. responden menjawab “tidak setuju” sebanyak 3 Orang dengan persentasi 6.3% responden menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 0 Orang dengan persentasi 0%

10. Jawaban responden tentang Dana pelatihan yang diberikan memberikan motivasi pegawai, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 35 Orang dengan persentasi 72.9% responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 7 Orang dengan persentasi 14.6%. responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 4 Orang dengan persentasi 8.3%. responden menjawab “tidak setuju” sebanyak 2 Orang dengan persentasi 4.2% responden menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 0 Orang dengan persentasi 0%

4.1.3.3 Motivasi (X2)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel motivasi yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi (X2)

No.	Jawaban (X2)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	14.6%	32	66.7%	6	12.5%	3	6.3%	0	0%	48	100%
2	10	20.8%	28	58.3%	7	14.6%	3	6.3%	0	0%	48	100%
3	11	22.9%	35	72.9%	0	0%	2	4.2%	0	0%	48	100%
4	8	16.7%	25	52.1%	13	27.1%	2	4.2%	0	0%	48	100%

5	5	10.4%	40	83.3%	3	6.3%	0	0%	0	0%	48	100%
6	8	16.7%	31	64.6%	1	2.1%	8	16.7%	0	0%	48	100%
7	10	20.8%	27	56.3%	7	14.6%	4	8.3%	0	0%	48	100%
8	9	18.8%	37	77.1%	2	4.2%	0	0%	0	0%	48	100%
9	9	18.8%	37	77.1%	2	4.2%	0	0%	0	0%	48	100%
10	15	31.3%	29	60.4%	0	0%	4	8.3%	0	0%	48	100%
11	15	31.3%	24	50.0%	8	16.7%	1	2.1%	0	0%	48	100%
12	9	18.8%	37	77.1%	2	4.2%	0	0%	0	0%	48	100%
13	9	18.8%	37	77.1%	2	4.2%	0	0%	0	0%	48	100%
14	15	31.3%	29	60.4%	0	0%	4	8.3%	0	0%	48	100%
15	9	18.8%	37	77.1%	2	4.2%	0	0%	0	0%	48	100%
16	9	18.8%	37	77.1%	2	4.2%	0	0%	0	0%	48	100%

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang memiliki mental yang kuat dalam menghadapi setiap pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 32 Orang dengan persentasi 66.7% responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 7 Orang dengan persentasi 14.6%. responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 6 Orang dengan persentasi 12.5%. responden menjawab “tidak setuju” sebanyak 3 Orang dengan persentasi 6.3% responden menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 0 Orang dengan persentasi 0%
2. Jawaban responden tentang Pimpinan selalu memberikan perhatian atau motivasi kepada pegawai, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 28 Orang dengan persentasi 58.3% responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 9 Orang dengan persentasi 18.8%. responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 8 Orang dengan persentasi 16.7%. responden menjawab “tidak setuju” sebanyak 3 Orang dengan persentasi 6.3% responden menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 0 Orang dengan persentasi 0%
3. Jawaban responden tentang diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan instansi, mayoritas responden

menjawab “setuju” sebanyak 35 Orang dengan persentasi 72.9% responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 11 Orang dengan persentasi 22.9%. responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 0 Orang dengan persentasi 0%. responden menjawab “tidak setuju” sebanyak 2 Orang dengan persentasi 4.2% responden menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 0 Orang dengan persentasi 0%

4. Jawaban responden tentang berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 25 Orang dengan persentasi 52.1% responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 8 Orang dengan persentasi 16.7%. responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 13 Orang dengan persentasi 27.1%. responden menjawab “tidak setuju” sebanyak 2 Orang dengan persentasi 4.2% responden menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 0 Orang dengan persentasi 0%
5. Jawaban responden tentang rela membantu pekerjaan kerabat kerja saya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 40 Orang dengan persentasi 83.3% responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 5 Orang dengan persentasi 10.4%. responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 3 Orang dengan persentasi 6.3%. responden menjawab “tidak setuju” sebanyak 0 Orang dengan persentasi 0% responden menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 0 Orang dengan persentasi 0%
6. Jawaban responden tentang bersedia kerja lembur, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 31 Orang dengan persentasi 64.6% responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 8 Orang dengan persentasi 16.7%. responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 1 Orang dengan persentasi

- 2.1%. responden menjawab “tidak setuju” sebanyak 8 Orang dengan persentasi 16.7% responden menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 0 Orang dengan persentasi 0%
7. Jawaban responden tentang Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 27 Orang dengan persentasi 56.3% responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 9 Orang dengan persentasi 18.8%. responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 8 Orang dengan persentasi 16.7%. responden menjawab “tidak setuju” sebanyak 3 Orang dengan persentasi 6.3% responden menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 0 Orang dengan persentasi 0%
 8. Jawaban responden tentang Kinerja saya dihargai oleh atasan baik secara kualitas mampu kuantitas, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 37 Orang dengan persentasi 77.1% responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 9 Orang dengan persentasi 18.8%. responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 2 Orang dengan persentasi 4.2%. responden menjawab “tidak setuju” sebanyak 0 Orang dengan persentasi 0% responden menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 0 Orang dengan persentasi 0%
 9. Jawaban responden tentang Keterampilan yang saya miliki dipandangan bagus oleh atasan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 37 Orang dengan persentasi 77.1% responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 9 Orang dengan persentasi 18.8%. responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 2 Orang dengan persentasi 4.2%. responden menjawab “tidak

setuju” sebanyak 0 Orang dengan persentasi 0% responden menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 0 Orang dengan persentasi 0%

10. Jawaban responden tentang memiliki keterampilan melebihi pegawai lain, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 29 Orang dengan persentasi 60.4% responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 15 Orang dengan persentasi 31.3%. responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 0 Orang dengan persentasi 0%. responden menjawab “tidak setuju” sebanyak 4 Orang dengan persentasi 8.3% responden menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 0 Orang dengan persentasi 0%
11. Jawaban responden tentang bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 24 Orang dengan persentasi 50.0% responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 15 Orang dengan persentasi 31.3%. responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 8 Orang dengan persentasi 16.7%. responden menjawab “tidak setuju” sebanyak 1 Orang dengan persentasi 2.1% responden menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 0 Orang dengan persentasi 0%
12. Jawaban responden tentang memiliki kesadaran menyelesaikan tugas secara maksial, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 37 Orang dengan persentasi 77.1% responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 9 Orang dengan persentasi 18.8%. responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 2 Orang dengan persentasi 4.2%. responden menjawab “tidak setuju” sebanyak 0 Orang dengan persentasi 0% responden menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 0 Orang dengan persentasi 0%

13. Jawaban responden tentang menjalankan kewajiban, status atau kedudukan saya sesuai dengan posisi saya dikantor, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 37 Orang dengan persentasi 77.1% responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 9 Orang dengan persentasi 18.8%. responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 2 Orang dengan persentasi 4.2%. responden menjawab “tidak setuju” sebanyak 0 Orang dengan persentasi 0% responden menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 0 Orang dengan persentasi 0%
14. Jawaban responden tentang termotivasi giat bekerja karena sudah menjadi kewajiban saya dalam melaksanakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 29 Orang dengan persentasi 60.4% responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 15 Orang dengan persentasi 13.3%. responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 4 Orang dengan persentasi 8.3%. responden menjawab “tidak setuju” sebanyak 0 Orang dengan persentasi 0% responden menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 0 Orang dengan persentasi 0%
15. Jawaban responden tentang selalu berusaha agar pekerjaan yang saya terima dapat diselesaikan dengan target instansi, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 37 Orang dengan persentasi 77.1% responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 9 Orang dengan persentasi 18.8%. responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 2 Orang dengan persentasi 4.2%. responden menjawab “tidak setuju” sebanyak 0 Orang dengan persentasi 0% responden menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 0 Orang dengan persentasi 0%

16. Jawaban responden tentang giat bekerja karena adanya kesempatan promosi yang diberikan instansi untuk menduduki posisi tertentu, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 37 Orang dengan persentasi 77.1% responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 9 Orang dengan persentasi 18.8%. responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 2 Orang dengan persentasi 4.2%. responden menjawab “tidak setuju” sebanyak 0 Orang dengan persentasi 0% responden menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 0 Orang dengan persentasi 0%

4.1.3.4 Disiplin Kerja (X3)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel disiplin kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja (X3)

No.	Jawaban (X3)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	18.8%	28	58.3%	8	16.7%	3	6.3%	0	0%	48	100%
2	7	14.6%	33	68.8%	6	12.5%	2	4.2%	0	0%	48	100%
3	10	20.8%	28	58.3%	7	14.6%	3	6.3%	0	0%	48	100%
4	7	14.6%	33	68.8%	6	12.5%	2	4.2%	0	0%	48	100%
5	9	18.8%	28	58.3%	7	14.6%	4	8.3%	0	0%	48	100%
6	11	22.9%	35	72.9%	2	4.2%	0	0%	0	0%	48	100%
7	11	22.9%	35	72.9%	2	4.2%	0	0%	0	0%	48	100%
8	8	16.7%	25	52.1%	13	27.1%	2	4.2%	0	0%	48	100%
9	11	22.9%	35	72.9%	2	4.2%	0	0%	0	0%	48	100%
10	8	16.7%	25	52.1%	13	27.1%	2	4.2%	0	0%	48	100%
11	5	10.4%	40	83.3%	3	6.3%	0	0%	0	0%	48	100%
12	8	16.7%	31	64.6%	1	2.1%	8	16.7%	0	0%	48	100%

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang selalu hadir tepat waktu, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 28 Orang dengan persentasi 58.3% responden

menjawab “sangat setuju” sebanyak 9 Orang dengan persentasi 18.8%. responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 8 Orang dengan persentasi 16.7%. responden menjawab “tidak setuju” sebanyak 3 Orang dengan persentasi 6.3% responden menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 0 Orang dengan persentasi 0%

2. Jawaban responden tentang tidak pernah terlambat, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 33 Orang dengan persentasi 68.3% responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 7 Orang dengan persentasi 14.6%. responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 8 Orang dengan persentasi 16.7%. responden menjawab “tidak setuju” sebanyak 3 Orang dengan persentasi 6.3% responden menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 0 Orang dengan persentasi 0%
3. Jawaban responden tentang selalu datang ke kantor sebelum waktu masuk, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 28 Orang dengan persentasi 58.3% responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 10 Orang dengan persentasi 20.8%. responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 7 Orang dengan persentasi 14.6%. responden menjawab “tidak setuju” sebanyak 3 Orang dengan persentasi 6.3% responden menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 0 Orang dengan persentasi 0%
4. Jawaban responden tentang selalu pulang kerja sesuai dengan jam pulang, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 33 Orang dengan persentasi 68.3% responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 7 Orang dengan persentasi 14.6%. responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 6 Orang dengan persentasi 12.5%. responden menjawab “tidak setuju” sebanyak 2

Orang dengan persentasi 4.2% responden menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 0 Orang dengan persentasi 0%

5. Jawaban responden tentang selalu hadir bekerja jika tidak ada halangan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 28 Orang dengan persentasi 58.3% responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 9 Orang dengan persentasi 18.8%. responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 7 Orang dengan persentasi 14.6%. responden menjawab “tidak setuju” sebanyak 4 Orang dengan persentasi 8.3% responden menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 0 Orang dengan persentasi 0%
6. Jawaban responden tentang Apabila ada halangan selalu memberitahu pimpinan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 35 Orang dengan persentasi 72.9% responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 11 Orang dengan persentasi 22.9%. responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 0 Orang dengan persentasi 0%. responden menjawab “tidak setuju” sebanyak 2 Orang dengan persentasi 4.2% responden menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 0 Orang dengan persentasi 0%
7. Jawaban responden tentang melaksanakan semua peraturan yang ditetapkan instansi, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 35 Orang dengan persentasi 72.9% responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 11 Orang dengan persentasi 22.9%. responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 0 Orang dengan persentasi 0%. responden menjawab “tidak setuju” sebanyak 2 Orang dengan persentasi 4.2% responden menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 0 Orang dengan persentasi 0%

8. Jawaban responden tentang selalu mengikuti apel, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 25 Orang dengan persentasi 52.1% responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 8 Orang dengan persentasi 16.7%. responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 13 Orang dengan persentasi 27.1%. responden menjawab “tidak setuju” sebanyak 2 Orang dengan persentasi 4.2% responden menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 0 Orang dengan persentasi 0%
9. Jawaban responden tentang melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab saya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 35 Orang dengan persentasi 72.9% responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 11 Orang dengan persentasi 22.9%. responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 0 Orang dengan persentasi 0%. responden menjawab “tidak setuju” sebanyak 2 Orang dengan persentasi 4.2% responden menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 0 Orang dengan persentasi 0%
10. Jawaban responden tentang memiliki hubungan pekerjaan yang baik dengan divisi lainnya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 25 Orang dengan persentasi 52.1% responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 8 Orang dengan persentasi 16.7%. responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 13 Orang dengan persentasi 27.1%. responden menjawab “tidak setuju” sebanyak 2 Orang dengan persentasi 4.2% responden menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 0 Orang dengan persentasi 0%
11. Jawaban responden tentang Setiap hari selalu membuat laporan harian, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 40 Orang dengan persentasi 83.3% responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 5 Orang dengan

persentasi 10.4%. responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 3 Orang dengan persentasi 6.3%. responden menjawab “tidak setuju” sebanyak 0 Orang dengan persentasi 0% responden menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 0 Orang dengan persentasi 0%

12. Jawaban responden tentang Dengan dibuat laporan harian menjadi acuan kedisiplinan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 31 Orang dengan persentasi 64.6% responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 8 Orang dengan persentasi 16.7%. responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 1 Orang dengan persentasi 2.1%. responden menjawab “tidak setuju” sebanyak 8 Orang dengan persentasi 16.7% responden menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 0 Orang dengan persentasi 0%

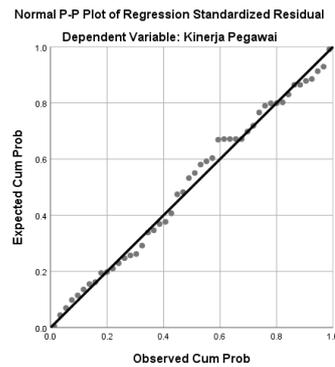
4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji lolos kendala liner atau uji asumsi klasik. Tujuan dilakukannya uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui Apakah suatu variabel bormal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan *mean* dan standar deviasi yang sama. Jadi asumsi klasik pada dasarnya memiliki kriteria-kriteria sebagai berikut.

4.2.1.1 Uji Normlitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui Apakah variabel dalam sebuah model regresi, yaitu variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi secara normal atau tidak.



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.0

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Pada grafik normal p-plot terlihat pada gambar diatas bahwa pola grafik normal terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas

4.2.1.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi antara variabel independen (bebas). Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) yang tidak melebihi 10.

Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan Uji Multikolinieritas pada data yang telah diolah berikut ini :

Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan	.213	4.691
	Motivasi Kerja	.338	2.961
	Disiplin Kerja	.188	5.324

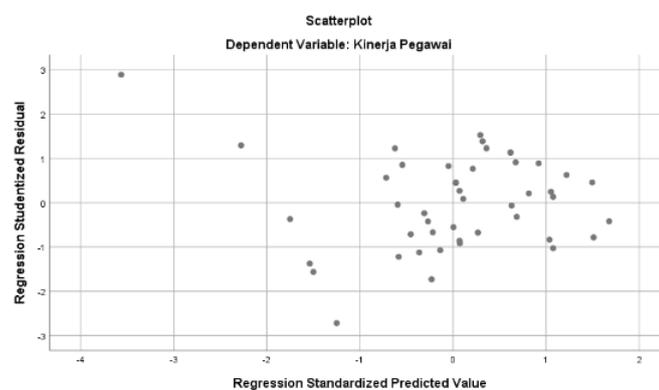
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel 4.5 dapat dilihat bahwa variabel pelatihan memiliki nilai tolerance sebesar $0.213 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $4.691 < 10$. Variabel motivasi kerja memiliki nilai tolerance sebesar $0.338 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $2.961 < 10$. Variabel. Variabel disiplin kerja memiliki nilai tolerance sebesar $0.188 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $5.324 < 10$. Variabel. Dari masing-masing variabel memiliki nilai tolerance > 0.1 dan nilai VIF < 10 , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam penelitian ini.

4.2.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada atau tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian *error terms* untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode *chart* (Diagram *Scatterplot*).



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata diatas dan dibawah garis nol, tidak berkumpul di satu tempat, serta tidak membentuk satu pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas

4.2.2 Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh hubungan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini memiliki dua variabel independen, yaitu kualitas pelayanan, fasilitas dan satu variabel dependen yaitu keputusan pembelian.

Tabel 4.8 Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.299	1.335		-1.722	.092
	Pelatihan	.163	.057	.192	2.837	.007
	Motivasi Kerja	.108	.034	.169	3.139	.003
	Disiplin Kerja	.426	.047	.662	9.163	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel 4.36 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

1. Konstanta = -2.299
2. Pelatihan = 0,163
3. Motivasi = 0.108
4. Disiplin Kerja = 0.426

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = -2.299 + 0,163_1 + 0.108_2 + 0.426_3$$

Jadi persamaan diatas bermakna jika :

1. Konstanta sebesar -2.299 menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen pelatihan, motivasi dan disiplin diasumsikan bernilai nol, maka nilai dari kinerja pegawai adalah sebesar -2.299
2. Nilai koefisien regresi pelatihan sebesar 0.163 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel pelatihan meningkat, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,496 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.
3. Nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0.108 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel motivasi meningkat, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,108 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.
4. Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0.426 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel disiplin kerja meningkat, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0.426 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

4.2.3.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen. Alasan lain uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4.9 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.299	1.335		-1.722	.092
	Pelatihan	.163	.057	.192	2.837	.007
	Motivasi Kerja	.108	.034	.169	3.139	.003
	Disiplin Kerja	.426	.047	.662	9.163	.000

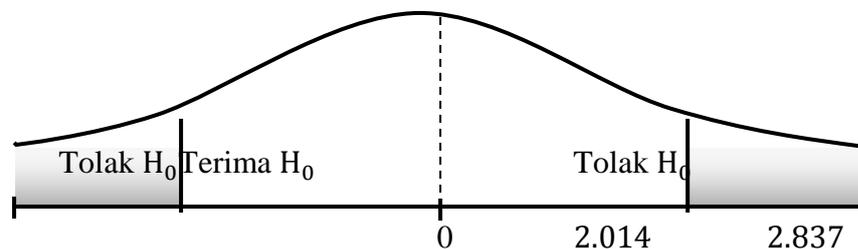
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
--

Sumber : SPSS 24.00

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 48 - 3 = 45$ adalah 2.014 $t_{hitung} = 2.837$ dan $t_{tabel} = 2.014$



Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Uji t

H_0 diterima jika : $-2.014 \leq t_{hitung} \leq 2.014$ pada $\alpha = 5\%$

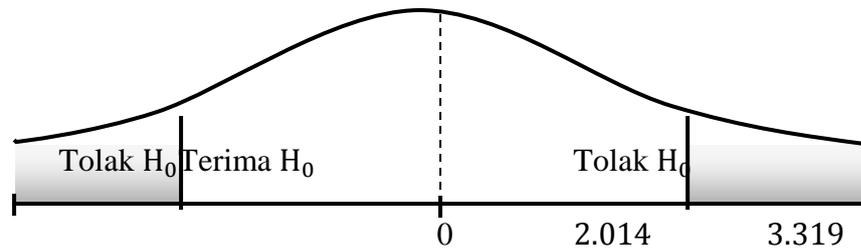
H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 2.014$ atau $-t_{hitung} < -2.014$

Nilai t_{hitung} untuk variabel pelatihan adalah 2.837 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.014 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan pelatihan sebesar $0.007 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sumatera Utara

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap

kinerja pegawai. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 48 - 3 = 45$ adalah 2.014 $t_{hitung} = 3.319$ dan $t_{tabel} = 2.014$



Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Uji t

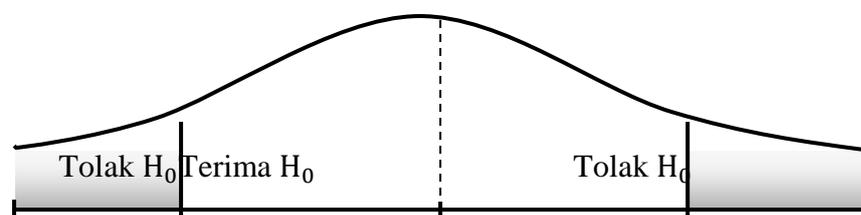
H_0 diterima jika : $-2.014 \leq t_{hitung} \leq 2.014$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 2.014$ atau $-t_{hitung} < -2.014$

Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi adalah 3.319 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.014 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan motivasi sebesar $0.003 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sumatera Utara

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 48 - 3 = 45$ adalah 2.014 $t_{hitung} = 9.163$ dan $t_{tabel} = 2.014$



0 2.014 9.163

Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Uji t

H_0 diterima jika : $-2.014 \leq t_{hitung} \leq 2.014$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 2.014$ atau $-t_{hitung} < -2.014$

Nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja adalah 9.163 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.014 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan disiplin kerja sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sumatera Utara

4.2.3.2 Uji F (Uji Signifikan Simultan)

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variable bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variable terikat (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji F

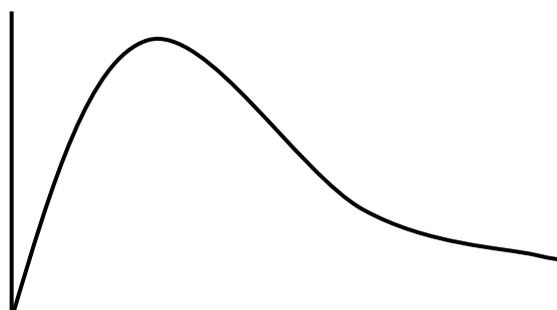
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	790.386	3	263.462	325.685	.000 ^b
	Residual	35.594	44	.809		
	Total	825.979	47			

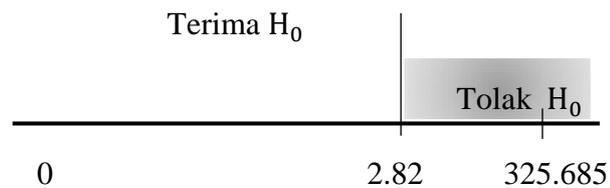
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan

Sumber : SPSS versi 24.00

$$F_{tabel} = 48 - 3 - 1 = 44$$

$$F_{hitung} = 325.685 \text{ dan } F_{tabel} = 2.82$$





Gambar 4.6 Kurva Uji F

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 325.685 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 2.82 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($325.685 > 2.82$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sumatera Utara.

4.2.4 Uji Koefisien Determinasi

Nilai R-square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh nilai variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai R-square semakin mendekati satu maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujian statistiknya :

Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.978 ^a	.957	.954	.89941
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: SPSS versi 24

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

$$D = 0.978 \times 100\%$$

$$= 97.8\%$$

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari R square sebesar 0.978 yang berarti 97.8% dan hal ini menyatakan bahwa variabel pelatihan, motivasi dan disiplin kerja 97.8% untuk mempengaruhi variabel kinerja pegawai. Selanjutnya selisih $100\% - 97.8\% = 3.2\%$. hal ini menunjukkan 3.2% tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi terhadap penelitian kinerja pegawai.

4.2.5 Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada tiga bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

4.2.5.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pelatihan terhadap kinerja pegawai hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel pelatihan adalah 2.837 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.014 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan pelatihan sebesar $0.007 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sumatera Utara

Pelatihan kerja yang bermanfaat meningkatkan kemampuan kerja pegawai akan sangat membantu pegawai itu sendiri untuk dapat bekerja lebih baik dan

dapat berinovasi. Pelatihan yang merupakan suatu proses pembelajaran untuk memperoleh keahlian, konsep, peraturan, atau sikap dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Melalui pelatihan kerja, kemampuan pegawai akan meningkat, sehingga pekerjaan yang dibebankan pada masing-masing pegawai diharapkan dapat cepat selesai dengan hasil yang memuaskan. Oleh sebab itu pelatihan kerja juga berperan penting dalam peningkatan kemampuan dan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Sehingga kinerja yang dihasilkan oleh pegawai akan lebih baik dan maksimal

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Marjaya & Pasaribu, 2019) (Yusnandar et al., 2020) (Nasution & Lesmana, 2018) (Elizar & Tanjung, 2018) (Muhammad Andi Prayogi & Nursidin, 2018) (Daulay & Handayani, 2021) menyatakan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.2.5.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai motivasi terhadap kinerja pegawai hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi adalah 3.319 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.014 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan motivasi sebesar $0.003 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sumatera Utara

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari kegiatan di perusahaan, sehingga kelangsungan kegiatan perusahaan juga bergantung pada

dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dalam bekerja, maka perusahaan perlu memberikan motivasi yang efektif dan tepat sasaran kepada pegawai.

Pegawai yang telah termotivasi dengan tepat, maka akan dengan kesadaran dan kemauan sendiri untuk bekerja lebih baik dan memberikan produktifitas kerja yang maksimal bagi kemajuan dan kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut (Mangkunegara, 2014) seorang pimpinan harus memberikan perhatian pada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan, dengan demikian pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017) (Muhammad Andi Prayogi & Nursidin, 2018) (Tupty & Arif, 2020) (Gultom, 2015) (Syahputra, Bahri, & Rambe, 2020) (Handayani & Daulay, 2021) menyimpulkan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

4.2.5.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai disiplin kerja terhadap kinerja pegawai hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa Nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja adalah 9.163 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.014 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan disiplin kerja sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan

bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sumatera Utara

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurunnya kedisiplinan pegawai dapat membuat target yang telah ditetapkan perusahaan tidak tercapai. Hal ini mengindikasikan bahwa belum optimalnya kinerja pegawai disebabkan karena faktor disiplin.

Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepada pegawai. Karena dengan semakin berkembangnya suatu organisasi/perusahaan dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh perusahaan, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga kerja, sehingga perlu diadakan pendisiplinan agar tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai (Tanjung, 2015)

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Liyas & Primadi, 2017) (Jufrizen & Pulungan, 2017) (Jufrizen, 2018) (Jufrizen, 2016) (Arda, 2017) (Yusnandar et al., 2020) (Hasibuan & Silvy, 2019), (Faustyna & Jumani, 2015), (Prayogi & Nursidin, 2019) (S Farisi et al., 2020), (Arianty, 2016) (Daulay, Kurnia, & Maulana, 2019) menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

4.2.5.4 Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 325.685 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 2.82 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($325.685 > 2.82$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sumatera Utara.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Muis et al., 2018)

Pelatihan kerja yang bermanfaat meningkatkan kemampuan kerja pegawai akan sangat membantu pegawai itu sendiri untuk dapat bekerja lebih baik dan dapat berinovasi. Pelatihan yang merupakan suatu proses pembelajaran untuk memperoleh keahlian, konsep, peraturan, atau sikap dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Melalui pelatihan kerja, kemampuan pegawai akan meningkat, sehingga pekerjaan yang dibebankan pada masing-masing pegawai diharapkan dapat cepat selesai dengan hasil yang memuaskan. Oleh sebab itu pelatihan kerja juga berperan penting dalam peningkatan kemampuan dan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Sehingga kinerja yang dihasilkan oleh pegawai akan lebih baik dan maksimal

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari kegiatan di perusahaan, sehingga kelangsungan kegiatan perusahaan juga bergantung pada dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dalam bekerja, maka perusahaan perlu memberikan motivasi yang efektif dan tepat sasaran kepada pegawai.

Pegawai yang telah termotivasi dengan tepat, maka akan dengan kesadaran dan kemauan sendiri untuk bekerja lebih baik dan memberikan produktifitas kerja yang maksimal bagi kemajuan dan kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurunnya kedisiplinan pegawai dapat membuat target yang telah ditetapkan perusahaan tidak tercapai. Hal ini mengindikasikan bahwa belum optimalnya kinerja pegawai disebabkan karena faktor disiplin.

Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepada pegawai. Karena dengan semakin berkembangnya suatu organisasi/perusahaan dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh perusahaan, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga kerja, sehingga perlu diadakan pendisiplinan agar tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai (Tanjung, 2015). Disiplin kerja menurut (Sinambela, 2012) menyatakan bahwa Disiplin Kerja yaitu kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh Organisasi.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh pelatihan, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sumatera Utara.

1. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sumatera Utara.
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sumatera Utara.
3. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sumatera Utara.
4. Pelatihan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sumatera Utara.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai sebaiknya agar dapat mempertahankan kan pelatihan yang sudah diberikan sehingga pegawai lebih memahai tentang pekerjaan mereka
2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai sebaiknya agar pimpinan terus mendorong pegawai melalui motivasi yang diberikan

3. Untuk meningkatkan kinerja pegawai sebaiknya pimpinan terus mengawasi dan dapat mempertahankan kedisiplinan yang sudah dilakukan pegawai

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Dalam faktor mempengaruhi kinerja pegawai hanya pelatihan, motivasi dan disiplin kerja sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai
2. Adanya keterbatasan peneliti dalam memperoleh sampel yang peneliti gunakan hanya 48 orang responden
3. Adanya keterbatasan peneliti dalam menyebarkan angket mengingat keadaan saat ini dalam keadaan pandemi covid 19.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., & Prayogi, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. *SiNTESA: Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*, 260–274.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Yogyakarta: Deepublish.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Yogyakarta: Deepublish.
- Agustini, F. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: UNIMED PRESS.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 51–60.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Arif, M., Putri, E. S., Yudi, S., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding UII-ICABE*, 1(1), 263–276.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., & Putri, L. P. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Daulay, R., & Handayani, S. (2021). Analisis Faktor Pelatihan Pengembangan Karier Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 156–164.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja kepemimpinan Kerja dan lingkungan kerja. *SiNTESA: Seminar Nasional*

- Teknologi Edukasi dan Humaniora*, 1(1), 336–351.
- Farisi, S., & Paramita, D. (2020). The Effect of Transformational Leadership and Motivation on Employee Performance at PT Telkom Access Gaharu Medan. *Injests: Internasional Journal Economic, Technology and Social Scincese*, 1(1), 129–140.
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 71–79.
- Gultom, D. K. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analysis Of Effect Of Compensation And Motivation On Employee Performance: Study In PT. Xyz Medan. *Proceeding International Seminar of Islamic Studies*, 2(1), 808–815.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 8(10), 419–428.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 134–147).
- Hasibuan, M. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 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.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis : Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.

- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences* (pp. 441–446).
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *SiNTESA: Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*, 841–856.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Kartono, K. (2015). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. *AL-Masraf: Jurnal Lemabaga Keuangan dan Perbankan*, 2(1), 1–11.
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 262–278.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 1–15.
- Noor, A. (2013). *Management Event*. Bandung: Alfabeta.
- Nooralizad, R., Nadeholi, G., & Parivash, J. (2011). A causal model depicting the influence of spiritual leadership and some organization and individual variables on workplace spirituality. *Journal of Advance in Management*, 4(5), 90–99.
- Prayogi, M A, & Nursidin, M. (2019). Pengaruh kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*, 1(11), 1–5.

- Prayogi, M A, Farisi, S., & Salwa, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 1068–1076.
- Prayogi, M A, & Lesmana, M. T. (2021). The Influence of Leadership Style and Motivation on the Performance of Employees. *Proceeding of the Conference on International Issues in Business and Economics Research (CIIBER 2019)*, 161.
- Prayogi, M A, Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *FRIMA 2019: Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 665–670.
- Prayogi, M A, & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 216–222.
- Prayogi, M A, & Nursidin, M. (2019). Pengaruh kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*, 1(11), 1–5.
- Putra, B. D. A. (2016). Pengaruh Kualitas Pelayanan Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Dalam Membayar Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan (PBBP2) di Dinas Pendapatan Kota Denpasar Tahun 2015. *Jurnal Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Udayana*, 1–7.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2020). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Setiyani, F. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Security PT. Karya Satria Abadi Pekanbaru. *Jom FEKON*, 2(1), 1–15.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Center For Academic Publishing Services.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). *Jurnal TI Undip*, 7(2), 77–84.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Jurnal Pamator*, 13(1), 110–117.
- 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), 27–34.
- Tuhti, Z., & Arif, M. (2020). The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance. *Injects: Internasional Journal Economic, Technology and Social Scinces*, 1(1), 61–69.
- Usman, S., Rambe, M. F., & Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Penempatan, Kompensasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 5(1), 90–101.
- Wibowo, W. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 61–72.
- Zainal, R. V, Kamal, H., & Natsir, M. (2014). *The Economics Of Education Mengelola Pendidikan Secara Profesional Untuk Meraih Mutu Dengan Pendekatan Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Tri Kartiko Fitriantoro memohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sumatera Utara”**.

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

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. KS | : Kurang Setuju | : dengan Skor 3 |
| d. TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

No. Responden :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA D3 S1 S2

Lama Bekerja : 1 Tahun 2 tahun
 3 Tahun 4 tahun
 Lebih dari 5 Tahun

Pelatihan (X₁)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Peserta						
1	Setiap karyawan mengikuti pelatihan tanpa ada paksaan dan atas kemauan saya sendiri					
2	Setiap karyawan merasa pelatihan sangat berguna bagi dirinya untuk menambah pengetahuan dan keahlian dalam melaksanakan pekerjaan					
Pelatih						
3	Instruktur pelatihan mampu menjelaskan dan memberikan pengajaran dengan sangat baik					
4	Ilmu dan pelatihan yang diberikan mampu meningkatkan produktivitas saya					
Fasilitas Pelatihan						
5	Jenis pelatihan yang saya ikuti sudah sesuai dengan kebutuhan kompetensi jabatan saya					
6	Fasilitas yang digunakan mempermudah saya dalam memahami pelatihan yang dilaksanakan					
Kurikulum						
7	Materi, kurikulum dan pengajar dari pelatihan yang saya ikuti sudah sesuai dengan kebutuhan					
8	Materi yang diberikan sudah sangat lengkap dan tersusun secara sempurna					
Dana Pelatihan						
9	Dana pelatihan yang diberikan memberikan motivasi pegawai					
10	Pelatihan diberikan dana yang memadai					

Motivasi (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Daya Pendorong						
1	Saya memiliki mental yang kuat dalam menghadapi setiap pekerjaan yang diberikan					
2	Pimpinan selalu memberikan perhatian atau motivasi kepada pegawai					
Kemauan						
3	Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan instansi					
4	Saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan					
Kerelaan						
5	Saya rela membantu pekerjaan kerabat kerja saya					
6	Saya bersedia kerja lembur					
Keahlian						
7	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya					
8	Kinerja saya dihargai oleh atasan baik secara kualitas mampu kuantitas					
Keterampilan						
9	Keterampilan yang saya miliki dipandangan bagus oleh atasan					
10	Saya memiliki keterampilan melebihi pegawai lain					
Tanggung Jawab						
11	Saya bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan					
12	Saya memiliki kesadaran menyelesaikan tugas secara maksial					
Kewajiban						
13	Saya menjalankan kewajiban, status atau kedudukan saya sesuai dengan posisi saya dikantor					
14	Saya termotivasi giat bekerja karena sudah menjadi kewajiban saya dalam melaksanakan pekerjaan					
Tujuan						
15	Saya selalu berusaha agar pekerjaan yang saya terima dapat diselesaikan dengan target instansi					
16	Saya giat bekerja karena adanya					

	kesempatan promosi yang diberikan instansi untuk menduduki posisi tertentu					
--	--	--	--	--	--	--

Disiplin Kerja (X3)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Ketaan Waktu						
1	Saya selalu hadir tepat waktu					
2	Saya tidak pernah terlambat					
Penggunaan Waktu Secar Efektif						
3	Saya selalu datang ke kantor sebelum waktu masuk					
4	Saya selalu pulang kerja sesuai dengan jam pulang					
Tidak Pernah Mangkir/Tidak Kerja						
5	Saya selalu hadir bekerja jika tidak ada halangan					
6	Apabila ada halangan selalu memberitahu pimpinan					
Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan						
7	Saya melaksanakan semua peraturan yang ditetapkan instansi					
8	Saya selalu mengikuti apel					
Target Pekerjaan						
9	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab saya					
10	Saya memiliki hubungan pekerjaan yang baik dengan devisa lainnya					
Membuat Laporan Kerja Harian						
11	Setiap hari selalu membuat laporan harian					
12	Dengan dibuat laporan harian menjadi acuan kedisiplinan dalam bekerja					

Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kualitas Kerja						
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti					
Kuantitas Kerja						
3	Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan					
4	Saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan					
Dapat Tidaknya Diandalkan						
5	Saya selalu mengikuti instruksi atasan					
6	Saya memiliki insifatif yang kuat					
Sikap						
7	Saya bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan					
8.	Saya selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim)					

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
5	4	5	4	3	4	4	5
4	5	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	3	4	4	2
3	3	3	4	3	4	2	2
2	3	2	4	4	4	2	3
3	2	5	2	2	3	2	4
3	4	4	4	4	4	2	4
4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	4	3	3
3	4	4	4	3	4	4	4
4	3	3	4	3	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	3
4	4	4	4	3	4	4	3
4	4	4	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	3	4	4	4
5	4	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	4	5	4
4	5	5	4	4	5	4	5
5	4	3	5	4	3	5	4
5	5	4	4	4	4	4	5
5	5	5	4	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	4	5	5
4	4	4	5	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	5
4	4	5	5	4	5	5	5
4	4	4	5	4	4	5	5
4	5	4	4	5	4	4	4
5	4	4	5	4	4	5	4
4	4	5	4	5	5	4	5
5	4	5	4	3	4	4	5
4	5	5	5	4	4	4	4

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Pegawai	31.4792	4.19214	48
Pelatihan	40.0208	4.94863	48
Motivasi Kerja	64.8125	6.56119	48
Disiplin Kerja	47.5000	6.50368	48

Correlations					
		Kinerja Pegawai	Pelatihan	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Pegawai	1.000	.905	.848	.967
	Pelatihan	.905	1.000	.771	.880
	Motivasi Kerja	.848	.771	1.000	.802
	Disiplin Kerja	.967	.880	.802	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Pegawai	.	.000	.000	.000
	Pelatihan	.000	.	.000	.000
	Motivasi Kerja	.000	.000	.	.000
	Disiplin Kerja	.000	.000	.000	.
N	Kinerja Pegawai	48	48	48	48
	Pelatihan	48	48	48	48
	Motivasi Kerja	48	48	48	48
	Disiplin Kerja	48	48	48	48

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			
b. All requested variables entered.			

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.978 ^a	.957	.954	.89941	.957	325.685	3	44	.000	1.226
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan										
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai										

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	790.386	3	263.462	325.685	.000 ^b
	Residual	35.594	44	.809		
	Total	825.979	47			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan						

Coefficients ^a												
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2.299	1.335		-1.722	.092	-4.990	.392					
Pelatihan	.163	.057	.192	2.837	.007	.047	.279	.905	.393	.089	.213	4.691
Motivasi Kerja	.108	.034	.169	3.139	.003	.039	.177	.848	.428	.098	.338	2.961
Disiplin Kerja	.426	.047	.662	9.163	.000	.333	.520	.967	.810	.287	.188	5.324

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

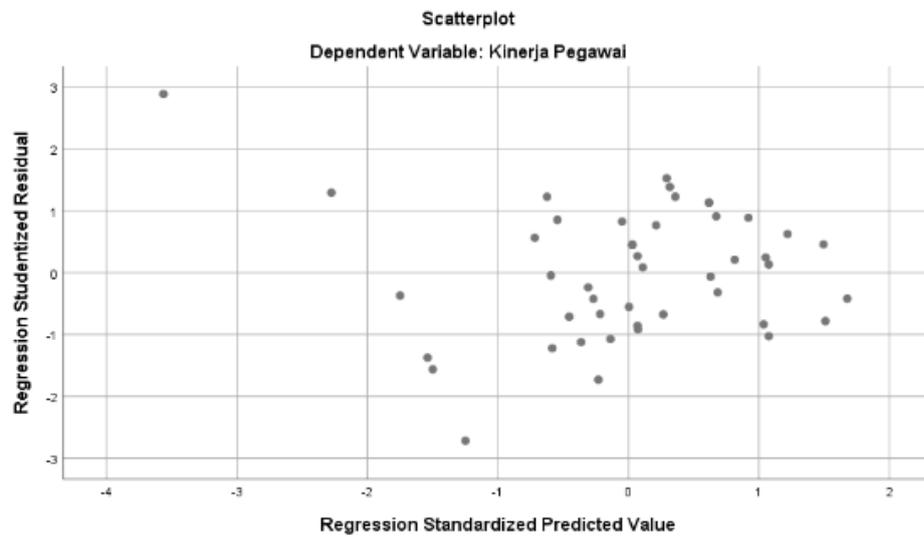
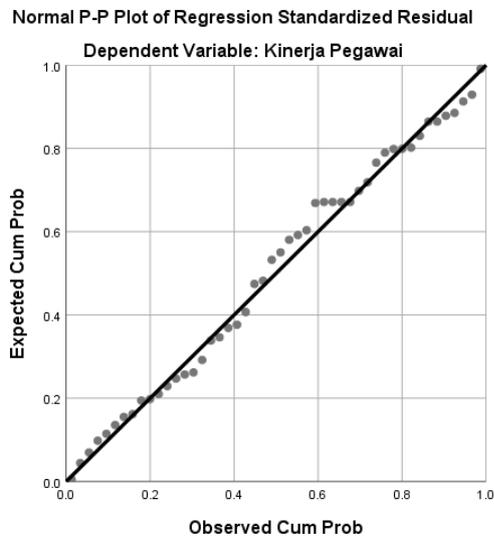
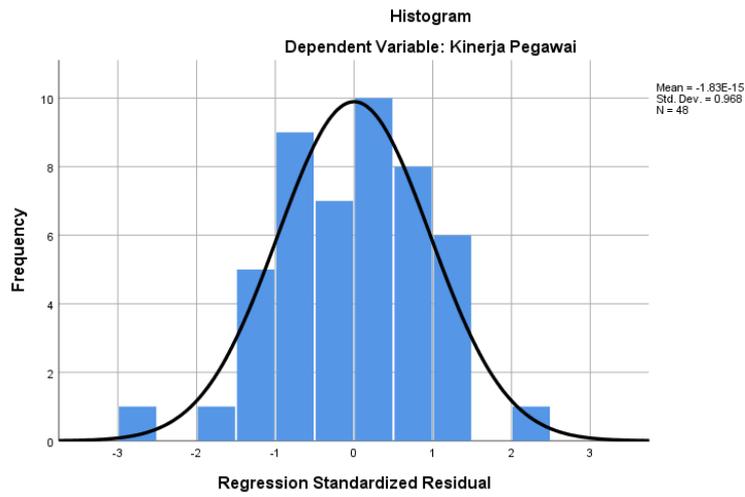
Collinearity Diagnostics ^a							
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Pelatihan	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja
1	1	3.985	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.010	19.575	.59	.03	.00	.08
	3	.003	39.175	.25	.29	.89	.01
	4	.002	46.205	.16	.68	.11	.91

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	16.8643	38.3557	31.4792	4.10082	48
Std. Predicted Value	-3.564	1.677	.000	1.000	48
Standard Error of Predicted Value	.137	.605	.242	.095	48
Adjusted Predicted Value	15.8508	38.4035	31.4518	4.19527	48
Residual	-2.35521	2.13575	.00000	.87024	48
Std. Residual	-2.619	2.375	.000	.968	48
Stud. Residual	-2.718	2.883	.013	1.034	48
Deleted Residual	-2.53689	3.14923	.02736	1.00449	48
Stud. Deleted Residual	-2.945	3.165	.013	1.068	48
Mahal. Distance	.109	20.318	2.937	3.601	48
Cook's Distance	.000	.986	.044	.149	48
Centered Leverage Value	.002	.432	.062	.077	48

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Charts



[DataSet1]

Correlations										
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Kinerja Pegawai
Y1	Pearson Correlation	1	.644	.583	.518	.361	.280	.809	.410	.824
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.012	.054	.000	.004	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y2	Pearson Correlation	.644	1	.523	.591	.564	.477	.575	.334	.804
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.020	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y3	Pearson Correlation	.583**	.523**	1	.239	.265	.472**	.459**	.447**	.696**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.102	.069	.001	.001	.001	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y4	Pearson Correlation	.518**	.591**	.239	1	.601**	.395**	.651**	.196	.711**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.102		.000	.006	.000	.183	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y5	Pearson Correlation	.361	.564**	.265	.601**	1	.502**	.406**	.338	.681**
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.069	.000		.000	.004	.019	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y6	Pearson Correlation	.280	.477**	.472**	.395**	.502**	1	.305	.200	.569**
	Sig. (2-tailed)	.054	.001	.001	.006	.000		.035	.173	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y7	Pearson Correlation	.809**	.575**	.459**	.651**	.406**	.305	1	.450**	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.004	.035		.001	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y8	Pearson Correlation	.410**	.334	.447**	.196	.338	.200	.450**	1	.619**
	Sig. (2-tailed)	.004	.020	.001	.183	.019	.173	.001		.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.824**	.804**	.696**	.711**	.681**	.569**	.834**	.619**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

X1.8	Pearson Correlation	-	.373 _*	.442 _*	.494 _*	.420 _*	.241	.457 _*	1	.576 _*	.493 _*	.643 _*
	Sig. (2-tailed)	.869	.009	.002	.000	.003	.099	.001		.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.9	Pearson Correlation	-	.149	.384 _*	.366 _*	.379 _*	.031	.490 _*	.576 _*	1	.463 _*	.566 _*
	Sig. (2-tailed)	.876	.313	.007	.011	.008	.837	.000	.000		.001	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.10	Pearson Correlation	.150	.258	.512 _*	.550 _*	.639 _*	.333	.420 _*	.493 _*	.463 _*	1	.697 _*
	Sig. (2-tailed)	.309	.076	.000	.000	.000	.021	.003	.000	.001		.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Pelatih an	Pearson Correlation	.552 _*	.627 _*	.873 _*	.808 _*	.725 _*	.583 _*	.683 _*	.643 _*	.566 _*	.697 _*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

Motivas i Kerj a	Pearson Corre lation	.5 44 **	.7 10 **	.5 47 **	.5 93 **	.6 82 **	.6 71 **	.5 35 **	.69 2 **	.69 2 **	.69 2 **	.6 22 **	.69 2 **	.69 2 **	.69 2 **	.69 2 **	.69 2 **	1
	Sig. (2- tailed)	.0 00	.00 0	.00 0	.00 0	.0 00	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0							
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																		
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																		

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	48	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	48	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.896	16

[DataSet4]

Correlations														
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	Disiplin Kerja
X3.1	Pearson Correlation	1	.644*	.583*	.644*	.649*	.518*	.518*	.361*	.518*	.361*	.280	.809*	.767*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.012	.000	.012	.054	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X3.2	Pearson Correlation	.644*	1	.523*	1.000*	.730*	.591*	.591*	.564*	.591*	.564*	.477*	.575*	.848*
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X3.3	Pearson Correlation	.583*	.523*	1	.523*	.854*	.239	.239	.265	.239	.265	.472*	.459*	.629*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.102	.102	.069	.102	.069	.001	.001	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X3.4	Pearson Correlation	.644*	1.000*	.523*	1	.730*	.591*	.591*	.564*	.591*	.564*	.477*	.575*	.848*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X3.5	Pearson Correlation	.649*	.730*	.854*	.730*	1	.501*	.501*	.441*	.501*	.441*	.652*	.596*	.826*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.002	.000	.002	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X3.6	Pearson Correlation	.518*	.591*	.239	.591*	.501*	1	1.000*	.601*	1.000*	.601*	.395*	.651*	.817*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.102	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.006	.000	.000

	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X3.7	Pearson Correlation	.518**	.591*	.239	.591*	.501**	1.000	1	.601*	1.000	.601*	.395**	.651**	.817*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.102	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.006	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X3.8	Pearson Correlation	.361*	.564*	.265	.564*	.441**	.601*	.601*	1	.601*	1.000	.502**	.406**	.740*
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.069	.000	.002	.000	.000		.000	.000	.000	.004	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X3.9	Pearson Correlation	.518**	.591*	.239	.591*	.501**	1.000	1.000	.601*	1	.601*	.395**	.651**	.817*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.102	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.006	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X3.10	Pearson Correlation	.361*	.564*	.265	.564*	.441**	.601*	.601*	1.000	.601*	1	.502**	.406**	.740*
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.069	.000	.002	.000	.000	.000	.000		.000	.004	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X3.11	Pearson Correlation	.280	.477*	.472**	.477*	.652**	.395*	.395*	.502*	.395*	.502*	1	.305	.606*
	Sig. (2-tailed)	.054	.001	.001	.001	.000	.006	.006	.000	.006	.000		.035	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X3.12	Pearson Correlation	.809**	.575*	.459**	.575*	.596**	.651*	.651*	.406*	.651*	.406*	.305	1	.785*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.004	.035		.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.767**	.848*	.629**	.848*	.826**	.817*	.817*	.740*	.817*	.740*	.606**	.785**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).														
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).														

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	48	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	48	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.934	12

Statistics									
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
N	Valid	48	48	48	48	48	48	48	48
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6.3	6.3	6.3
	KS	8	16.7	16.7	22.9
	S	28	58.3	58.3	81.3
	SS	9	18.8	18.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.2	4.2	4.2
	KS	6	12.5	12.5	16.7
	S	33	68.8	68.8	85.4
	SS	7	14.6	14.6	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6.3	6.3	6.3
	KS	7	14.6	14.6	20.8
	S	28	58.3	58.3	79.2
	SS	10	20.8	20.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.2	4.2	4.2
	S	35	72.9	72.9	77.1
	SS	11	22.9	22.9	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Y6					
-----------	--	--	--	--	--

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	6.3	6.3	6.3
	S	40	83.3	83.3	89.6
	SS	5	10.4	10.4	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Y7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	16.7	16.7	16.7
	KS	1	2.1	2.1	18.8
	S	31	64.6	64.6	83.3
	SS	8	16.7	16.7	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Y8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	8.3	8.3	8.3
	KS	7	14.6	14.6	22.9
	S	27	56.3	56.3	79.2
	SS	10	20.8	20.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Statistics											
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
N	Valid	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	8.3	8.3	8.3
	3.00	9	18.8	18.8	27.1
	4.00	24	50.0	50.0	77.1
	5.00	11	22.9	22.9	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	8.3	8.3	8.3
	3.00	5	10.4	10.4	18.8
	4.00	32	66.7	66.7	85.4
	5.00	7	14.6	14.6	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.3	6.3	6.3
	3.00	8	16.7	16.7	22.9
	4.00	28	58.3	58.3	81.3
	5.00	9	18.8	18.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.2	4.2	4.2
	3.00	6	12.5	12.5	16.7
	4.00	33	68.8	68.8	85.4
	5.00	7	14.6	14.6	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.3	6.3	6.3
	3.00	7	14.6	14.6	20.8
	4.00	28	58.3	58.3	79.2
	5.00	10	20.8	20.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X1.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.2	4.2	4.2
	4.00	35	72.9	72.9	77.1
	5.00	11	22.9	22.9	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X1.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.3	6.3	6.3
	3.00	4	8.3	8.3	14.6
	4.00	26	54.2	54.2	68.8
	5.00	15	31.3	31.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X1.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.1	2.1	2.1
	3.00	2	4.2	4.2	6.3
	4.00	30	62.5	62.5	68.8
	5.00	15	31.3	31.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X1.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.3	6.3	6.3
	3.00	5	10.4	10.4	16.7
	4.00	27	56.3	56.3	72.9
	5.00	13	27.1	27.1	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X1.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.2	4.2	4.2
	3.00	4	8.3	8.3	12.5
	4.00	35	72.9	72.9	85.4
	5.00	7	14.6	14.6	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

eeee																	
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16
N	Valid	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

		X2.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6.3	6.3	6.3
	KS	6	12.5	12.5	18.8
	S	32	66.7	66.7	85.4
	SS	7	14.6	14.6	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

		X2.2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6.3	6.3	6.3
	KS	7	14.6	14.6	20.8
	S	28	58.3	58.3	79.2
	SS	10	20.8	20.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

		X2.3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.2	4.2	4.2
	S	35	72.9	72.9	77.1
	SS	11	22.9	22.9	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

		X2.4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.2	4.2	4.2
	KS	13	27.1	27.1	31.3
	S	25	52.1	52.1	83.3
	SS	8	16.7	16.7	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

		X2.5			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	6.3	6.3	6.3
	S	40	83.3	83.3	89.6
	SS	5	10.4	10.4	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	16.7	16.7	16.7
	KS	1	2.1	2.1	18.8
	S	31	64.6	64.6	83.3
	SS	8	16.7	16.7	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	8.3	8.3	8.3
	KS	7	14.6	14.6	22.9
	S	27	56.3	56.3	79.2
	SS	10	20.8	20.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	4.2	4.2	4.2
	S	37	77.1	77.1	81.3
	SS	9	18.8	18.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	4.2	4.2	4.2
	S	37	77.1	77.1	81.3
	SS	9	18.8	18.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	8.3	8.3	8.3
	S	29	60.4	60.4	68.8
	SS	15	31.3	31.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.1	2.1	2.1
	KS	8	16.7	16.7	18.8
	S	24	50.0	50.0	68.8
	SS	15	31.3	31.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	4.2	4.2	4.2
	S	37	77.1	77.1	81.3
	SS	9	18.8	18.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	4.2	4.2	4.2
	S	37	77.1	77.1	81.3
	SS	9	18.8	18.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	8.3	8.3	8.3
	S	29	60.4	60.4	68.8
	SS	15	31.3	31.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	4.2	4.2	4.2
	S	37	77.1	77.1	81.3
	SS	9	18.8	18.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2.16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	4.2	4.2	4.2
	S	37	77.1	77.1	81.3
	SS	9	18.8	18.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

[DataSet4]

Statistics													
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12
N	Valid	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table**X3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6.3	6.3	6.3
	KS	8	16.7	16.7	22.9
	S	28	58.3	58.3	81.3
	SS	9	18.8	18.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.2	4.2	4.2
	KS	6	12.5	12.5	16.7
	S	33	68.8	68.8	85.4
	SS	7	14.6	14.6	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6.3	6.3	6.3
	KS	7	14.6	14.6	20.8
	S	28	58.3	58.3	79.2
	SS	10	20.8	20.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.2	4.2	4.2
	KS	6	12.5	12.5	16.7
	S	33	68.8	68.8	85.4
	SS	7	14.6	14.6	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	8.3	8.3	8.3
	KS	7	14.6	14.6	22.9
	S	28	58.3	58.3	81.3
	SS	9	18.8	18.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.2	4.2	4.2
	S	35	72.9	72.9	77.1
	SS	11	22.9	22.9	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.2	4.2	4.2
	S	35	72.9	72.9	77.1
	SS	11	22.9	22.9	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X3.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.2	4.2	4.2
	KS	13	27.1	27.1	31.3
	S	25	52.1	52.1	83.3
	SS	8	16.7	16.7	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X3.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.2	4.2	4.2
	S	35	72.9	72.9	77.1
	SS	11	22.9	22.9	100.0

Total	48	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

X3.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.2	4.2	4.2
	KS	13	27.1	27.1	31.3
	S	25	52.1	52.1	83.3
	SS	8	16.7	16.7	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X3.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	6.3	6.3	6.3
	S	40	83.3	83.3	89.6
	SS	5	10.4	10.4	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X3.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	16.7	16.7	16.7
	KS	1	2.1	2.1	18.8
	S	31	64.6	64.6	83.3
	SS	8	16.7	16.7	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Frequency Table**Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	15	31.3	31.3	31.3
	D3	3	6.3	6.3	37.5
	S1	26	54.2	54.2	91.7
	S2	4	8.3	8.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Lama_Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Tahun	3	6.3	6.3	6.3
	> 5 Tahun	45	93.8	93.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki Laki	31	64.6	64.6	64.6
	Perempuan	17	35.4	35.4	100.0
	Total	48	100.0	100.0	



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 1726/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/30/3/2021

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 30/3/2021

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Tri Kartiko Fitriantoro
NPM : 1705160135
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : -Pegawai kurang mendapatkan motivasi kerja dari pemimpin
-Kurangnya pelatihan yang di berikan kepada pegawai dikhawatirkan membuat kinerja pegawai menurun
-kurangnya disiplin kerja pegawai mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai

Rencana Judul : 1. Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai
2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Objek/Lokasi Penelitian : Biro Kesejahteraan Rakyat Setdaprovsu

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon


(Tri Kartiko Fitriantoro)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Bani No. 1, Medan, Telp. 601-6624567, Kode Pos 20255

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 1726/JDI/SKR/MAN/FEB/UMSU/30/3/2021

Nama Mahasiswa : Tri Kariko Fitriantoro
NPM : 1705160135
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 30/3/2021
Nama Dosen Pembimbing¹⁾ : Hanifah Jasri, SE, M.Si
Judul Disetujui²⁾ : Pengaruh Pelenihan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sumatera Utara

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan,

Dosen Pembimbing


(HANIFAH JASRI, SE, M.Si)

Keterangan:

1) Ditanda-tangani oleh Ketua Program Studi

2) Ditanda-tangani oleh Dosen Pembimbing

3) Untuk diketahui oleh Prodi dan Dosen (pembimbing, wali/ibu dan ipse/wakil) sebelum terdapat pada buku cetak "Ujuran Program Studi Baru"



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Senin, 15 November 2021* menerangkan bahwa:

Nama : Tri Kartiko Fitriantoro
N.P.M. : 1705160135
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 03 Februari 1998
Alamat Rumah : Jl. Margaan IV Lingk XIV Kelurahan Mabar Kec. Medan Deli
JudulProposal :Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sumatera Utara

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Hanifah Jasin,SE., M.Si*

Medan, Senin, 15 November 2021

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin,SE.,M.Si.

Pembimbing

Hanifah Jasin,SE., M.Si

Sekretaris

Assoc.Prof.Dr. ~~efrihen~~,SE.,M.Si.

Pembanding

Jasman Saripuddin,SE.,M.Si

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I



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



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
SEKRETARIAT DAERAH

Jalan P. Diponegoro Nomor 30 Telepon (061)4156000
Medan Kode Pos 20153

Medan, 21 Oktober 2021

Nomor : 2634 /TU/Kesra/2021
Sifat : -
Lampiran : -
Perihal : Persetujuan Izin Riset

Kepada Yth,
Sdr. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di -
Tempat

Sehubungan dengan surat Saudara nomor: 2606/II.3-AU/UMSU-05/F/2021 tanggal 16 Oktober 2021 perihal Izin Riset Pendahuluan, pada dasarnya kami menerima mahasiswa tersebut melaksanakan Riset Pendahuluan untuk penyusunan skripsi dengan ketentuan mengikuti aturan yang ada di Biro Kesejahteraan Rakyat SetdaprovSU.

Adapun Mahasiswa yang melaksanakan Riset Pendahuluan sebagai berikut:

Nama : Tri Kartiko Fitriantoro
NPM : 1705160135
Jurusan : Manajemen
Semester: IX (Sembilan)

Demikian kami sampaikan untuk urusan selanjutnya, terima kasih.

a.n. GUBERNUR SUMATERA UTARA
SEKRETARIS DAERAH,

u.b.

KERABANG BIRU KESJAHTERAAN RAKYAT



RIJA TAVIR MEGAWATI, S.Sos, M.Si
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 19650319 199203 2 001



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

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Senin, 15 November 2021 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : Tri Kartiko Fitriantoro
N.P.M. : 1705160135
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 03 Februari 1998
Alamat Rumah : Jl. Mangan IV Lingk XIV Kelurahan Mabar Kec. Medan Deli
JudulProposal : Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sumatera Utara

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	✓
Bab I	LPM di perbaiki
Bab II	Dasar di sempurnakan
Bab III	✓
Lainnya	
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Senin, 15 November 2021

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing

Hanifah Jasin, SE., M.Si

Sekretaris

Assoc.Prof.Dr. Sufrizen, SE., M.Si.

Pembanding

Jasman Saripuddin, SE., M.Si



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Senin, 15 November 2021** menerangkan bahwa:

Nama : Tri Kartiko Fitriantoro
N .P.M. : 1705160135
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 03 Februari 1998
Alamat Rumah : Jl. Mangan IV Lingk XIV Kelurahan Mabar Kec. Medan Deli
JudulProposal : Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sumatera Utara

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Hanifah Jasin,SE., M.Si*

Medan, Senin, 15 November 2021

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin,SE.,M.Si.

Pembimbing

Hanifah Jasin,SE., M.Si

Sekretaris

Assoc.Prof.Dr.Jufrizen,SE.,M.Si.

Pembanding

Jasman Saripuddin,SE.,M.Si

Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan
Wakil Dekan - I



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