

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, PELATIHAN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Sebagian Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen*



Oleh :

Nama : SITI HARIATI
Npm : 1905160030
Program studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**

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 16 Agustus 2023, pukul 13.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.


MEMUTUSKAN

Nama : SITI HARIATI
NPM : 1905160030
Program Studi : MANAJEMEN
Kosentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA, PELATIHAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI SUMATERA UTARA

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

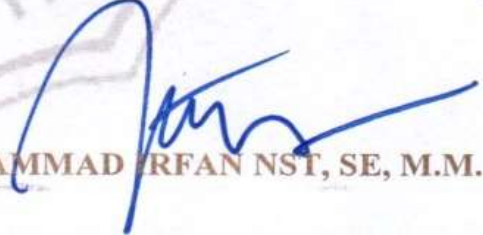
Tim Penguji

Penguji I



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

Penguji II



MUHAMMAD IRFAN NST, SE, M.M.

Pembimbing



Drs. MUHAMMAD ELFI AZHAR, M.Si.

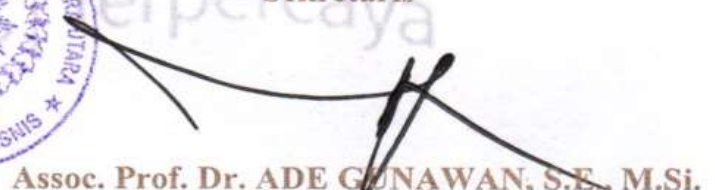
Panitia Ujian

Ketua



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

Sekretaris



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama Mahasiswa : SITI HARIATI

NPM : 1905160030

Program Studi : MANAJEMEN

Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA, PELATIHAN KERJA
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2023

Pembimbing



Drs. MUHAMMAD ELFI AZHAR, M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen



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






~~M~~ Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis




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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI


Nama Mahasiswa : Siti Hariati
 NPM : 1905160030
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Dosen Pembimbing : Drs. Muhammad Elfi Azhar, M.Si
 Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	OK		
Bab 2	OK		
Bab 3	perbaikin ampelnya nyilipolun perbaiki.	2/8 ²³ 2/8 ²³	
Bab 4	cek lagi lukisan bab 3 & bab 4 usl. hiji lupolun perbaiki penulisan	2/8 ²³ 7/8 ²³	
Bab 5	OK	7/8 ²³	
Daftar Pustaka	OK	7/8 ²³	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	acc sidang meja hijau	7/8 ²³	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi


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

Medan, Agustus 2023
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


Drs. MUHAMMAD ELFI AZHAR, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Siti Hariati
NPM : 1905160030
Fak/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara

Menyatakan bahwa:

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

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Maret 2023
Pembuat Pernyataan



SITI HARIATI

NB :

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

ABSTRAK**PENGARUH MOTIVASI KERJA, PELATIHAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI SUMATERA UTARA****Oleh:****SITI HARIATI
NPM. 1905160030**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara baik itu secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Ada pengaruh yang signifikan antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja pada pegawai, Ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai. Ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara. Nilai R Square diketahui adalah 0,486 atau 48,6% menunjukkan sekitar 48,6% variabel Kinerja (Y) dipengaruhi Motivasi Kerja (X_1), Disiplin (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3). Sisanya 51,4% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION, WORK TRAINING AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE SERVICE OF MANPOWER AND TRANSMIGRATION NORTH SUMATRA PROVINCE

By:

Siti Hariati
NPM. 1905160030

This study aims to determine the effect of work motivation, job training and work environment on employee performance at the Department of Manpower and Transmigration of North Sumatra Province, either partially or simultaneously. This study uses a quantitative approach with multiple linear analysis techniques. The results showed that there was a significant influence between work motivation on employee performance. There was a significant effect between job training and employee performance. There was a significant effect between work environment and employee performance. There is a significant influence between work motivation, job training, and work environment on performance in employees of the Department of Manpower and Transmigration of North Sumatra Province. It is known that the R Square value is 0.486 or 48.6% indicating that around 48.6% the Performance variable (Y) is influenced by Work Motivation (X1), Discipline (X2) and Work Environment (X3). The remaining 51.4% is influenced by variables not examined in this study

Keywords: Work Motivation, Job Training, Work Environment, Performance

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah Subhanahu Wata'ala yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. selanjutnya shalawat dan salam penulis sampaikan kepada Junjungan kita Nabi Muhammad Salallahu 'Alaihi Wasallam. penelitian ini merupakan kewajiban bagi penulis guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) Universitas Muhammadiyah 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 terimakasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih sebesar - besarnya terutama kepada:

1. Teristimewa untuk Ayahanda Alm. Sarkun dan Ibunda Almh. Meliana tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung penulis dalam pembuatan skripsi ini. Dan seluruh keluarga besar penulis 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 Assoc. Prof. Dr. 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 Tanjung S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., 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
8. Bapak Drs. Muhahammad Elfi Azhar, M.Si selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi.
9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis, serta seluruh staff karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna baik dari segi materi maupun penulisannya, untuk itu dengan kerendahan hati penulis

sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terimakasih semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan dapat memperluas cakrawala pemikiran kita dimasa yang akan datang dan berharap skripsi ini dapat menjadi lebih sempurna kedepannya.

Wassalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Maret 2023
Penulis

Siti Hariati
1905160030

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Batasan Masalah.....	9
1.4 Rumusan Masalah	9
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6 Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
2.1 Landasan Teori	12
2.1.1 Kinerja Karyawan	12
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	12
2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	13
2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan	9
2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan.....	23
2.1.2 Motivasi Kerja.....	27
2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	27
2.1.2.2 Faktor-fakor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	28

2.1.2.3 Tujuan dan Manfaat Pemberian Motivasi Kerja	33
2.1.2.4 Indikator Motivasi Kerja	35
2.1.3 Pelatihan Kerja	36
2.1.3.1 Pengertian Pelatihan Kerja	36
2.1.3.2 Manfaat Pelatihan.....	37
2.1.3.3 Faktor Penyebab Perlunya Pelatihan	40
2.1.3.4 Indikator Pelatihan	43
2.1.4 Lingkungan Kerja.....	44
2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja	44
2.1.4.2 Jenis Lingkungan Kerja	46
2.1.4.3 Manfaat Lingkungan Kerja	47
2.1.4.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	
2.1.4.5 Indikator Lingkungan Kerja	48
2.2 Kerangka Konseptual	51
2.3 Hipotesis	55
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	56
3.1 Pendekatan Penelitian	56
3.2 Definisi Operasional	56
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	57
3.4 Populasi Dan Sampel	58
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	58
3.6 Teknik Analisis Data.....	62
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	72
4.1 Hasil Penelitian	72

4.1.1 Deskriptif Hasil Penelitian	72
4.1.2 Pengujian Regresi Linear Berganda.....	82
4.1.3 Pengujian Asumsi Klasik	84
4.1.4 Uji secara parsial (Uji t)	87
4.1.5 Uji F	90
4.1.6 Determinasi	91
4.2 Pembahasan.....	91
BAB 5 PENUTUP.....	96
5.1 Kesimpulan	96
5.2 Saran.....	97
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	98
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Definisi Operasional	48
Tabel 3.2. Skedul Rencana Penelitian.....	50
Tabel 3.3 Skala Likert	52
Tabel.4.1. Skala Likert	72
Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Jenis Kelamin.	73
Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	73
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	73
Tabel 4.5 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	74
Tabel.4.5 Skor Angket untuk Variabel Motivasi Kerja (X1).....	74
Tabel.4.6 Skor Angket untuk Pelatihan Kerja (X2).....	76
Tabel.4.7 Skor Angket untuk Variabel Lingkungan Kerja (X3).....	78
Tabel.4.8 Skor Angket untuk Variabel Kinerja (Y).....	80
Tabel 4.9 Uji Regresi Linear Berganda.....	82
Tabel 4.10 Multikolinearitas	86
Tabel 4.11 Uji t	87
Tabel 4.12. Uji F	90
Tabel 4.13 Uji Determinasi	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	44
Gambar 2.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	i45
Gambar 2.3 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	45
Gambar 2.4 Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	46
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji-t.....	57
Gambar 3.2 Kurva Uji F.....	58
Gambar 4.1 Normalitas (P-Plot)	85
Gambar 4.2 Normalitas (Histogram).....	85
Gambar. 4.3. Multikolinearitas	87
Gambar 4.5 Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja.....	88
Gambar 4.4 Uji Hipotesis Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja.....	89
Gambar 4.5 Uji Hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.....	89
Gambar 4.6 Gambar Uji F.....	90

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan suatu peranan yang sangat penting di dalam organisasi. Sumber daya manusia merupakan penggerak yang sangat penting untuk kelancaran kegiatan disuatu organisasi. Baik buruknya organisasi dapat dilihat dari sumber daya manusianya, potensi sumber daya manusia akan memiliki hubungan erat dengan kinerja dari karyawan yang ada didalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia yang baik akan memberikan dampak baik pula untuk organisasi, sebaliknya jika sumber daya manusianya buruk maka akan memiliki dampak negatif pada suatu organisasi atau perusahaan tersebut

Karyawan sebagai sumber daya manusia didalam suatu pemerintahan, karyawan ikut serta dalam memajukan dan ikut bertanggung jawab dalam kemajuan pemerintahan. Karyawan ikut masuk didalam pemerintahan dan sebagai pelaksana dari pelaksana kegiatan pemerintah. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik maka akan berdampak baik pada suatu organisasi. Pencapaian tujuan suatu organisasi menunjukkan hasil kerja dan prestasi kerja. Hasil kerja tersebut didiperoleh melalui berbagai aktivitas karyawannya yang ada didalam suatu organisasi. Salah satu aktivitas suatu organisasi yaitu melalui pelaksanaan kerja yang baik agar mencapai hasil yang baik dan yang diharapkan organisasi.

Menurut (Moeheriono, 2015) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang

dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Dalam mewujudkan kinerja yang diinginkan, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi antara lain kepemimpinan pada organisasi tersebut, disiplin kerja, budaya organisasi, kompensasi, kompetensi, beban kerja, kepuasan kerja, motivasi, OCB, iklim kerja, lingkungan kerja komitmen organisasi, kemampuan dan keahlian, pelatihan dan lain sebagainya (kasmir, 2019). Berkaitan dengan hal tersebut, dalam penelitian ini akan membahas 3 faktor yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, motivasi kerja, pelatihan kerja dan lingkungan kerja.

Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan upaya menciptakan motivasi kerja yang baik. Setiap perusahaan jika mampu meningkatkan kinerja pada karyawannya maka akan memperoleh keuntungan yang lebih besar, dengan meningkatkan motivasi kerja maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil dan kemungkinan perputaran karyawan juga dapat diperkecil.

Motivasi selalu dihubungkan dengan kinerja seorang karyawan, adanya motivasi kerja yang tinggi maka akan dapat menciptakan prestasi kerja yang tinggi. Menurut (Sunyoto, 2018) mengungkapkan bahwa motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya

diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Dengan adanya motivasi kerja karyawan yang tinggi, sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan lebih akan memberi dampak yang signifikan bagi kemajuan suatu organisasi

Motivasi pada diri karyawan mempunyai peran penting, karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang bagus. Motivasi harus dilakukan pemimpin terhadap bawahannya karena adanya dimensi tentang pembagian pekerjaan untuk dilakukan dengan sebaik-baiknya. Secara terukur dan terencana motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama dan bekerja efektif secara terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai suatu tujuan. (Hasibuan, 2014).

Selain motivasi kerja, faktor lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam instansi atau perusahaan manapun pasti berusaha agar instansi tercipta iklim kerja yang harmonis. Lingkungan kerja yang harmonis sebenarnya bukan hanya menjadi harapan para manajemen saja, tetapi juga seluruh tenaga kerja dalam instansi. Lingkungan kerja yang harmonis akan membawa keuntungan bagi perusahaan atau instansi, antara lain timbulnya moral dan disiplin kerja yang baik dari para tenaga kerja (Noor, 2013).

Lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja

menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja (kasmir, 2019).

Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dan tersedianya lingkungan kerja yang nyaman, tentu saja dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan yang akan berdampak pada kemudahan organisasi untuk mencapai tujuannya. Karyawan akan dapat bekerja lebih rajin ketika mereka memiliki motivasi kerja yang tinggi dan adanya lingkungan kerja yang nyaman dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik.

Karyawan kurang mempunyai tanggung jawab penuh atas kinerja mereka karena banyak karyawan yang sering menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan mereka, dalam artian ketika pimpinan perusahaan berada ditempat memberikan tugas, karyawan sangat giat bekerja dan ketika pimpinan tidak berada ditempat maka kebanyakan karyawan menghabiskan waktu untuk bercerita dan bercanda. Cara tepat yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan melakukan pelatihan dan disiplin kerja. Dengan menerapkan sistem pelatihan diharapkan karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab atas pekerjaan sehingga mampu meningkatkan kinerjanya.

Menurut (kasmir, 2019) pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya. Arti penting pelatihan bagi karyawan adalah suatu proses jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan non-managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan secara teknis dalam tujuan terbatas. Tercapainya tujuan dalam suatu perusahaan berkaitan erat denga

profesionalitas kerja karyawan yang mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga tercapai tujuan dari perusahaan tersebut.

Selain motivasi dan pelatihan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan, hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisika tempat karyawan bekerja (Mardiana, 2015).

Objek dalam penelitian ini adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara merupakan instansi yang mempunyai tugas membantu Gubernur Sumatera Utara dalam melaksanakan tugas otonomi, tugas pembantuan dan tugas dekonsentrasi di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian. Untuk melaksanakan tugas tersebut Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara menyelenggarakan urusan pemerintah dibidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian skala provinsi yaitu menyusun perencanaan tenaga kerja daerah dan pembangunan transmigrasi, pembinaan perencanaan tenaga kerja mikro, pembinaan dan penyelenggaraan sistem informasi ketenagakerjaan dan

ketransmigrasian,serta pembinaan perencanaan tenaga kerja dan sistem informasi ketenagakerjaan kabupaten/kota skala provinsi, menyusun sistem dan penyebarluasan informasi pasar kerja di wilayah provinsi serta melakukan monitoring dan evaluasi penempatan TKI ke luar negeri.

Pada dasarnya motivasi kerja, pelatihan kerja dan lingkungan kerja, sudah baik pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara. Adapun fenomena-fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan dinilai masih kurang maksimal, hal tersebut ditandai oleh menurunnya hasil kerja yang dicapai dari sebagian karyawan khususnya dalam mewujudkan target kerja yang telah ditentukan oleh instansi. Kinerja seorang karyawan terhadap instansi pemerintah sering kali menjadi hal yang sangat penting dalam dunia kerja. Setiap instansi pemerintah ingin karyawannya memiliki kinerja yang baik dalam bekerjanya. Agar terciptanya kinerja yang baik dikalangan karyawan, maka dibutuhkan suatu motivasi kerja yang baik dan lingkungan kerja yang nyaman dari instansi pemerintah. Kinerja mempunyai arti penting bagi perusahaan, kinerja sangat berpengaruh dalam progres dalam lembaga pemerintah, baik buruknya instansi pemerintah ditentukan oleh kinerja yang dihasilkan karyawan. Semakin baik kinerja yang dihasilkan karyawan maka semakin meningkat hasil yang diperoleh instansi pemerintah. Begitu pun sebaliknya semakin buruk kinerja yang dihasilkan maka semakin menurun hasil yang diperoleh.

Selain itu motivasi kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara utara masih rendah, dikarenakan masih ada kinerja karyawan yang rendah dapat dilihat dari beberapa karyawan yang kurang bergairah dalam bekerja, ketekunan yang dalam bekerja masih rendah dan

pemanfaatan waktu yang belum maksimal oleh karena itu pemberi motivasi kerja terhadap karyawan diharapkan mampu memberikan hasil kinerja yang lebih efektif. Atasan/pimpinan harus mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat lagi karena bagaimana pun keefektifitas kinerja karyawan sangat penting karena berhubungan dengan keberlangsungan hidup perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan maka keefektifan kinerja karyawan dapat salah satu faktor yang perlu diperhatikan, keefektifan kinerja karyawan dapat berdampak buruk pada keberlangsungan perusahaan.

Kemudian permasalahan selanjutnya adalah dalam pelaksanaan tugas, masih terdapat kesalahan yang dilakukan oleh karyawan karena kurang ketelitian karyawan saat melaksanakan tugas. Berdasarkan permasalahan dalam pelaksanaan kinerja tersebut di duga akibat dari kurangnya pelatihan yang dilakukan oleh karyawan.

Kemudian dapat diperoleh beberapa masalah lain yang terlihat seperti lingkungan kerja karyawan yang masih belum efektif, ditandai dengan peralatan dan perlengkapan yang belum lengkap sehingga membuat karyawan kurang nyaman melakukan pekerjaan. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara terlalu sempit dan ruang kantor sangat sedikit sehingga tidak efisien dan membuat tamu menunggu lama. Lingkungan kerja secara maksimal, ruang gerak yang terbatas dalam sebuah ruangan sehingga mobilitas karyawan terganggu serta tata kelola arsip yang ada kurang tertata dengan benar sehingga banyak file-file berserakan di tempat kerja masing-masing karyawan yang dapat menyebabkan pekerja terganggu.

Berdasarkan uraian permasalahan yang sudah dijelaskan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “**Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

1. Kinerja karyawan dinilai masih kurang maksimal, hal tersebut ditandai oleh menurunnya hasil kerja yang dicapai dari sebagian karyawan khususnya dalam mewujudkan target kerja yang telah ditentukan oleh instansi.
2. Karyawan kurang bergairah dalam bekerja, ketekunan yang dalam bekerja masih rendah dan pemanfaatan waktu yang belum maksimal oleh karena itu pemberi motivasi kerja terhadap karyawan diharapkan mampu memberikan hasil kinerja yang lebih efektif.
3. masih terdapat kesalahan yang dilakukan oleh karyawan karena kurang ketelitian karyawan saat melaksanakan tugas.
4. Ruangannya terlalu sempit dan ruang kantor sangat sedikit sehingga tidak efisien dan membuat tamu menunggu lama.

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja kompetensi dll.. Namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi penelitian ini dengan hanya pada faktor motivasi kerja, lingkungan kerja, pelatihan dan kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara?
4. Apakah motivasi kerja, pelatihan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi 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:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara?
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Sebagai sumbangan penting dan memperluas wawasan bagi kajian ilmu manajemen dalam mengelola sumber daya manusia sehingga dapat dijadikan sebagai rujukan untuk pengembangan penelitian sumber daya manusia yang akan datang.
 - b. Memberikan kontribusi untuk memperluas kajian ilmu manajemen yang menyangkut motivasi kerja, pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

- c. Menambah konsep baru yang dapat dijadikan sebagai bahan rujukan penelitian lebih lanjut bagi pengembangan ilmu manajemen.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara
- b. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja sering kali kita dengar dan sangat penting bagi organisasi dalam mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan. Dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia, kinerja karyawan sangat dibutuhkan karena semangkin tinggi kualitas sumber daya manusia didalam suatu organisasi maka semangkin tinggi pula kinerja yang akan dicapai.

(Moehersono, 2015) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi”.

Kinerja adalah konsep multikomponen dan pada tingkat fundamental seseorang dapat membedakan aspek proses kinerja, yaitu keterlibatan perilaku dari hasil yang diharapkan. (Pradhan & Jena, 2017). Kinerja adalah sebagai proses komunikasi yang dilakukan terus-menerus dalam kemitraan karyawan dengan atasan langsung (Wibowo, 2016).

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang selama kurun waktu tertentu. Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang berikan organisasi pada priode tertentudan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja. (Siagian & Khair, 2018).

Menurut (Hughes et al., 2012) Kinerja berkaitan dengan perilaku kearah pencapaian tujuan atau misi organisasi, atau produk dan jasa yang dihasilkan dari perilaku tersebut. Di tempat kerja atau disekolah, kita dapat memilih melakukan berbagai bentuk perilaku, tetapi kinerja hanya meliputi perilaku yang berhubungan dengan penciptaan barang atau jasa atau perolehan nilai yang baik.

Dari defenisi-defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi dengan tanggung jawab masing-masing. Kinerja karyawan sangat lah penting bagi suatu organisasi karena berhubungan erat dengan tujuan organisasi itu sendiri, semakin baik kinerja karyawan maka tujuan organisasi akan mudah dicapai.

2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan disuatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan. Ada 13 faktor yang mempengaruhi kinerja. Adapun faktor-faktor tersebut (Kasmir, 2016) menguraikannya sebagai berikut:

1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula demikian

sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2) Pengetahuan.

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

3) Pelatihan atau Pengembangan Diri

Karyawan dapat memperlihatkan hasil berupa keterampilan, kemahiran dan kecakapan setelah dilatih. Dengan demikian akan mendorong dari hasil pelatihan ke pekerjaan. Keberhasilan pelatihan akan memberikan kesempatan untuk pengembangan keterampilan dan akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya dan memiliki *self efficacy*/keyakinan bahwa dirinya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan

pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah serta mengawasi bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Pengawasan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi, memantau dan memerintah bawahannya.

8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa rungan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan/perasaan keterikatan karyawan (*employee engagement*) kepada perusahaan. Atau kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan semua visi dan misi perusahaan agar mencapai tujuan perusahaan

13) Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Menurut (Marwansyah, 2016), Faktor-faktor kinerja dikelompokkan ke dalam empat faktor, yaitu:

1) Pengetahuan atau Keterampilan

Karyawan tidak tahu bagaimana menjalankan tugas-tugas secara benar. Kurangnya keterampilan, pengetahuan dan kemampuan juga menjadi penghambat bagi karyawan untuk melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan perusahaan.

2) Lingkungan

Lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan diperusahaan/ organisasi disebabkan oleh kondisi kerja, proses yang buruk, dan lain-lain.

3) Sumber Daya

Kurangnya sumber daya atau teknologi di dalam perusahaan/organisasi juga menghambat kinerja karyawan.

4) Motivasi

Dalam bekerja karyawan tidak hanya membutuhkan kompensasi besar, tetapi karyawan juga membutuhkan motivasi-motivasi.

(Sutrisno, 2016) menyatakan ada enam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, inisiatif, pengawasan dan motivasi. Berikut penjelasannya:

1) Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi.

2) Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Kejelasan dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin

meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan.

5) Pengawasan

Pengawasan dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Proses adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

6) Motivasi

Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau yang menjadi sebab seseorang melakukan suatu kegiatan/perbuatan yang berlangsung secara sadar dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapaiannya tujuan tertentu.

Sedangkan Cormick & Tiffin dalam (Riani, 2011) menjelaskan bahwa terdapat dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

1) Variabel Individu

Variabel individu terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, kepribadian dan sikap.

2) Variabel Situasional

Variabel situasional menyangkut dua faktor yaitu:

- a) Faktor sosial dari organisasi, meliputi: kebijakan, jenis latihan dan pengalaman, sistem upah serta lingkungan kerja.
- b) Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, beban kerja, pengaturan dan kondisi, perlengkapan kerja, pengaturan ruang kerja, kebisingan, penyinaran dan temperatur.

2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Kinerja sangat penting dalam membawa organisasi atau organisasi kearah yang lebih baik, karena kinerja adalah wujud hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang. Dan bagi suatu organisasi atau organisasi kinerja dijadikan sebagai dasar penilaian dan evaluasi yang dihasilkan oleh karyawan, karena untuk mengetahui seberapa besar kualitas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan untuk organisasi atau organisasi.

Maka dari itu pimpinan harus melakukan penilaian kinerja, dengan begitu organisasi atau organisasi akan mengetahui hasil dari penilaian kinerja tersebut apakah lebih baik atau tidak. Menurut (Fahmi, 2016) tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Penilaian kinerja memberikan informasi bagi pertimbangan pemberian promosi dan penetapan gaji.
- 2) Penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi para manajer maupun karyawan untuk melakukan introspeksi dan meninjau kembali perilaku selama ini, baik yang positif maupun negatif untuk kemudian dirumuskan kembali sebagai perilaku yang mendukung tumbuh berkembangnya budaya organisasi secara keseluruhan.

- 3) Penilaian kinerja diperlukan untuk pertimbangan pelatihan dan pelatihan kembali (*retraining*) serta pengembangan.
- 4) Penilaian kinerja dewasa ini bagi setiap organisasi khususnya organisasi bisnis merupakan suatu keharusan, apalagi jika dilihat tingginya persaingan antar organisasi.
- 5) Hasil penilaian kinerja jauh akan menjadi bahan masukan bagi pemerintah dalam melihat bagaimana kondisi organisasi tersebut.

Evaluasi kinerja bertujuan untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah organisasi. (Mangkunegara, 2017) mengemukakan tujuan dari evaluasi kinerja sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kerja yang ideal.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan.

Ada beberapa manfaat dari penilaian kinerja menurut (Rivai, 2014), yaitu sebagai berikut:

- 1) Penyesuaian Kompensasi. Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam menyelesaikan ganti-rugi, menentukan siapa saja yang perlu dinaikkan upahnya-bonus atau kompensasi lain.
- 2) Keputusan penempatan. Membangun dalam promosi, keputusan penempatan perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.
- 3) Pelatihan dan Pengembangan. Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan. Demikian juga, kinerja baik dapat mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.
- 4) Perencanaan dan Pengembangan Karir. Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karir karyawan, penyusunan program pengembangan karir yang tepat, dapat menyelaraskan antara kebutuhan karyawan dengan kepentingan perusahaan.
- 5) Perbaikan Kinerja. Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.
- 6) Evaluasi Proses Staffing. Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen SDM.
- 7) Definisi Proses Karyawan. Kinerja yang baik atau jelek mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan karyawan di departemen SDM.

- 8) Kesempatan Kerja yang Adil. Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif.
- 9) Mengatasi Tantangan-Tantangan Eksternal. Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor diluar lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, keuangan, kesehatan, atau hal lain seperti hal pribadi.

Posisi Tawar. Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan karyawan.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) Bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain sebagai berikut:

- 1) Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi. Kepentingan lain atas tujuan ini adalah sebagai dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan (*job transferring*) pada posisi pat, promosi pekerjaan, mutasi atau demosi sampai tindakan pemberhentian.

- 2) Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan. Karyawan yang berkinerja rendah disebabkan kurangnya pengetahuan atas pekerjaannya akan ditingkatkan pendidikannya,

sedangkan bagi karyawan yang kurang terampil dalam pekerjaannya akan diberi pelatihan yang sesuai.

3) Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik. Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

4) Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang menjadi tolak ukur yang dipergunakan dan dipakai sebagai patokan untuk menilai apakah kinerja sudah dapat dikategorikan baik atau buruknya. Menurut (Moehariono, 2015) menyatakan indikator kinerja sebagai berikut:

- 1) Efektivitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator mengenai efektifitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar.
- 2) Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
- 3) Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- 4) Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Untuk itu, perlu ditentukan kriteria yang dapat mengukur berapa lama waktu yang seharusnya diperlukan untuk menghasilkan suatu produk.
- 5) Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi. Dalam bentuk lebih ilmiah, indikator ini mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal tenaga kerja.
- 6) Keselamatan
Indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawannya ditinjau dari aspek keselamatan.

Pendapat lain mengenai indikator kinerja menurut (Mangkunegara, 2017), yaitu sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Keandalan
- 4) Sikap

Indikator tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan perusahaan tersebut dimana kualitas ini dinilai dari ketepatan, keterampilan ketelitian, dan kebersihan dari kerja seseorang.

2) Kuantitas kerja

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu penilaian untuk menentukan karyawan tersebut memiliki kuantitas kerja yang baik atau tidak.

3) Keandalan

Keandalan seseorang karyawan merupakan penilaian dari kinerja yang dimilikinya sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan perusahaan. Dimana seorang karyawan dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti instruksi ketika bekerja, mempunyai inisiatif, rajin dan selalu memiliki kehati-hatian dalam bekerja.

4) Sikap

Sikap ini terdiri dari sikap seorang karyawan terhadap perusahaan, maupun sikap karyawan tersebut terhadap karyawan lain dan pekerjaan serta kerja sama.

Menurut (Robbins & Judge, 2013) ada beberapa indikator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

- 1) Sikap dalam melaksanakan tugas, yaitu dapat dilihat dari sikap menganggap bawahan tidak lebih rendah statusnya dalam penguasaan pengetahuan, sikap kehati-hatian dalam menjalankan tugas, sikap kehati-hatian dalam membedakan fakta dengan hipotesis, sikap toleran dalam perbedaan pendapat, minat terhadap pekerjaan, sikap menularkan perasaan senang kepada karyawan lain.
- 2) Perencanaan dalam pekerjaan , dapat diamati dengan melihat kemampuan menyesuaikan dengan perkembangan iptek, kemampuan dalam melakukan komunikasi interpersonal dengan teman sejawat, kemampuan membuat perencanaan kerja dengan jelas, kemampuan menyiapkan catatan kerja dengan baik (kerjakan apa yang ditulis dan apa yang sudah dikerjakan), kemampuan menyiapkan bahan dan alat kerja, kemampuan memilih referensi, kemampuan pendukung dalam melaksanakan tugas.
- 3) Proses pelaksanaan pekerjaan. dapat diamati dari kejelasan tujuan, kemampuan yang dimiliki, penguasaan pekerjaan, kemampuan melakukan *problem solving approach*, ketersediaan waktu, kemampuan menggunakan alat bantu, kemampuan memberikan umpan balik.
- 4) Kemampuan dalam melaksanakan tugasnya memiliki standar kinerja, dapat diamati dari pendidikan, persiapan rencana, pengelolaan program kerja, penguasaan kerja, kemampuan dalam memberikan pelayanan bantuan, menciptakan fasilitas bagi terlaksananya diskusi untuk memperjelas dan membangkitkan minat belajar karyawan.

Sedangkan (Sutrisno, 2016), mengemukakan secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut :

1) Kualitas

Menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketetapan dalam melakukan tugas.

2) Kuantitas

Berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.

3) Waktu kerja

Menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu karyawan tersebut.

4) Kerja sama

Menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi telah lama menjadi tugas manajemen, menimbulkan permasalahan yang paling sulit dan penting untuk dipecahkan. Manajemen telah menggunakan banyak metode untuk memperbaiki motivasi. Adapun pengertian dari motivasi yaitu sebagai berikut:

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan

untuk mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan (Kadarisman, 2013).

Sedangkan (Wibowo, 2016) mengungkapkan motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan, pada pencapaian tujuan.

Menurut (Daulay, Pasaribu, Putri, & Astuti, 2017) motivasi adalah sebuah alasan atau dorongan seseorang untuk bertindak. Orang yang tidak mau bertindak sering kali disebut tidak memiliki motivasi. Alasan atau dorongan itu bisa datang dari luar maupun dari dalam diri. Sebenarnya pada dasarnya semua motivasi itu datang dari dalam diri, faktor luar hanyalah pemicu munculnya motivasi tersebut.

Dari pendapat di atas didefinisikan bahwa motivasi adalah merupakan pendorong atau penggerak seseorang untuk mau bertindak dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajibannya. Kemudian karyawan yang termotivasi sangat mengerti tujuan dan tindakan mereka dan juga meyakini bahwa tujuan tersebut akan tercapai sesuai dengan apa yang sudah direncanakan.

2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi terbentuk karena adanya dorongan dari dalam ataupun luar pihak yang termotivasi. Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi melibatkan faktor-faktor individu dan faktor-faktor organisasi. Faktor-faktor yang sifatnya individu adalah kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap dan kemampuan.

Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji, kemampuan pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri. Hal tersebut sebagaimana yang disampaikan oleh beberapa

para ahli berikut ini. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut (Sunyoto, 2018) ada tujuh, yaitu:

1) Motivasi kerja,

Motivasi kerja adalah kemajuan seorang karyawan 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

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dimotivasi kerjakan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

3) Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian SDM, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

4) Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi pada karyawan.

5) Tanggung Jawab

Pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun harus 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 karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

7) Keberhasilan dalam Bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggung jawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

Sedangkan menurut (Sutrisno, 2016) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan di pengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1) Faktor Intern

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

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun dia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

1. Adanya penghargaan terhadap prestasi.
2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
3. Pimpinan yang adil dan bijaksana, dan
4. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
5. Keinginan untuk berkuasa

2) Faktor Ekstern

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

a) Kondisi lingkungan kerja

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

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervise yang baik

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

d) Adanya jaminan pekerjaan

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

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masamereka juga berharap akan dapat kesempatan meduduki jabatan dalam perkantoran.

f) Peraturan yang fleksibel

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

Menurut (Ardana, Mujiati, & Utama, 2012) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi antara lain:

1) Karakteristik individu yang terdiri dari:

- a) Minat
- b) Sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan
- c) Kebutuhan individual
- d) Kemampuan atau kompensasi
- e) Pengetahuan tentang pekerjaan
- f) Emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai

2) Faktor Pekerjaan

- a) Gaji dan benefit yang diterima

- b) Kebijakan-kebijakan perusahaan
- c) Supervisi
- d) Hubungan antar manusia
- e) Kondisi pekerjaan seperti jam kerja, lingkungan fisik dan sebagainya.
- f) Budaya organisasi

2.1.2.3 Tujuan dan Manfaat Pemberian Motivasi Kerja

Pada dasarnya semua orang dalam menjalani aktivitas rutin di kehidupannya seahar hari membutuhkan suatu dorongan semangat yang berasal dari sebuah motivasi agar tiap individu menjadi lebih bergairah dalam menjalankan setiap aktivitasnya. Motivasi bertujuan memberi rasa senang pada tiap individu atau kelompok agar lebih maksimal dalam menjalankan suatu aktivitas, kegiatan, pekerjaan demi mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi itu sendiri tentunya memiliki manfaat dan tujuan sebagaimana menurut pendapat para ahli dibawah ini.

Menurut (Planda, 2018) manfaat motivasi adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standar yang benar dan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya.

Selanjutnya menurut (Pasaribu, 2019) motivasi dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan

individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dan dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Motivasi kerja merupakan bagian yang *urgen* dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai.
- 2) Motivasi kerja mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi.
- 3) Motivasi kerja yang diberikan kepada seseorang hanya efektif manakala di dalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki manfaat untuk menjadi penggerak dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Karena motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itu, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama.

2.1.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Adapun motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan indikator-indikator tertentu sebagai pilihan. Seperti menurut (Wibowo, 2016) indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) *Engagement*. *Engagement* merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif, dan usaha untuk meneruskan.

- 2) *Commitment*. Komitmen adalah suatu tingkat di mana pekerja mengikat dengan organisasi dan menunjukkan tindakan *organizational citizenship*.
- 3) *Satisfaction*. Kepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan di tempat kerja.
- 4) *Turnover*. *Turnover* merupakan kehilangan pekerja yang dihargai.

Adapun indikator motivasi Kerja menurut (Fadillah, Widodo, & Budiarmo, 2013) yaitu, sebagai berikut:

1) Tanggung jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya

2) Prestasi kerja

Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya

3) Peluang untuk maju

Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan

4) Pengakuan atas kinerja

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

5) Pekerjaan yang menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) yang menyatakan bahwa indikator motivasi kerja adalah:

- 1) Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
- 2) Orientasi Masa Depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi ke depan dan membuat rencana dalam hal tersebut.

- 3) Orientasi tugas/sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas
- 4) Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- 5) Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguhsungguh.

Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.1.3 Pelatihan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Salah satu aspek penting manajemen sumber daya manusia adalah pelatihan sebagai suatu upaya untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja karyawan yang berarti pula akan meningkatkan prestasi dan kinerja karyawan. Bagi suatu organisasi atau perusahaan adanya orang-orang yang mempunyai arti yang sangat penting karena organisasi akan berfungsi efektif jika ditangani oleh orang-orang yang mempunyai keterampilan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepada mereka. Sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan dan menciptakan sumber daya manusia yang terampil pelatihan atau training sangat diperlukan. Pelatihan tersebut harus disesuaikan dengan bidang pekerjaannya masing-masing agar sumber daya manusia betul-betul ahli pada bidangnya masing-masing.

Pelatihan terhadap sumber daya manusia sangat penting untuk perusahaan atau organisasi. Hal ini sangat mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk mampu bersaing di era globalisasi ini. Menurut Moekijat dalam Sudirman (2014,

hal. 67) mengemukakan bahwa pelatihan adalah suatu bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori. Menurut Robinson dalam Sudirman (2014, hal. 70) mendefenisikan pelatihan sebagai bentuk pengajaran atau pemberian pengalaman kepada seseorang untuk mengembangkan tingkah laku (pengetahuan, skill, sikap) agar mencapai sesuatu yang diinginkan. Menurut Kasmir (2016, hal. 126) pelatihan adalah proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya.

Dari defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku karyawan. Artinya untuk menambah keahlian pengetahuan, keahlian dan perilaku karyawan dapat dilakukan melalui pelatihan yang tentunya sudah direncanakan oleh perusahaan sebelumnya.

2.1.3.2 Manfaat Pelatihan

Bagi pihak manajemen perusahaan ada banyak manfaat dengan dilakukannya pelatihan kerja salah satunya untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian kerja, dan meningkatkan efisiensi dan mengurangi biaya operasi yang diakibatkan kesalahan operasional.

Menurut (Suparyadi, 2015), manfaat pelatihan adalah:

- 1) Meningkatkan kemandirian

Karyawan yang menguasai pengetahuan dan memiliki keterampilan dibidang pekerjaannya akan lebih mandiri dan hanya sedikit memerlukan bantuan atasan untuk melaksanakan pekerjaannya.

2) Meningkatkan motivasi

Motivasi karyawan yang dilatih sesuai bidang pekerjaannya akan meningkat, Hal itu disebabkan oleh dua hal, yaitu, pertama bahwa menguasai pengetahuan dan keterampilan untuk melaksanakan pekerjaannya, maka mereka menjadi lebih yakin dan percaya diri mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik; kedua, pelatihan memberikan kesadaran kepada karyawan bahwa dirinya menjadi bagian dan diperlukan kontribusinya oleh organisasi, sehingga mereka merasa dihargai oleh organisasi

3) Menumbuhkan rasa memiliki

Rasa diakui keberadaannya dan kontribusinya sangat diperlukan oleh organisasi serta pemahamannya tentang tujuan-tujuan organisasi yang diperoleh selama pelatihan dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab pada diri setiap karyawan terhadap masa depan dan eksistensi organisasi.

4) Mengurangi keluarnya karyawan

Karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan dibidang pekerjaannya akan merasa nyaman bekerja. Kenyamanan dalam bekerja ini juga disebabkan oleh adanya rasa dihargai atau diakui keberadaan dan kontribusinya oleh perusahaan. Pada akhirnya, karyawan yang merasa nyaman dengan pekerjaan dan organisasinya akan merasa puas sehingga mereka tidak berpikir untuk keluar dari pekerjaannya sekarang dan mencari pekerjaan di perusahaan lain.

5) Meningkatkan laba perusahaan

Karyawan yang terlatih dengan baik akan mampu memproduksi barang atau jasa yang dapat memuaskan pelanggan, sehingga hal ini dapat mendorong pelanggan menjadi setia atau loyal, pelanggan yang setia atau loyal akan melakukan pembelian kembali dan bahkan merekomendasikan orang lain untuk mengonsumsi atau menggunakan barang atau jasa seperti mereka. Dengan demikian sangat mungkin penjualan menjadi lebih banyak, sehingga laba perusahaan dapat meningkat.

Menurut (Suryanto, 2016) Manfaat pelatihan bukan hanya bagi perusahaan tapi juga bagi individu, berikut adalah manfaat pelatihan:

Manfaat bagi perusahaan

- 1) Meningkatkan profitabilitas
- 2) Meningkatkan pengetahuan dan keahlian kerja
- 3) Meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja
- 4) Meningkatkan efisiensi dan mengurangi biaya operasi yang diakibatkan karena kesalahan operasional
- 5) Meningkatkan pengembangan organisasi (organizational development)

Manfaat bagi individu

- 1) Membantu pekerja menyelesaikan masalah kerja yang mungkin timbul
- 2) Meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja individu
- 3) Meningkatkan kepercayaan diri dan pengembangan diri individu\
- 4) Menyediakan informasi kepada pekerja tentang cara untuk mengembangkan kemampuan kepemimpinan komunikasi, dan sikap individu.

- 5) Membantu pekerja untuk membuat keputusan yang lebih baik, cepat, dan efisien.

Dapat disimpulkan manfaat lain dari adanya pelatihan kerja yaitu, dapat meningkatkan kepuasan karyawan atas bertambahnya pengetahuan mereka tentang penggunaan pengoperasian peralatan tersebut. Sekaligus, pelatihan kerja karyawan akan berpengaruh pada bertambahnya kesetiaan dan kecintaan karyawan untuk memiliki dan menggunakan barang tersebut. Dengan demikian program pelatihan ini akan mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan di masa mendatang.

2.1.3.3 Faktor Penyebab Perlunya Pelatihan

Setiap perusahaan mengharapkan pelatihan yang diberikan kepada seluruh karyawan akan memberikan hasil yang baik atau memuaskan. Namun dalam prakteknya banyak pelatihan yang mengalami kegagalan. Artinya sekalipun karyawan sudah dilatih tetapi kemauan, kemampuan, dan perilakunya tidak berubah. Bahkan dalam berbagai kasus cenderung setelah mengikuti pelatihan perilaku karyawan menjadi kurang baik. Oleh karena itu, agar hal-hal seperti itu tidak terjadi maka sebelum pelatihan perlu dipertimbangkan beberapa faktor yang menentukan keberhasilan suatu pelatihan, (Kasmir, 2016, hal. 144).

Menurut Sadili (2005, hal. 113-114) Ada lima faktor penyebab diperlukannya pelatihan, yaitu sebagai berikut:

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

Berikut penjelasannya :

1) Kualitas angkatan kerja

Angkatan kerja terdiri dari orang-orang yang berharap untuk memiliki pekerjaan. Kualitas angkatan kerja merupakan hal yang sangat penting. Kualitas disini berarti kesiapsediaan dan potensi angkatan kerja yang ada. Angkatan kerja yang berkualitas tinggi adalah kelompok yang mengenyam pendidikan dengan baik dan memiliki keterampilan dasar seperti membaca, mendengarkan, berbicara dan memecahkan masalah. Orang-orang seperti ini berpotensi untuk belajar dan beradaptasi dengan cepat terhadap lingkungan kerja.

2) Persaingan global

Perusahaan-perusahaan harus menyadari bahwa mereka menyadari persaingan dipasar global. Agar dapat memenangkan persaingan, perusahaan bisnis harus mampu menghasilkan produk yang lebih baik dan lebih murah. Untuk itu, diperlukan senjata yang ampuh untuk menghadapi persaingan agar tetap survive dan memiliki dominasi. Senjata tersebut adalah pendidikan dan pelatihan.

3) Perubahan yang cepat dan terus-menerus

Didunia ini tidak ada satu hal yang tidak berubah. Perubahan terjadi dengan cepat dan berlangsung terus-menerus. Pengetahuan dan keterampilan yang dianggap baru hari ini, mungkin besok pagi sudah usang. Dalam keadaan seperti ini sangat penting memperbaharui kemampuan karyawan secara konstan. Organisasi atau perusahaan yang tidak memahami perlunya pelatihan tidak mungkin dapat mengikuti perubahan yang terjadi.

4) Masalah alih teknologi

Alih teknologi adalah perpindahan atau transfer dari suatu teknologi ke teknologi lainnya. Ada dua tahap dalam proses alih teknologi. Tahap pertama adalah komersialisasi teknologi baru yang dikembangkan di laboratorium riset. Tahap ini merupakan pengembangan bisnis dan tidak melibatkan pelatihan. Tahap kedua adalah difusi teknologi yang memerlukan pelatihan. Difusi teknologi adalah proses pemindahan teknologi yang baru ke dunia kerja untuk meningkatkan produktifitasnya, kualitas, dan daya saing.

5) Perubahan demografi

Perubahan demografi menyebabkan pelatihan menjadi semakin penting. Kerja sama tim merupakan unsur pokok dalam pengembangan sumber daya manusia maka pelatihan dibutuhkan untuk melatih karyawan yang berbeda latar belakang agar dapat bekerja bersama secara harmonis. Untuk mengatasi perbedaan sosial budaya dan jenis kelamin, dibutuhkan pelatihan dan komitmen.

Menurut Kasmir (2016, hal. 144) faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan adalah :

- 1) Peserta pelatihan, merupakan faktor utama berhasil tidaknya suatu pelatihan yang diadakan perusahaan.
- 2) Instruktur/pelatih, merupakan mereka yang akan memberikan materi pelatihan dan membentuk perilaku karyawan
- 3) Materi pelatihan, merupakan bahan ajar yang akan diberikan kepada peserta pelatihan.

- 4) Lokasi pelatihan, merupakan tempat untuk memberikan pelatihan, apakah didalam maupun diluar perusahaan, khususnya yang membuat tidak jenuh, serta memberikan kesegaran.
- 5) Lingkungan pelatihan, merupakan kenyamanan tempat pelatihan yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai tentu akan memberikan hasil yang positif.
- 6) Waktu pelatihan, merupakan waktu dimulai dan berakhirnya suatu pelatihan.

2.1.3.4 Indikator Pelatihan

Kegiatan yang efektif digunakan untuk mengevaluasi kegiatan pelatihan adalah yang berfokus pada hasil akhir. Menurut Mangkunegara dalam Budi Setiawan (2016, hal. 18-19) terdapat beberapa indikator dalam pelatihan adalah sebagai berikut:

- 1) Instruktur
- 2) Peserta
- 3) Materi
- 4) Metode
- 5) Tujuan

Berikut penjelasannya:

- 1) Instruktur

Mengingat pelatih/instruktur umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, 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 sekarang.

4) Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin kegiatan pelatihan efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

5) Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan harus disosialisasikan sebelumnya kepada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada pada sekitar perusahaan yang dapat mempengaruhi cara kerja dan kinerja dari para karyawan dan tempat

kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (Sunyoto, 2018).

Menurut (Daryanto, 2017) lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk anda perhatikan, karena hampir 80% karyawan *resign* jika lingkungan kerja mereka tidak baik. Lingkungan kerja yang baik memiliki ruang kerja yang cukup luas, penerangan yang sempurna dan temperatur udara yang sesuai dengan luas ruangan kerja karyawan.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Menurut (Kasmir, 2016) lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak

memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhinya dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan semua tugas yang telah diembankan kepadanya.

2.1.4.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Setiana, 2019) mengatakan bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua (2) macam yakni sebagai berikut :

1) Lingkungan Kerja Fisik

Pengertian lingkungan kerja fisik adalah seluruh keadaan yang berbentuk fisik dan hal ini ada di sekitar wilayah tempat kerja dan bisa memberikan pengaruh terhadap pekerja / karyawan, dengan secara langsung dan atau secara tidak langsung.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Pengertian lingkungan kerja non fisik adalah seluruh situasi yang terjadi dan memiliki keterkaitan dengan hubungan kerja, baik itu dengan atasan ataupun sesama karyawan / pekerja dan bawahan. Sehingga lingkungan kerja non fisik ini harus di perhatikan dan tidak bisa di sepelekan.

Lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus menurut (Robbins, 2014) :

- 1) Lingkungan Umum, segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan kondisi teknologi yang meliputi
 - a) Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas atau prestasi kerja.
 - b) Teknologi adalah alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat canggih yang langsung digunakan dalam produksi seperti komputer, mesin pengganda, mesin hitung.

2) Lingkungan Khusus

Lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

2.1.4.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Dan adapun menurut (Setiana, 2019) mengenai manfaat lingkungan kerja mengartikan bahwa, manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Kemudian manfaat yang didapatkan karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah sebagai berikut :

- 1) Pekerjaan bisa selesai dengan tepat. Maksudnya adalah menyelesaikan pekerjaan / tugas sesuai dengan standar yang benar dan dalam skala waktu yang telah ditentukan.

- 2) Prestasi kerja karyawan / pekerja akan langsung dipantau oleh individu yang bersangkutan tersebut dan tak akan memberikan banyak dampak pengawasan yang kemudian semangat juang karyawan / pekerja menjadi akan tinggi.

2.1.4.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Menurut (Abdullah, 2015) yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja
- 2) Temperatur/suhu udara ditempat kerja
- 3) Kelembapan ditempat kerja
- 4) Kebisingan ditempat kerja
- 5) Getaran mekanisme di tempat kerja
- 6) Tata warna ditempat kerja
- 7) Dekorasi di tempat kerja
- 8) Musik di tempat kerja
- 9) Keamanan di tempat kerja

(Setiana, 2019) menyatakan untuk terciptanya lingkungan kerja yang baik terdapat beberapa hal yang harus menjadi perhatian, antara lain:

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruangan kerja yang lega
- 3) Ventilasi pertukaran udara
- 4) Terdapat tempat-tempat ibadah keagamaan

- 5) Terdapat sarana angkungan khusus ataupun secara umum untuk karyawan menjadi nyaman dan mudah.

2.1.4.5 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Sunyoto, 2018) bahwa yang menjadi indikator lingkungan kerja adalah:

- 1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut

- 2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

- 3) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Sedangkan menurut (Setiana, 2019) terdapat indikator lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2) Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4) Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman.

Dari dua pendapat yang berbeda tentang lingkungan kerja diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan akan betah dalam bekerja. Dari dua pendapat berbeda peneliti mengambil indikator yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dan keamanan.

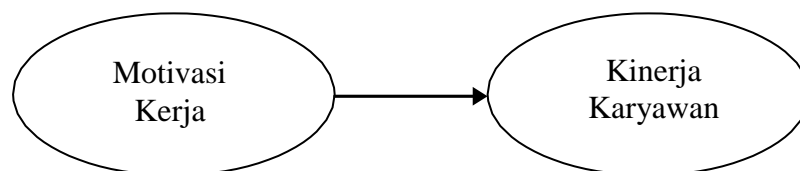
2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Bagi instansi motivasi atau dorongan sangatlah penting diberikan kepada

karyawan untuk menaikkan kinerja karyawan. Sedangkan keterkaitan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, (Winardi, 2010) menyatakan adanya hubungan motivasi kerja terhadap kinerja yaitu bahwa seseorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakini bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada imbalan yang lebih besar, kenaikan gaji, serta promosi dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ainanur & Tirtayasa, 2018), (Andayani & Tirtayasa, 2019), (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Hasibuan & Handayani, 2017), (Hasibuan & Silvy, 2019), (Jufrizen, 2018), (Jufrizen & Pulungan, 2017), (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020), (Jufrizen et al., 2020), (Astuti & Lesmana, 2018), (Gultom, 2014), (Tanjung, 2015), (Prayogi & Nursidin, 2018), (Hidayat, Tanjung, & Juliandi, 2020), (Fachrezi & Pasaribu, 2020), (Farisi, S., Irawati, J., & Fahmi, 2020), (Hasibuan, J. S., Silvy, 2019) dan (Jufrizen, 2017) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Berikut gambar kerangka konsep tentang hubungan motivasi kerja terhadap kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

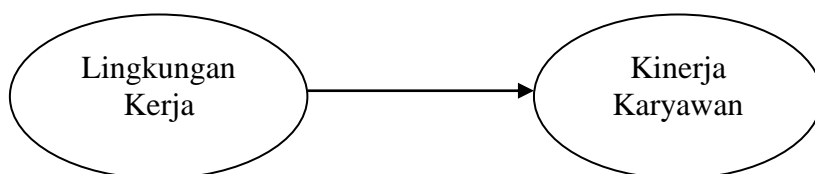


Gambar 2.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang kondusif dan representatif akan memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja dalam ruangan yang nyaman, memiliki sarana untuk menyelesaikan tugas dalam kondisi yang baik dan didukung dengan kelompok yang selalu bekerjasama dalam bekerja serta saling menghormati sesama kelompok, maka karyawan akan merasa betah untuk bekerja sehingga kinerjanya dan prestasinya dapat optimal. Sebaliknya, bila karyawan di lingkungan kerja yang kotor, tanpa adanya sarana yang memadai dan hubungan tidak harmonis dengan kelompok kerja, maka karyawan tidak mendapat kenyamanan dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkannya tidak optimal (Wicaksono, 2017).

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen & Rahmadhani, 2020); (Farisi & Fani, 2019); (Bahagia, Putri, & Rizdwansyah, 2018); (Siagian & Khair, 2018); (Elizar & Tanjung, 2018) dan (Julita & Arianty, 2017) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Ini mengindikasikan semakin ditingkatkannya lingkungan kerja maka kinerja dan prestasi karyawan semakin meningkat Berikut digambarkan kerangka konseptual hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

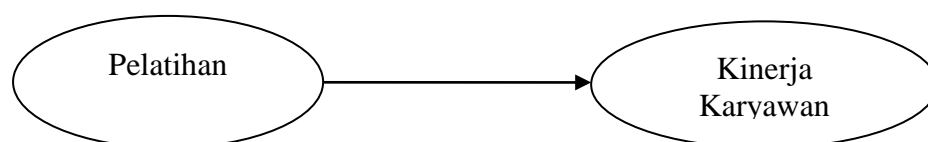


Gambar 2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan yang dilakukan perusahaan terhadap karyawannya akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Karena salah satu faktor meningkatnya kinerja karyawan didasari pada tingkat pengetahuan, kemampuan, dan kreatifitas karyawan tersebut dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya.

Hasil penelitian Benedicta dan Appiah dalam Safitri (2013, hal.1047) menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara pelatihan dan kinerja karyawan. Pelatihan menghasilkan manfaat bagi keryawan serta organisasi dengan positif mempengaruhi kinerja karyawan melalui pengembangan, keterampilan, pengetahuan, kompetensi dan perilaku. Hasil penelitian Khairul dalam Titin (2016, hal. 9), (Tirtayasa et, al, 2020), (Yusnandar, W., Nefri, Y., & Siregar, 2020) bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.



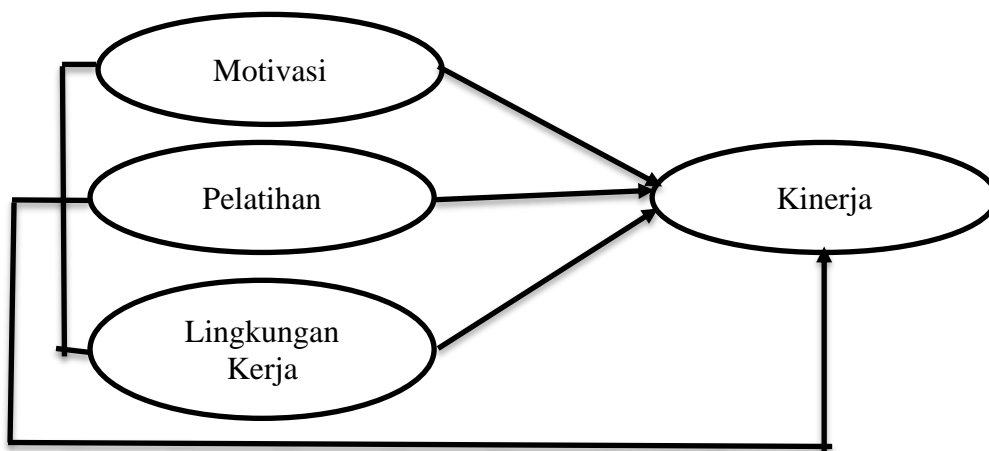
Gambar 2.3
Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.4 Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Demi dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti yang diharapkan maka karyawan diharuskan memiliki motivasi kerja yang tinggi agar mampu melaksanakan tugas dengan baik dan benar. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan, dengan adanya pelatihan maka akan

meningkatkan kompetensi karyawan yang mana secara langsung juga akan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan dapat meningkatkan gairah dan semangat kerja dalam organisasi juga akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan kegiatan dalam suatu organisasi atau berjalan baik yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian (Iskandar, D., & Yusnandar, 2021), (Elizar, S., & Tanjung, 2018), (Tanjung, H., & Rosmaini, 2019).

Berdasarkan penjelasan diatas, dengan menyesuaikan pada penelitian-penelitian sebelumnya maka dapat digambarkan hubungan antara motivasi kerja, pelatihan dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:



Gambar 2.4
Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

2.3 Hipotesis

Hipotesis mengandung pernyataan mengenai relasi antara dua variabel atau lebih sesuai dengan teori. Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara
2. Ada pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara
3. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara
4. Ada pengaruh motivasi kerja, pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian yang dilakukan terdiri dari empat variabel yaitu motivasi kerja (X_1) Pelatihan Kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) sebagai variabel bebas, dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014) Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan penelitian dimana peneliti tersebut bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggambarkan dan meringkaskan berbagai kondisi, situasi dan variabel. Analisis data bersifat kuantitatif/statistik bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi Operasional

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

Tabel 3.1. Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja atau <i>performance</i> merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi (Moehariono, 2015)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas 4. Disiplin kerja 5. Inisiatif 6. Ketelitian 7. Kepemimpinan 8. Kejujuran 9. Kreativitas (Robbins & Judge,

		2013)
Motivasi Kerja (X1)	Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang <i>invisible</i> yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan (Kadarisman, 2013)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerja keras 2. Orientasi masa depan 3. Tingkat cita-cita yang tinggi 4. Orientasi tugas/sasaran 5. Usaha untuk maju 6. Ketekunan 7. Rekan kerja yang dipilih oleh para ahli 8. Pemanfaatan waktu (Mangkunegara, 2017)
Lingkungan Kerja (X2)	Menurut (Mangkunegara, 2017) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan Karyawan 2. Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja 3. Peraturan Kerja 4. Peraturan Kerja 5. Sirkulasi Udara 6. Keamanan (Sunyoto, 2018)
Pelatihan Kerja (X3)	Menurut (Robbins & Mary, 2010) Pelatihan adalah proses untuk menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Metode 5. Tujuan Budi setiawan (2016, hal. 18-19)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara. Jalan Asrama No.143, Dwi Kora, Kec. Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara 20126

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitiannya direncanakan dari bulan Februari 2023 sampai bulan Juni 2023, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.2. Skedul Rencana Penelitian

No	Kegiatan	Februari				Maret				April				Mei				Juni			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Awal/ Pengajuan Judul	■	■	■	■																
2	Penyusunan Proposal					■	■	■	■												
3	Seminar Proposal									■											
4	Perbaikan/ Acc Proposal										■	■									
5	Pengolahan Data											■	■	■	■						
6	Penyusunan Skripsi														■	■	■	■	■		
7	Bimbingan Skripsi																		■	■	■
8	Sidang Meja Hijau																				■

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono, (2018) menyatakan 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 Juliandi et al., (2015) menyatakan populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 180 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) menyatakan bahwa “sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Berdasarkan pernyataan

tersebut, maka sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil digunakan rumus Slovin. (Ginting, 2012).

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

keterangan:

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : presisi (10% = 0,1)

dengan rumus tersebut maka dapat dicari sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{180}{1+1,8}$$

n = 64,28 (digenapkan menjadi 64)

Melalui perhitungan rumus Slovin diperoleh jumlah sampel sebesar 64,28 Angket tersebut dibulatkan sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 64 orang karyawan. Kemudian untuk menarik sampel dari populasi digunakan teknik *Simple Random Sampling*, yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata/golongan yang ada dalam populasi itu (Ginting, 2012).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

3.5.1 Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada

responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018). Kuesioner (Angket) ini diberikan kepada responden secara langsung.

Objek peneliti yaitu kinerja pada Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara dengan menggunakan metode skala *Likert* dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai lima opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut :

Tabel 3.3
Skala Likert

Pernyataan	Point
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang setuju (KS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakan melalui pengujian validitas dan reliabilitas. Berikut ini uji validitas dan reliabilitas yang digunakan untuk penelitian yaitu

a. Validitas Data Instrumen

Uji validitas adalah suatu pengujian terhadap setiap data pertanyaan yang terdapat dalam angket, dimana uji validitas itu menunjukkan tingkat ketepatan (kevaliditasan) suatu data dimana dianggap nyata (valid) dan sesuai dengan hasil yang diharapkan. Untuk mengukur setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*. Berikut ini uji validitas dan reliabilitas yang digunakan untuk penelitian dan diolah dengan menggunakan SPSS versi 16.0 yaitu :

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

(Sugiyono, 2018)

Dimana :

n	=	banyaknyapasanganpengamatan
$\sum x_i$	=	jumlahpengamatanvariabel x
$\sum y_i$	=	jumlahpengamatanvariabel y
$(\sum x_i^2)$	=	jumlahkuadratpengamatanvariabel x
$(\sum y_i^2)$	=	jumlahpengamatanvariabel y
$(\sum x_i)^2$	=	kuadratjumlahpengamatanvariabel x
$(\sum y_i)^2$	=	pengamatanjumlahvariabel y
$\sum x_i y_i$	=	jumlahhasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid, tidak adalah melihat dari probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikansi dilakukan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Hipotesisnya adalah :

- 1) $H_0 : p = [\text{tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)}]$
- 2) $H_0 : p \neq [\text{ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)}]$

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- 1) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed < $\alpha 0,05$)
- 2) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed > $\alpha 0,05$)

Berikut ini adalah hasil validitas masing variabel sebagai berikut:

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja (X₁)

No. Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1.	0,585	0,246	Valid
2.	0,412	0,246	Valid
3.	0,579	0,246	Valid
4.	0,427	0,246	Valid
5.	0,580	0,246	Valid
6.	0,523	0,246	Valid
7.	0,673	0,246	Valid
8.	0,584	0,246	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel motivasi kerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Pelatihan (X₂)

No. Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1.	0,586	0,246	Valid
2.	0,608	0,246	Valid
3.	0,554	0,246	Valid
4.	0,518	0,246	Valid
5.	0,447	0,246	Valid
6.	0,533	0,246	Valid
7.	0,384	0,246	Valid
8.	0,485	0,246	Valid
9.	0,258	0,246	Valid
10.	0,318	0,246	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel pelatihan kerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

Tabel 3.9
Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X₃)

No. Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1.	0,519	0,246	Valid
2.	0,475	0,246	Valid
3.	0,360	0,246	Valid
4.	0,573	0,246	Valid
5.	0,380	0,246	Valid

6.	0,744	0,246	Valid
7.	0,568	0,246	Valid
8.	0,392	0,246	Valid
9.	0,477	0,246	Valid
10.	0,717	0,246	Valid
11.	0,651	0,246	Valid
12.	0,556	0,246	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel lingkungan kerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

Tabel 3.10
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)

No. Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1.	0,561	0,246	Valid
2.	0,373	0,246	Valid
3.	0,452	0,246	Valid
4.	0,654	0,246	Valid
5.	0,471	0,246	Valid
6.	0,684	0,246	Valid
7.	0,529	0,246	Valid
8.	0,512	0,246	Valid
9.	0,561	0,246	Valid
10.	0,709	0,246	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel kinerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan adanya ketepatan data yang didapat dari waktu ke waktu. Reliabilitas berkenaan dengan tingkat keandalan suatu instrument penelitian tersebut. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrument/indikator yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. (Azuar Juliandi, Saprihal Manurung dan Irfan, 2015, hal. 80)

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \delta_b^2}{\delta_1^2} \right]$$

Dengan keterangan :

r = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan

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

σ_1^2 = Varians total

Kriteria pengujian realibilitas sebagai berikut :

- a. Jika nilai koefisien realibilitas $> 0,60$ maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya)
- b. Jika nilai koefisien realibilitas $< 0,60$ maka instrumen variabel tidak reliabel (tidak terpercaya)

Selanjutnya butir instrument yang valid diatas diuji reliabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh butir pernyataan dari setiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reliabilitas dengan menggunakan *Cronnbach alpha*.

Berikut ini adalah tabel reliabilitas masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 3.11
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y

Variabel	Nilai Alpha	Status
Motivasi Kerja (X_1)	0,725	Reliabel
Pelatihan Kerja (X_2)	0,691	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_3)	0,734	Reliabel
Kinerja (Y)	0,734	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 ($>0,60$).

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam peneliti ini adalah kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini :

3.6.1 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik yang penulis gunakan dalam penelitian ini, yaitu :

a. Uji Normalitas

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

b. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi*

Factor) antara variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $< 0,10$ semua dengan VIF > 10 .

c. Uji Heteroskedastis

Uji ini memiliki tujuan mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya, maka disebut heteroskedastis. Ada tidaknya heteroskedastis dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain :

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

3.6.2 Regresi Linear Berganda

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

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Sugiyono, 2018)

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan
a = Konstanta

b_1 dan b_2	=	Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel
X_1	=	Motivasi
X_2	=	Pelatihan
X_3	=	Lingkungan Kerja

3.6.3 Uji Hipotesis

a. Uji secara parsial (Uji t)

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

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

(Sugiyono, 2018)

Keterangan :

t	=	nilai t_{hitung}
r_{xy}	=	korelasi xy yang ditemukan
n	=	jumlah sampel

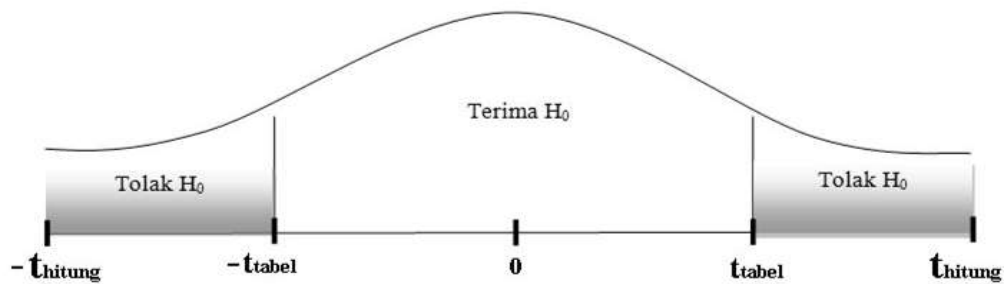
Bentuk pengujian adalah

- A.** $H_0: r_i = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)
- B.** $H_0: r_i \neq 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

Kriteria Pengambilan Keputusan

H_0 diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-2$

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



Gambar 3.1

Kriteria Pengujian Hipotesis Uji-t

b. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat dengan membandingkan antara nilai F_{tabel} dengan F_{hitung} . Dalam ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas X_1 (Pelatihan) dan X_2 (Disiplin) mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat Y (Kinerja Karyawan).

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

(Sugiyono, 2018)

Keterangan :

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

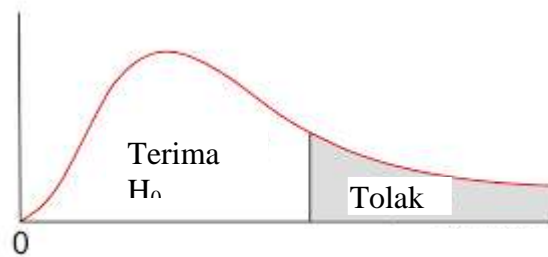
bentuk pengujiannya :

$H_0 : \beta = 0$ tidak ada pengaruh antara variabel X dengan variabel Y

$H_0 : \beta \neq 0$ tidak ada pengaruh antara variabel X dengan variabel Y

Kriteria Pengujian:

- Tolak H_0 apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$
- Terima H_0 apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$



Gambar 3.2 Kurva Uji F

3.6.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas.

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

Keterangan :

D : Koefisien determinasi

R^2 : Koefisien variabel bebas dengan variabel terikat

100 % : Persentase Kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskriptif Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengolah data dalam bentuk angket yang terdiri dari 12 pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja (X1), 10 pernyataan untuk variabel Pelatihan Kerja (X2), 12 pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X3) dan 10 pernyataan untuk variabel Kinerja (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 64 orang responden yaitu Karyawan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan *Likert Summated Rating* (LSR).

Tabel. 4.1. Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skala Jawaban
▪ Sangat setuju	5
▪ Setuju	4
▪ Kurang setuju	3
▪ Tidak setuju	2
▪ Sangat tidak setuju	1

Dan ketentuan di atas berlaku dalam menghitung variabel Motivasi Kerja, variabel Pelatihan Kerja dan variabel Lingkungan Kerja maupun variabel Kinerja.

4.1.1.1 Karakteristik Responden

Berikut ini adalah karakteristik responden yang ada pada Karyawan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara.

Tabel 4.2.
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Perempuan	36	56.3	56.3	56.3
Laki-laki	28	43.7	43.7	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden terdiri dari 36 orang karyawan perempuan (56,3%) dan 28 orang karyawan laki-laki (43,67) dari total keseluruhan 64 orang karyawan.

Tabel 4.3.
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 25 Tahun	2	3.1	3.1	3.1
25-35 Tahun	29	45.3	45.3	48.4
36-45 Tahun	24	37.5	37.5	85.9
> 45 Tahun	9	14.1	14.1	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa karyawan yang berusia > 25 tahun 2 orang atau sebesar (3,1%), 29 orang karyawan yang berusia 25-35 tahun atau sebesar (45,3%), 24 orang karyawan yang berusia 36-45 tahun atau sebesar (37,5%), dan 9 orang karyawan yang berusia >45 tahun atau sebesar (14,1%).

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Diploma	8	12.5	12.5	12.5
Sarjana	56	87.5	87.5	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden terdiri dari 8 orang karyawan berpendidikan Diploma atau sebesar (12,5%), 56 orang karyawan berpendidikan Sarjana atau sebesar (84,5%).

Tabel 4.5
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 5 Tahun	15	23.4	23.4	23.4
5-10 Tahun	14	21.9	21.9	45.3
> 10 Tahun	35	54.7	54.7	100.
Total	64	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa karyawan yang lama bekerja < 5 tahun 15 orang atau sebesar (23,4%), 14 orang karyawan yang lama bekerja 5-10 tahun atau sebesar (21,9%), 35 orang karyawan yang lama bekerja >10 tahun atau sebesar (42,4%).

4.1.1.2 Analisis Variabel Penelitian

Berikut ini adalah tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang telah disebarakan oleh peneliti :

a. Variabel Motivasi Kerja

Tabel. 4.5
Skor Angket untuk Variabel Motivasi Kerja (X₁)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	42,2	31	48,4	6	9,4	0	0	0	0	64	100%
2	33	51,6	25	39,1	4	6,3	2	3,1	0	0	64	100%
3	24	37,5	34	53,1	6	9,4	0	0	0	0	64	100%
4	30	46,9	28	43,8	5	7,8	1	1,6	0	0	64	100%
5	27	42,2	32	50,0	4	6,3	1	1,6	0	0	64	100%
6	28	43,8	30	46,9	5	7,8	1	1,6	0	0	64	100%
7	29	45,3	25	39,1	7	10,9	3	4,7	0	0	64	100%
8	25	39,1	33	51,6	5	7,8	1	1,6	0	0	64	100%

Sumber: Data Penelitian (2023)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai harus bekerja kerasn serta wewenang yang bisa dipertanggung jawabkan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 48.8%.
- 2) Jawaban responden tentang Setiap pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang atau 51.6%.
- 3) Jawaban responden tentang Dalam mengerjakan pekerjaan setiap pegawai ingin mendapat pengakuan terhadap pekerjaannya darimasyarakat, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 53.1%.
- 4) Jawaban responden tentang Pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 46,9%.
- 5) Jawaban responden tentang Pegawai memiliki kewenangan dantanggungjawab terhadap keberhasilan kantor, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 50%.
- 6) Jawaban responden tentang Saya akan menyelesaikan pekerjaan saya walau terkadang melewati jam pulang kerja, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang atau 46,9%.
- 7) Jawaban responden tentang Rekan kerja dalam instansi merupakan orang-orang pilihan dari para ahli dibidangnya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 45,3%.

- 8) Jawaban responden tentang Dalam bekerja saya akan berusaha memanfaatkan waktu seefisien mungkin, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang atau 51.6%.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variable Motivasi Kerja, mayoritas responden menjawab setuju hal ini dapat diketahui bahwa pegawai bekerja keras serta wewenang yang bisa dipertanggung jawabkan, serta pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi

b. Variabel Pelatihan Kerja

Tabel. 4.6
Skor Angket untuk Pelatihan Kerja (X₂)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	18,8	34	53,1	17	26,6	1	1,6	0	0	64	100%
2	10	15,6	39	60,9	11	17,2	4	6,3	0	0	64	100%
3	7	10,9	39	60,9	17	26,6	1	1,6	0	0	64	100%
4	17	26,6	35	54,7	11	17,2	1	1,6	0	0	64	100%
5	8	12,5	40	62,5	15	23,4	1	1,6	0	0	64	100%
6	14	21,9	40	62,5	10	15,6	0	0	0	0	64	100%
7	22	34,4	36	56,3	6	9,4	0	0	0	0	64	100%
8	27	42,2	31	48,4	6	9,4	0	0	0	0	64	100%
9	28	43,8	33	51,6	1	1,6	2	3,1	0	0	64	100%
10	25	39,1	36	56,3	3	4,7	0	0	0	0	64	100%

Sumber: Data Penelitian (2023)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Pelatih dapat membangkitkan rasa ingin tahu terhadap masalah yang berhubungan dengan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 53.1%.
- 2) Jawaban responden tentang Pelatih menguasai semua materi yang disampaikan serta dapat menarik peserta untuk mengikuti pelatihan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 39 orang atau 60,9%.

- 3) Jawaban responden tentang Saya selalu semangat mengikuti pelatihan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 39 orang atau 60,9%.
- 4) Jawaban responden tentang Saya diberikan uang saku untuk meningkatkan minat pelatihan serta fasilitas yang disediakan sesuai dengan harapan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 35 orang atau 54,7%.
- 5) Jawaban responden tentang Materi yang diberikan dalam pelatihan sesuai dengan tugas dan tingkat kesulitan kerja saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 40 orang atau 62,5%.
- 6) Jawaban responden tentang Materi yang disiapkan dalam pelatihan lengkap serta dapat menunjang pekerjaan saya, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang atau 62,5%.
- 7) Jawaban responden tentang Metode yang diberikan sudah sesuai dengan subjek yang diajarkan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 36 orang atau 56,3%.
- 8) Jawaban responden tentang Metode pelatihan yang diberikan perusahaan menarik, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang atau 48,8%.
- 9) Jawaban responden tentang Pelatihan yang saya ikuti pada dasarnya bertujuan untuk memberikan keterampilan dan pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 51,6%.
- 10) Jawaban responden tentang Dengan mengikuti pelatihan, saya dapat meningkatkan kinerja serta menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 36 orang atau 56,3%.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variable Pelatihan Kerja, mayoritas responden menjawab setuju hal ini dapat diketahui bahwa pernyataan pada semua indicator baik itu instruktur, peserta, materi, metode maupun tujuan mayoritas responden menjawab setuju.

c. Variabel Lingkungan Kerja

Tabel. 4.7
Skor Angket untuk Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	48,4	30	46,9	3	4,7	0	0	0	0	64	100%
2	26	40,6	35	54,7	3	4,7	0	0	0	0	64	100%
3	29	45,3	30	46,9	5	7,8	0	0	0	0	64	100%
4	32	50,0	30	46,9	2	3,1	0	0	0	0	64	100%
5	32	50,0	29	45,3	2	3,1	1	1,6	0	0	64	100%
6	35	54,7	24	37,5	4	6,3	1	1,6	0	0	64	100%
7	24	37,5	37	57,8	3	4,7	0	0	0	0	64	100%
8	29	45,3	32	50,0	1	1,6	2	3,1	0	0	64	100%
9	30	46,9	30	46,9	4	6,3	0	0	0	0	64	100%
10	32	50,0	28	43,8	3	4,7	1	1,6	0	0	64	100%
11	31	48,4	25	39,1	5	7,8	3	4,7	0	0	64	100%
12	26	40,6	35	54,7	3	4,7	0	0	0	0	64	100%

Sumber: Data Penelitian (2023)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Saya menjalin hubungan baik dengan karyawan lain, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang atau 48,8 %.
- 2) Jawaban responden tentang Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang atau 54,7%.
- 3) Jawaban responden tentang Tempat kerja saya tergolong tenang dan tidak bising, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 46,9%.

- 4) Jawaban responden tentang Tempat kerja saya jauh dari kebisingan kendaraan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 50%.
- 5) Jawaban responden tentang Setiap pegawai harus mematuhi peraturan dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 50%.
- 6) Jawaban responden tentang Perusahaan memberikan sanksi kepada pegawai jika melanggar peraturan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 35 orang atau 54,7%.
- 7) Jawaban responden tentang Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 37 orang atau 57,8%.
- 8) Jawaban responden tentang Pencahayaan ditempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 50%.
- 9) Jawaban responden tentang Sirkulasi Udara dalam ruangan kerja sudah memadai, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 46,9%.
- 10) Jawaban responden tentang Temperature udara ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 50%.
- 11) Jawaban responden tentang Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 48,8%.

- 12) Jawaban responden tentang Satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 35 orang atau 54,7%.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variable Lingkungan Kerja, mayoritas responden menjawab setuju hal ini dapat diketahui bahwa pernyataan pada semua indikator baik itu hubungan karyawan, tingkat kebisingan lingkungan kerja, peraturan kerja, penerangan, sirkulasi udara dan keamanan mayoritas responden menjawab setuju.

d. Variabel Kepuasan Kinerja

Tabel. 4.8
Skor Angket untuk Variabel Kinerja (Y)

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	42,2	33	51,6	3	4,7	1	1,6	0	0	64	100%
2	25	39,1	36	56,3	2	3,1	1	1,6	1	0	64	100%
3	28	43,8	31	48,4	5	7,8	0	0	0	0	64	100%
4	27	42,2	32	50,0	5	7,8	0	0	0	0	64	100%
5	26	40,6	34	53,1	3	4,7	1	1,6	0	0	64	100%
6	28	43,8	31	48,4	4	6,3	1	1,6	0	0	64	100%
7	22	34,4	36	56,3	6	9,4	0	0	0	0	64	100%
8	29	45,3	30	46,9	3	4,7	2	3,1	0	0	64	100%
9	28	43,8	32	50,0	4	6,3	0	0	0	0	64	100%
10	27	42,2	29	45,3	7	10,9	1	1,6	0	0	64	100%

Sumber: Data Penelitian (2023)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Saya akan berkerja sesuai dengan banyaknya pekerjaan yang diberikan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 51.6%.

- 2) Jawaban responden tentang Saya bisa memenuhi standar mutu hasil kerja dari perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 36 orang atau 56,3%.
- 3) Jawaban responden tentang Saya akan memanfaatkan waktu kerja seefisien mungkin, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 48,8%.
- 4) Jawaban responden tentang Saya akan berusaha mematuhi segala peraturan yang diberikan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 50%.
- 5) Jawaban responden tentang Saya akan berinisiatif ketika ada pekerjaan yang mendesak, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 53,1%.
- 6) Jawaban responden tentang Setiap karyawan dituntut untuk bekerja dengan teliti, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 48,7%.
- 7) Jawaban responden tentang Pimpinan menjadi panutan saya dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 36 orang atau 53,3%.
- 8) Jawaban responden tentang Pemimpin bertindak cepat ketika ada permasalahan yang dihadapi, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 46,9%.
- 9) Jawaban responden tentang Karyawan dituntut untuk jujur dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 50%.

- 10) Jawaban responden tentang Saya akan bekerja sesuai dengan kreativitas yang saya miliki, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 45,3%.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variable kinerja, mayoritas responden menjawab setuju hal ini dapat diketahui bahwa pernyataan pada semua indikator baik itu Kuantitas hasil kerja, Kualitas hasil kerja, Efisiensi dalam melaksanakan tugas, Pelatihan Kerja, Inisiatif, Ketelitian, Kepemimpinan, Kejujuran maupun Kreativitas mayoritas responden menjawab setuju.

4.1.2 Pengujian Regresi Linear Berganda

Hasil pengolahan data dengan program SPSS tentang pengaruh variabel Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Persamaan regresi linear berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9
Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	14,333	6,731	
Motivasi Kerja	,815	,115	,688
Pelatihan Kerja	,431	,112	,127
Lingkungan Kerja	,310	,102	,111

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Penelitian (2023)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dan dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 25 didapat hasil :

$$\begin{aligned} a &= 14,333 \\ b_1 &= 0,815 \\ b_2 &= 0,431 \\ b_3 &= 0,310 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, maka persamaan regresi linier berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut :

$$Y = 14,333 + 0,815X_1 + 0,431X_2 + 0,310X_3$$

Keterangan :

- a) Nilai $a = 14,333$ menunjukkan bahwa jika variable independen yaitu Motivasi Kerja (X_1) Pelatihan Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) dalam keadaan konstant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Kinerja (Y) adalah sebesar 14,333.
- b) Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,815$ menunjukkan apabila Motivasi Kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara sebesar 81,5%. Kontribusi yang diberikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja sebesar 39,6%.
- c) Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,431$ menunjukkan apabila Pelatihan Kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara sebesar 43,1%. Kontribusi yang diberikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja sebesar 43,1% dilihat dari *standardized coefficients* pada Tabel 4.8 di atas.
- d) Nilai koefisien regresi $X_3 = 0,310$ menunjukkan apabila Lingkungan Kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi

Provinsi Sumatera Utarasebesar 31,0%. Kontribusi yang diberikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja sebesar 31,0%.

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) memiliki koefisien b_i yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja). Variabel X_1 (Motivasi Kerja) memiliki kontribusi relatif yang paling besar diantara ketiga variabel.

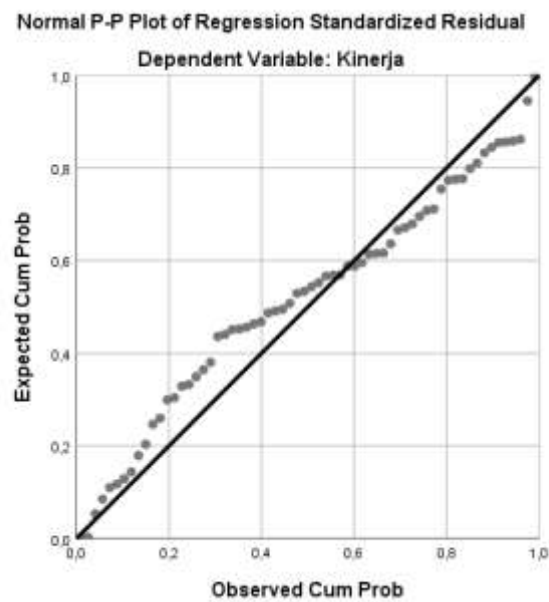
4.1.3 Pengujian Asumsi Klasik

Dalam regresi linier berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga dengan BLUES (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak.

Adapun beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni :

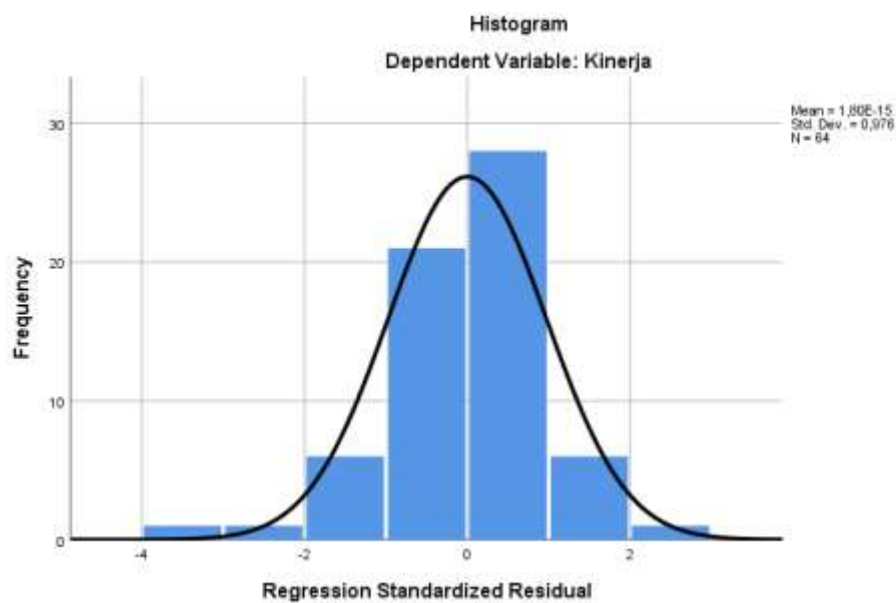
a. Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi syarat asumsi normalitas.



Gambar 4.1 Normalitas (P-Plot)

Gambar di atas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.



Gambar 4.2 Normalitas (Histogram)

Gambar di atas merupakan grafik histogram. Grafik histogram dikatakan normal jika distribusi data membentuk lonceng (bell shaped), tidak

condong ke kiri atau tidak condong ke kanan. Grafik histogram diatas membentuk lonceng dan tidak condong ke kanan atau ke kiri sehingga grafik histogram tersebut dinyatakan normal.

b. Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Faktor/VIF*). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor varian yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel 4.10 Multikolinearitas Coefficients^a

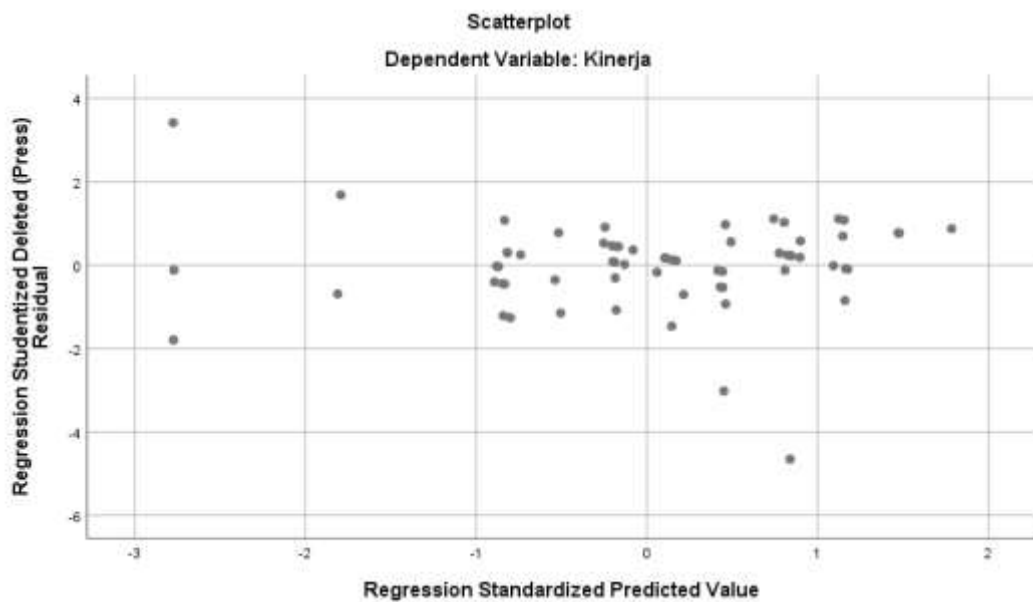
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi Kerja	,910	1,099
Pelatihan Kerja	,910	1,099
Lingkungan Kerja	,900	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Kedua variabel independen yaitu pelatihan dan keselamatan, kesehatan kerja memiliki nilai inflasi varian (*Varians inflasi faktor / VIF*) yang tidak melebihi 4 dan 5 sehingga tidak ditemukan adanya multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

c. Heterokedastisitas

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



Gambar. 4.3. Multikolinearitas

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

4.1.4 Uji secara parsial (Uji t)

Nilai perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) akan diuji tingkat signifikannya dengan uji t. Hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut :

$H_0 = 0$ (tidak ada pengaruh signifikan variabel bebas, terhadap variabel terikat)

$H_a = \rho \neq 0$ (ada pengaruh signifikan variabel bebas, terhadap variabel terikat.).

Tabel 4.11 Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	14,333	6,731		2,130	,037
Motivasi Kerja	,815	,115	,688	7,094	,000

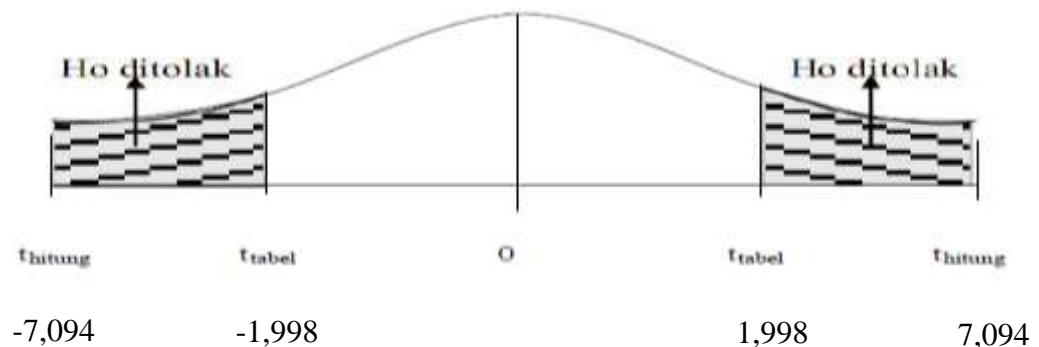
Pelatihan Kerja	,431	,112	,127	4,280	,000
Lingkungan Kerja	,310	,102	,111	3,116	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah (2023)

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Dari tabel uji t di atas dapat diketahui tentang variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) diperoleh t hitung 7,094 dengan probabilitas sig 0,000 < dari $\alpha = 0,05$. Dikethau bahwa t_{tabel} 1,998. Maka dalam penelitian ini $t_{hitung} > t_{tabel}$ hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. sehingga dalam penelitian ini H_a diterima dan H_o tolak. Dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar uji hipotesis sebagai berikut:

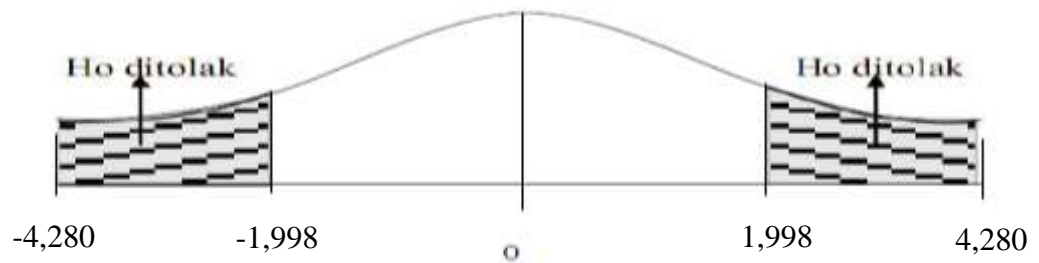


Gambar 4.5 Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

2. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja

Dari tabel uji t di atas dapat diketahui tentang pengaruh Pelatihan Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) diperoleh t hitung sebesar 4,280 dengan probabilitas sig 0,003 < dari $\alpha = 0,05$. Dikethau bahwa t_{tabel} 1,998. Maka dalam penelitian ini $t_{hitung} > t_{tabel}$ hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. sehingga dalam

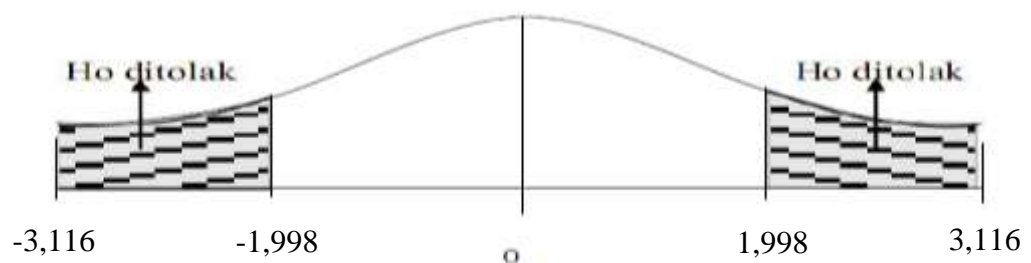
penelitian ini H_a diterima dan H_0 tolak. Dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar uji hipotesis sebagai berikut:



Gambar 4.4 Uji Hipotesis Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Dari tabel uji t di atas dapat diketahui tentang variabel Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y) diperoleh t hitung 3,116 dengan probabilitas sig $0,000 <$ dari $\alpha = 0,05$. Diketahui bahwa $t_{\text{tabel}} 1,998$. Maka dalam penelitian ini $t_{\text{hitung}} >$ t_{tabel} hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. sehingga dalam penelitian ini H_a diterima dan H_0 tolak. Dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar uji hipotesis sebagai berikut:



Gambar 4.5 Uji Hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

4.1.5 Uji F

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (sig) pada tabel Anova $< \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak, namun bila nilai probabilitas sig $> 0,05$ maka H_0 diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut :

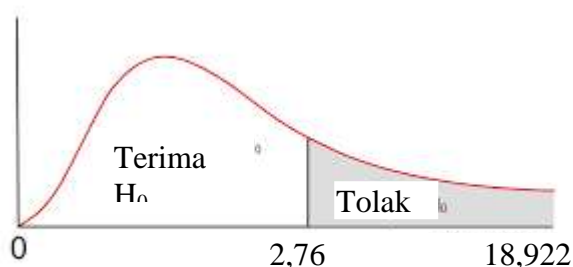
**Tabel 4.12. Uji F
ANOVAa**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	401,048	3	133,683	18,922	,000 ^b
	Residual	423,890	60	7,065		
	Total	824,937	63			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja , Pelatihan Kerja
Sumber : Data Penelitian (Diolah 2023)

Nilai F_{hitung} pada tabel di atas adalah 18,922 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,76 dengan sig $0,000 < \alpha = 0,05$ atau $F_{tabel} 18,922 >$ dari $F_{hitung} 2,76$ diperoleh nilai signifikansi $0,000 <$ dari nilai probabilitas 0,05. Menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Motivasi Kerja (X_1), Pelatihan Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pada taraf $\alpha = 0,05$. Hal ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.6 Gambar Uji F

4.1.6 Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentase pengaruh Motivasi Kerja (X_1), Pelatihan Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y), maka dapat diketahui melalui uji determinasi yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.13
Uji Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	DurbinWatson
						F Change	df1	df2		
1	,697 ^a	,486	,460	2,65797	,486	18,922	3	60	,000	1,691

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Penelitian (Diolah 2023)

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,486 \times 100\% \\
 &= 48,6\%
 \end{aligned}$$

Nilai R Square diketahui adalah 0,486 atau 48,6% menunjukkan sekitar 48,6% variabel Kinerja (Y) dipengaruhi Motivasi Kerja (X_1), Disiplin (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3). Sisanya 51,4% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas Pelatihan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Y (Kinerja), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Terdapat pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) ditunjukkan oleh t_{hitung} sebesar $7,094 > t_{tabel} 1,998$ dengan probabilitas $sig 0,000 <$ dari $\alpha = 0,05$. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik variabel X_2 (Motivasi Kerja) maka akan tinggi/baik variabel Y (Kinerja).

Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Bagi instansi motivasi atau dorongan sangatlah penting diberikan kepada karyawan untuk menaikkan kinerja karyawan. Sedangkan keterkaitan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, (Winardi, 2010) menyatakan adanya hubungan motivasi kerja terhadap kinerja yaitu bahwa seseorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakini bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada imbalan yang lebih besar, kenaikan gaji, serta promosi dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ainanur & Tirtayasa, 2018), (Andayani & Tirtayasa, 2019), (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Hasibuan & Handayani, 2017), (Hasibuan & Silvya, 2019), (Jufrizen, 2018), (Jufrizen & Pulungan, 2017), (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020), (Jufrizen et al., 2020), (Astuti & Lesmana, 2018), (Gultom, 2014), (Tanjung, 2015), (Prayogi & Nursidin, 2018), (Hidayat, Tanjung, & Juliandi, 2020), (Fachrezi & Pasaribu, 2020), (Farisi, S., Irawati, J., & Fahmi, 2020), (Hasibuan, J. S., Silvya, 2019) dan

(Jufrizen, 2017) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja.

2. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja

Terdapat pengaruh variabel Pelatihan Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) ditunjukkan oleh t_{hitung} sebesar $4,280 > t_{tabel}$ 1,998 dengan probabilitas sig $0,003 <$ dari $\alpha = 0,05$. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik variabel X_1 (Pelatihan Kerja) maka akan tinggi/baik variabel Y (Kinerja).

Lingkungan kerja yang kondusif dan representatif akan memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja dalam ruangan yang nyaman, memiliki sarana untuk menyelesaikan tugas dalam kondisi yang baik dan didukung dengan kelompok yang selalu bekerjasama dalam bekerja serta saling menghormati sesama kelompok, maka karyawan akan merasa betah untuk bekerja sehingga kinerjanya dan prestasinya dapat optimal. Sebaliknya, bila karyawan di lingkungan kerja yang kotor, tanpa adanya sarana yang memadai dan hubungan tidak harmonis dengan kelompok kerja, maka karyawan tidak mendapat kenyamanan dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkannya tidak optimal (Wicaksono, 2017).

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen & Rahmadhani, 2020); (Farisi & Fani, 2019); (Bahagia, Putri, & Rizdwansyah, 2018); (Siagian & Khair, 2018); (Elizar & Tanjung, 2018) dan (Julita & Arianty, 2017) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Ini mengindikasikan semakin ditingkatkannya lingkungan kerja maka kinerja dan prestasi karyawan semakin meningkat Berikut digambarkan

kerangka konseptual hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Terdapat pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y) ditunjukkan oleh t_{hitung} sebesar $3,116 > t_{tabel}$ $1,998$ dengan probabilitas sig $0,000 <$ dari $\alpha = 0,05$. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik variabel X_3 (Lingkungan Kerja) maka akan tinggi/baik variabel Y (Kinerja).

Pelatihan yang dilakukan perusahaan terhadap karyawannya akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Karena salah satu faktor meningkatnya kinerja karyawan didasari pada tingkat pengetahuan, kemampuan, dan kreatifitas karyawan tersebut dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya.

Hasil penelitian Benedicta dan Appiah dalam Safitri (2013, hal.1047) menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara pelatihan dan kinerja karyawan. Pelatihan menghasilkan manfaat bagi karyawan serta organisasi dengan positif mempengaruhi kinerja karyawan melalui pengembangan, keterampilan, pengetahuan, kompetensi dan perilaku. Hasil penelitian Khairul dalam Titin (2016, hal. 9), (Tirtayasa et, al, 2020), (Yusnandar, W., Nefri, Y., & Siregar, 2020) bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Nilai F_{hitung} pada tabel di atas adalah 18,922 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,76 dengan sig $0.000 < \alpha = 0,05$ atau $F_{hitung} 18,922 >$ dari $F_{tabel} 2,76$ diperoleh nilai signifikansi $0.000 <$ dari nilai probabilitas 0,05. Menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Motivasi Kerja (X_1), Pelatihan Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pada taraf $\alpha = 0,05$.

Demi dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti yang diharapkan maka karyawan diharuskan memiliki motivasi kerja yang tinggi agar mampu melaksanakan tugas dengan baik dan benar. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan, dengan adanya pelatihan maka akan meningkatkan kompetensi karyawan yang mana secara langsung juga akan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan dapat meningkatkan gairah dan semangat kerja dalam organisasi juga akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan kegiatan dalam suatu organisasi atau berjalan baik yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian (Iskandar, D., & Yusnandar, 2021), (Elizar, S., & Tanjung, 2018), (Tanjung, H., & Rosmaini, 2019).

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara. Sehingga Motivasi Kerja tinggi atau meningkat, maka Kinerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila Motivasi Kerja rendah atau menurun, maka Kinerja akan menurun.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara. Sehingga apabila Pelatihan Kerja tinggi atau meningkat, maka Kinerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila Pelatihan Kerja rendah atau menurun, maka Kinerja akan menurun
3. Ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara. Sehingga apabila Lingkungan Kerja meningkat, maka Kinerja jugameningkat. Sebaliknya apabila Lingkungan Kerja rendah atau menurun maka Kinerja akan menurun.
4. Ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara. Sehingga apabila Pelatihan Kerja,

Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja tinggi atau meningkat, maka Kinerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja rendah atau menurun maka Kinerja akan menurun.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan karena ada pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara, hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, dan Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang sangat penting untuk meningkatkan Kinerja, maka penulis menyarankan kepada perusahaan:

1. Pada persepsi responden terhadap motivasi kerja, instansi perlu memperhatikan karyawan apakah mendapati gangguan terlebih keselamatan dalam berkerja, selain itu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja hal ini dapat membantu penilaian untuk kenaikan jabatan, sehingga karyawan memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan.
2. Pada persepsi responden terhadap Lingkungan Kerja, maka hendaknya instansi memperhatikan ventilasi dan mengatur system pertukaran udara yang ada di lingkungan kerja, selain itu pewarnaan diperhatikan agar karyawan nyaman dan tidak terganggu sehingga karyawan memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan.\
3. Pada persepsi responden terhadap Pelatihan Kerja, maka hendaknya instansi yang menyelenggarakan pelatihan melibatkan karyawan agar berpartisipasi lebih aktif dalam pelatihan sehingga akan lebih menguntungkan perusahaan dengan meningkatnya kinerja karyawan yang diharapkan.

4. Pada persepsi responden terhadap kinerja karyawan, instansi seharusnya memberikan kesempatan melibatkan pengalaman kerja karyawan dan kemauan untuk bekerja keras, karena pengalaman merupakan suatu pengetahuan individu yang dapat memicu usaha kerja yang lebih terarah dalam melakukan suatu pekerjaan dan pihak perusahaan lebih memperhatikan batas waktu dalam bekerja.

5.3 Keterbatasan Penelitian

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

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari 3 variabel, yaitu Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, dan Lingkungan Kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja seperti kompensasi, pengawan, disiplin Kerja dan lain sebagainya.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan data Kuisisioner karena dikhawatirkan responden tidak benar-benar menjawab pernyataan dengan sungguh-sungguh dengan keadaan yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, T. (2015). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Ardana, K., Mujiati, N. I., & Utama, I. W. M. U. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman*, 6(2), 42–50.
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(November), 100–107.
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Daryanto, B. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. (Turi, Ed.) (cetakan-1.). Yogyakarta: Gava Media.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Karya Ilmiah Aqli.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Fachrezi, H., & Pasaribu, H. K. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107-119.
- Fadillah, B., Widodo, H. D., & Budiarmo, A. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe Pt. Njonja Meneer Semarang. *Diponegoro Journal Of Social And Politic*, 2(2), 1–9.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. (R. Fachruddin, Ed.). Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Farisi, S., Irawati, 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., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Environment and Work Dicipline on Employee performance. *International Conference on Global Education VII*, 69–81.
- 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.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, J. S., Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan,. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134–147.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 418–428.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu* (pp. 134–147).
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189–206.
- Hughes, R. L., Ginnert, R., & Curphy, G. (2012). *LEADERSHIP Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Iskandar, D., & Yusnandar, W. (2021). Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 99–110.
- 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) 2018* (pp. 405–424).
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 4(2), 145–

165.

- 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., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Julita, J., & Arianty, N. (2017). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018* (pp. 195–205).
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016b). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik) (Pertama.)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Mardiana. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grassindo.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kedu.)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Moehariono. (2015). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Planda, D. (2018). *Kinerja Guru Kompetensi Guru Motivasi Kerja Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: CV. Jejek.
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69–85.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018* (pp. 216–222).

- Riani, A. L. (2011). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (6th ed.). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2014). *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, Alih Bahasa: Hadayana*. Jakarta: Prehallindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Mary, C. (2010). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Setiana, A. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tasikmalaya.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1*(1), 59–70.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: UPP STIM YKPN.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: ALFABETA.
- Sunyoto, D. (2018). *Teori Kuesioner, dan Analisa Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Jogjakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Suryanto, M. H. (2016). *Sistem Operasional Manajemen Distribusi*. (PT Grasindo, Ed.). Jakarta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tanjung, H., & Rosmaini, R. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2*(1), 1–15.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 15*(1), 27-36.
- Tirtayasa, S., Sukoco, S., & Pasaribu, H. K. (2020). Kepemimpinan, Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Bisnis, 17*(2), 224–239.
- Wibowo. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Winardi. (2010). *Manajemen Prilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Yusnandar, W., Nefri, Y., & 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.