

**PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PERUM BULOG DIVRE I SUMUT MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

Nama : Nuraisyah Lubis
NPM : 1505160643
Program Studi : Manajemen

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



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Penulis Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Sabtu, tanggal 16 Maret 2019, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan setujui usnya.

MEMUTUSKAN

Nama : Nur Aleyan Labis
 NPM : 1505100643
 Program Studi : MANAJEMEN
 Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Divisi I Sumut Medan.

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

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

Dr. FAJAR PASARIBU, SE., M.Si.

Dr. MHD. ELFI AZHAR, SE., M.Si.

Pembimbing

UMSU

Dr. Fajar Pasaribu, SE., M.Si.

Ketua

Sekretaris

Unggul dan Terpercaya

H. JANURI, SE., M.M., M.Si

ADE GUNAWAN, SE., M.Si





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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : NUR AISYAH LUBIS
N.P.M : 1505160643
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PERUM BULOG DIVRE I SUMUT MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing Skripsi

Drs. DANTISKANDAR, SE, MM

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.

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

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : NUR AISYAH LUBIS
NPM : 1505160643
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi
Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya 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 data angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, Desember 2018
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : NUR AISYAH LUBIS
N.P.M : 1505160643
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PERUM BULOG DIVRE I SUMUT

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
3 - 3 - 2019	-Perbaiki : -Abstraksi & kata pengantar -Daftar isi & kutipan -Babesin & rumusan masalah -Tujuan dan manfaat penelitian -Kerangka kerang & indikator motivasi -Daftar pustaka	} f	
10 - 3 - 2019	-Buat : -Daftar Tabel T -Daftar Tabel F -r korelasi & kros data	} f	
12 - 3 - 2019	acc U/ meja zeyan	f	

Medan, Februari 2019
 Diketahui /Disetujui
 Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

Drs. DANISKANDAR, SE, MM

JASMAN SYARIFUDDIN, SE, M.Si

ABSTRAK

NURAI SYAH LUBIS, NPM 1505160643, Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perum Bulog Divre I Sumut Medan.2019.Skripsi

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Perum Bulog Divre I Sumut. Populasi penelitian ini adalah karyawan pada Perum Bulog Divre I Sumut Medan yang berjumlah 39 karyawan.

Penelitian ini memakai tiga variabel bebas yaitu Motivasi (X_1), Pelatihan (X_2), dan Lingkungan kerja (X_3) sedangkan variabel terikat yaitu Prestasi kerja (Y). Pendekatan penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara, studi dokumentasi dan angket (*questioner*). Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji T, uji F, dan koefisien determinasi.

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan ada pengaruh motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Perum Bulog Divre I Sumut Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara uji t (parsial) diketahui motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Perum Bulog Divre I Sumut Medan, pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Perum Bulog Divre I Sumut Medan, dan lingkungan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Perum Bulog Divre I Sumut Medan. Dengan secara uji f (simultan) diketahui motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Perum Bulog Divre I Sumut Medan.

Kata Kunci : Motivasi, pelatihan, dan lingkungan Kerja, Prestasi kerja

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin. Segala puji bagi Allah. yang telah memberikan begitu banyak limpahan nikmatnya sehingga skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perum Bulog Divre I Sumut Medan** ,, dapat terselesaikan dengan baik. Skripsi ini merupakan persyaratan untuk Strat 1 (S1). Sholawat beserta salam saya persembahkan kepada Rasulullah Shallallahu'alaihi wasallam, sosok suri tauladan bagi hidup dan kehidupan kita sehari-hari.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari dukungan, bimbingan dan kerja sama berbagai pihak. oleh karena itu, dalam kesempatan ini penuls mengucapkan terima kasih kepada :

1. Kedua Orang Tua saya yang selama ini memberi mendukung, mendidik, membesarkan dan mendoakan saya sampai sejauh ini untuk menjadi orang yang berguna bagi semua orang
2. Bapak Dr.Agussani,M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara beserta jajarannya.
3. Bapak H. Januri, SE, M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan S.E, M.M, M.Si selaku Dekan IFakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

6. Bapak Jasman Syarifuddin S.E, M.Si selaku ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen SE, M.Si. selaku sekretaris program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Drs. Dani Iskandar SE, M.M selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan waktu dan ilmunya kepada penulis dalam menyelesaikan proposal ini pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang selama ini telah mengajarkan saya selama perkuliahan.
10. Untuk Kelas H Manajemen Pagi, teman-teman konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Stambuk 2015

Dalam menyusun skripsi ini saya berusaha sebaik mungkin dalam menyelesaikan skripsi ini. Dengan keterbatasan pengetahuan dan kemampuan, Apabila ada kekurangan skripsi ni, saya memohon maaf sebesar-besarnya karena saya hanyalah hamba Allah yang penuh dengan kekurangan. Saya menerima kritik dan saran yang membangun dari para pembaca. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Billahi Fii Sabilil Haq Fastabiqul Khairat

Wassallammu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.

Medan, Maret 2019

NURAI SYAH LUBIS

1505160643

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Indenfikasi Masalah.....	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan manfaat Masalah.....	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	9
A. Uraian teoritis	9
1. Prestasi Kerja	9
a. Pengertian Prestasi Kerja.....	9
b. Faktor Prestasi Kerja	10
c. Manfaat Prestasi Kerja	11
d. Penilaian Prestasi Kerja.....	12
e. Indikator Prestasi Kerja.....	13
2. Motivasi	14
a. Pengertian Motivasi	14
b. Teori Motivasi	15
c. Faktor Motivasi	18
d. Tujuan Motivasi	19

e.	Indikator Motivasi	20
3.	Pelatihan	21
a.	Pengertian Pelatihan	21
b.	Jenis-jenis Pelatihan	23
c.	Tujuan pelatihan	25
d.	Sasaran Pelatihan.....	26
e.	Indikator Pelatihan	26
4.	Lingkunga kerja	28
a.	Pengertian Lingkungan Kerja.....	28
b.	Faktor Lingkungan Kerja	29
c.	Jenis Lingkungan kerja	30
d.	Indikator Lingkungan Kerja	31
e.	ManfaatLingkunganKerja	32
B.	Kerangka Konseptual	32
C.	Hipotesis	36
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	37
A.	Pendekatan Penelitian.....	37
B.	Definisi Penelitian	37
C.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	40
D.	Populasi dan Sampel.....	40
E.	Teknik Pengumpulan Data	42
F.	Teknik Analisis Data	45
BAB IV	DESKRIPSI DATA DAN PEMLBAHASAN	50
A.	Hasil penelitian.....	50
1.	Deskripsi data	50

2.	Karakteristik responden	51
a.	Jenis kelamin	51
b.	Usia	52
c.	Lama bekerja	53
d.	Tingkat pendidikan	53
3.	Deskripsi variabel penelitian	54
B.	Analisis data	64
1.	Regresi linear berganda	64
2.	Uji asumsi klasik	65
a.	Uji normalitas	65
b.	Uji multikolinearitas	66
c.	Uji heterokedastisitas	66
3.	Pengujian hipotesis	68
a.	Uji t (parsial)	68
b.	Uji F (simultan)	71
c.	Koefisien determinasi (R-square)	73
C.	Pembahasan	78
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	79
A.	Kesimpulan	79
B.	Saran	80

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

III.1 Indikator prestasi kerja (Y).....	38
III.2 Indikator motivasi (X1).....	38
III.3 Indikator pelatihan (X2)	39
III.4 Indikator lingkungan kerja (X3)	39
III.5 Waktu penelitian	40
III.6 Data karyawan.....	41
III.7 Skala Likert	42
IV.1 .Rincian pengiriman dan pengambilan kuesioner	51
IV.2 Jenis kelamin responden.....	51
IV.3 .Usia responden	52
IV.4 Lama bekerja responden.....	53
IV.5 .Tingkat pendidikan responden	53
IV.6 Skor angket untuk variabel motivasi (X1).....	54
IV.7 .Skor angket untuk variabel pelatihan (X2).....	56
IV.8 Skor angket untuk variabel lingkungan kerja (X3)	58
IV.9 .Skor angket untuk variabel prestasi kerja (Y)	60
IV.10 Hasil uji validitas instrumen motivasi (X1).....	62
IV.11 Hasil uji validitas instrumen pelatihan (X2).....	62
IV.12 Hasil uji validitas instrumen lingkungan kerja (X3).....	63
IV.13 Hasil uji validitas instrumen prestasi kerja (Y)	63
IV.14 Hasil uji reliabilitas variabel X1,X2,X3 dan Y.....	64
IV.15 Koefisien regresi.....	64
IV.16 Uji multikolinearitas	66

IV.17 Uji parsial (uji t).....	68
IV.18 Uji simultan (uji F)	71
IV.19 Koefisien determinasi	72

DAFTAR GAMBAR

II.1 Pengaruh motivasi dengan prestasi kerja	33
II.2 Pengaruh pelatihan dengan prestasi kerja.....	34
II.3 Pengaruh lingkungan dengan prestasi kerja	35
II.4 Paradigma penelitian	36
IV.1. Normalitas	65
IV.2 Heterokedastisitas.....	67
IV.3 Kriterion pengujian Hipotesis Uji t (Parsial)	69
IV.4 Kriterion pengujian Hipotesis Uji t (Parsial)	70
IV.5 Kriterion pengujian Hipotesis Uji t (Parsial)	71
IV.6 Kriterion pengujian Hipotesis Uji F (Simultan).....	72

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Globalisasi memberikan sejumlah tantangan terkait dengan manajemen sumber daya manusia (SDM). Setiap organisasi/perusahaan dituntut untuk memiliki SDM yang berkualitas dan memiliki daya saing yang tinggi sehingga mampu menjadi sumber daya manusia (SDM) yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insialnya berkembang maksimal (Priansa, 2018, hal. 5). Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu untuk mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan utama perusahaan. Sumber daya manusia merupakan sektor sentral dan penting dalam rangka pencapaian tujuan di suatu perusahaan, karena dengan adanya kemampuan skill para pekerja dan kualitas sumber daya manusia dapat menggerakkan perusahaan dengan baik dan benar.

Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang diinginkan harus dibutuhkan tenaga ahli dan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Di samping itu, juga di perlukan tenaga yang memiliki kreativitas, ketekunan dan ketrampilan. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai, sehingga dapat memberikan kontribusi pada pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan, target yang dicapai karyawan tersebut merupakan prestasi kerja (Baidlowi, 2015, hal. 6). Prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya (Mangkunegara, 2017, hal. 67). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja yaitu faktor kemampuan (kerja sama, keterampilan dan kreativitas, pengalaman dalam bekerja, tingkat ketelitian dan komunikasi) dan faktor motivasi (kedisiplinan, pendidikan, semangat kerja dan kepribadian).(Mangkunegara, 2017, hal. 67-68)

Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, yaitu motivasi kerja. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2016, hal. 143). Untuk menjadi orang yang sangat bersemangat dan berusaha maka diperlukan motivasi kerja, karena ketika seseorang memiliki motivasi yang tinggi, karyawan akan bekerja keras dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah sasaran-sasaran penting. Dengan motivasi tinggi yang dimiliki seseorang karyawan dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula(Baidlowi, 2015, hal. 6).

Selain itu ada faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, yaitu pelatihan. Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas (Mangkunegara, 2017, hal. 44). Pelatihan adalah proses mengubah tingkah laku karyawan yang berkaitan dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan karyawan untuk pekerjaan yang akan dilakukan. Pelatihan sangat penting diketahui sebagai dasar untuk mengetahui seberapa keterampilan, keahlian dan kemampuan yang dimiliki karyawan. Pelatihan lebih berorientasi pada peningkatan keterampilan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada

masa yang akan datang. Jika perusahaan tidak memberikan pelatihan kepada karyawan dapat menurunkan prestasi kerja karyawan.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, yaitu lingkungan kerja. Menurut Malik (2016, hal. 164) menyatakan lingkungan kerja adalah kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan membuat tenaga kerja dapat menikmati apa yang sedang dikerjakannya.

Lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam suatu organisasi secara kondisi fisik dan non fisik yang berada disekeliling karyawan sewaktu pelakasakan pekerjaan. Pemberian suasana kerja yang nyaman dapat memberi kepuasan bagi karyawan. Lingkungan kerja yang tidak baik menyebabkan berkurangnya gairah kerja, disamping itu lingkungan yang tidak baik juga dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan (Nurhasana, 2010, hal. 135).

Dalam hal ini perusahaan perum Bulog yang merupakan salah satu badan usaha milik negara (BUMN) yang bergerak di bidang usaha logistic pangan dan usaha lainnya. Perum Bulog memiliki visi “Menjadi Perusahaan pangan yang unggul dan terpercaya dalam mendukung terwujudnya kedaulatan pangan.” Dimana Misi mereka adalah “Menjalankan usaha logistik pangan pokok dengan mengutamakan layanan kepada masyarakat, Melaksanakan praktik manajemen unggul dengan dukungan sumber daya manusia yang profesional, teknologi yang terdepan dan sistem yang terintegrasikan, Menerapkan prinsip tata kelola perusahaan yang baik serta senantiasa melakukan perbaikan yang berkelanjutan, dan Menjamin ketersediaan, keterjangkauan, dan stabilitas komoditas pangan pokok.” Sehingga harus memiliki karyawan yang penuh tekad dan semangat tinggi dalam melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, untuk kemudian menunjukkan kedisiplinan yang tinggi dalam usaha mewujudkan visi dan misi yang telah

ditetapkan. Masalah motivasi dalam organisasi menjadi tanggung jawab manajemen untuk menciptakan, mengatur, dan melaksanakannya. Oleh karena itu sesuai dengan sifat motivasi bahwa ia adalah rangsangan bagi motif perbuatan manusia, harus dapat menciptakan motivasi yang mampu menumbuhkan motif orang-orang sehingga mau berbuat sesuai dengan kehendak perusahaan. Maka motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil prariset yang dilakukan peneliti bahwa masih ada karyawan sering mengeluhkan masalah tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan, sehingga dapat menurunkan prestasi kerja karyawan. Hal tersebut juga berakibat pada penurunan motivasi karyawan dalam bekerja, yang ditandai dengan masih adanya karyawan yang sering datang terlambat dan adanya karyawan yang bersifat pasif terhadap pekerjaannya, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya atau masih ada sebagai pegawai meninggalkan tugas pada jam-jam kerja tanpa keterangan. Selain motivasi terdapatnya faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, diantaranya pelatihan yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan pekerjaan, keterampilan, keahlian dan kemampuan yang dimiliki karyawan. Sebagian masih ada karyawan yang belum menguasai kompetensi yang sesuai dengan jabatannya. Misalnya pada posisi pemasaran yang ternyata masih ada yang belum menguasai cara memasarkan produk yang merupakan salah satu yang harus dikuasai oleh karyawan pada posisi tersebut. Hal ini menjadikan pelatihan pemasaran sangat penting dilakukan guna meningkatkan keterampilan karyawan agar dapat meningkatkan prestasi kerja dan lingkungan kerja yang beberapa tata kelola ruangan yang belum optimal yang mengakibatkan letak arsip kantor yang kurang memadai akibatnya terlihat tidak

rapi dan ada beberapa ruangan cukup, tapi akan lebih optimal jika diperluas. Hal tersebut akan membuat karyawan kurang nyaman dan menyebabkan berkurangnya gairah kerja. Semua itu merupakan permasalahan yang dapat ditemukan pada Perum Bulog Divre I Sumut Medan.

Berdasarkan uraian diatas penulis membahas masalah pengaruh motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan dan menuangkannya dalam bentuk penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perum Bulog Divre I Sumut Medan.**”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan penelitian yang penulis ajukan ini adapun masalah-masalah yang ditemukan perum Bulog Divre I Sumut Medan dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Motivasi kerja karyawan menurun, yang ditandai dengan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan meninggalkan tugas pada jam-jam kerja tanpa keterangan.
2. Pelatihan yang diberikan kurang sesuai dengan keterampilan, keahlian dan kemampuan yang dimiliki karyawan.
3. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dan menyebabkan berkurangnya gairah kerja.
4. Prestasi kerja karyawan Perum Bulog Divre I Sumut Medan yang menurun ditandai dengan tidak tercapainya target dan tujuan perusahaan.

C. Batasan Dan Rumusan Masalah

1. Batasan masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas agar tidak terjadi kesalahpahaman yang terlalu jauh haruslah ditentukan pembatasan masalah penelitian maka penulis hanya membatasi pada masalah motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan tetap di Perum Bulog Divre I Sumut Medan.

2. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada Perum Bulog Divre I Sumut Medan?
2. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada Perum Bulog Divre I Sumut Medan?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Perum Bulog Divre I Sumut Medan?
4. Apakah ada pengaruh motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Perum Bulog Divre I Sumut Medan?

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan penelitian ini mengetahui pengaruh motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Perum Bulog Divre I Sumut Medan.

Adapun tujuan dari penelitian sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada Perum Bulog Divre I Sumut Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada Perum Bulog Divre I Sumut Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Perum Bulog Divre I Sumut Medan.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Perum Bulog Divre I Sumut Medan.

2. Manfaat penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

- a. Manfaat Teoritis
 - 1) Secara teoritis ini peneliti dapat menambah pengetahuan dan melatih berfikir secara ilmiah berdasarkan pada pemahaman yang diperoleh untuk mengkaji pengaruh motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja dalam pekerjaan yang dilakukan karyawan Perum Bulog Divre I Sumut Medan.
 - 2) Untuk memberi informasi sumbangan pemikiran dan pengetahuan dari penelitian.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi peneliti

Melalui penelitian ini, peneliti dapat menambah pengetahuan dan wawasan untuk meningkatkan kemampuan yang diperoleh pada saat kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia.

2) Bagi Perum Bulog Divre I Sumut Medan.

Memberi gambar yang luas untuk mengetahui dampak adalah pengaruh motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja yang diharapkan perusahaan dan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

c. Manfaat bagi penelitian selanjutnya

Sebagai bahan pengetahuan dan bahan pertimbangan, bila mana ingin mengadakan penelitian pada masalah yang sama khususnya pada pengaruh motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Perum Bulog Divre I Sumut Medan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Prestasi kerja

a. Pengertian prestasi kerja

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian prestasi kerja para karyawan merupakan bagian penting dari sebuah proses keorganisasian karyawan yang bersangkutan. Pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan ditetapkan secara obyektif terlihat pada paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan karyawan yang bersangkutan sendiri dan kepentingan perusahaan.

Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi.

Untuk itu penilaian prestasi kerja menjadi sangat penting untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan tersebut telah melaksanakan tugas-tugas dengan baik. Penilaian prestasi kerja bersifat umpan balik bagi karyawan itu sendiri.

Mangkunegara(2017, hal. 67), menyatakan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Menurut Sutrisno (2012, hal. 151) berkesimpulan bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah

dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Sutrisno (2012, hal. 100) prestasi adalah sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik adri pada hari ini. Sedangkan prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadi serta persepsi terhadap peranannya dalam pekerjaan itu

Dari pengertian prestasi kerja diatas dapat disimpulkan bahwa pretasi kerja adalah sebagi hasil kerja yang telah dicapai seseorng dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktiviats kerjanya.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi prestasi kerja

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 67-68) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja yaitu :

- 1) Faktor kemampuan
 - a) Kerja sama
 - b) Keterampilan dan kreativitas
 - c) Pengalaman dalam bekerja
 - d) Tingkat ketelitian dn komunikasi
- 2) Faktor motivasi
 - a) Kedisiplinan
 - b) Pendidikan
 - c) Semangat kerja dan kepribadian.

Hasibuan (2016, hal. 89), menyatakan bahwa prestasi kerja seorang pegawai merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu:

- 1) Kemampuan dan minat seseorang pekerja,
- 2) Kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran,
- 3) Serta tingkat motivasi seorang pekerja.

Semakin tinggi ketiga faktor tersebut maka semakin besar prestasi kerja pegawai

c. Manfaat penilai prestasi kerja

Manfaat yang dapat diambil dari penilaian prestasi kerja tersebut

Hasibuan(2016, hal. 89)sebagai berikut :

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
- 4) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- 5) Sebagai alat ukur untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.
- 6) Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lamapau ddan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- 7) Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
- 8) Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobsevasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
- 9) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefktifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan peralatan kerja.

Menurut Bangun (2012, hal. 233) manfaat penilaian prestasi adalah:

- 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.
- 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.
- 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.
- 4) Dokumentasi
Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang.

d. Penilai prestasi kerja

Penilai prestasi kerja adalah penting dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam rangka pengembangan SDM. Penilaian prestasi kerja memainkan peranan sangat dalam peningkatan motivasi ditempat kerja. Karyawan menginginkan dan memerlukan balikan yang berkenan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilai memberikan kesempatan untuk kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dengan prestasi kerja dengan yang diharapkan darinya.

Penilaian prestasi kerja yang didefinisikan menurut Hasibuan (2016, hal. 87) adalah penilaian prestasi karyawan mutlak harus dilakukan untuk

mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan. Apakah prestasi yang dicapai setiap karyawan baik, sedang atau kurang. Penilaian prestasi penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya.

e. Indikator prestasi kerja

Menurut Sutrisno (2012, hal. 152) indikator prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan. Bidang prestasi kunci tersebut adalah :

- 1) Hasil kerja, yaitu tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan.
- 2) Pengetahuan pekerjaan, yaitu tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja
- 3) Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- 4) Kecekatan mental, yaitu tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- 5) Sikap, yaitu tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- 6) Disiplin waktu dan absensi, yaitu tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran

Hasibuan (2016, hal. 95-96) indikator-indikator prestasi kerja, antara lain:

- 1) Kesetiaan yaitu kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun di luar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab.
- 2) Kejujuran yaitu kemauan karyawan bersikap jujur dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- 3) Kedisiplinan yaitu disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.
- 4) Kreativitas yaitu kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya.
- 5) Kerjasama yaitu kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

- 6) Kepemimpinan yaitu kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
- 7) Pengalaman yaitu pengalaman kerja yang menunjukkan kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang.
- 8) Prakarsa yaitu kemampuan berfikir yang berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisa, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.
- 9) Kecakapan yaitu kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam - macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen.
- 10) Tanggung Jawab yaitu kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan, pekerjaan, dan hasil kerjanya, dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Dorongan tersebut disebut dengan motivasi kerja . Dalam kehidupan berorganisasi, pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan prestasi karyawan dan memberikan kesadaran, kemauan bagi karyawan untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Pemberian motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Menurut Priansa (2018, hal. 200-201) motivasi adalah suatu usaha sadar mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi. Motivasi mengacu pada alasan yang mendasari perilaku keinginan untuk melakukan sesuatu sebagai kesediaan dalam melaksanakan upaya tinggi

untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu .

Menurut Terry dalam Hasibuan (2016, hal. 145) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan pula sebagai pendorong perilaku seseorang.

Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan, mengarahkan dan memelihara perilaku berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2017, hal. 94).

Berdasarkan uraian pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah mendorong seseorang dalam melakukan sesuatu yang diinginkan dengan memuaskan kebutuhan dan keinginan yang ada di dalam diri seseorang, apabila keinginan dan kebutuhannya terpenuhi maka seseorang akan bekerja dengan giat untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal.

Untuk pemberian motivasi kepada karyawan, pimpinan tidak hanya diam tetapi akan mengarahkan, mempengaruhi dan berkomunikasi kepada karyawan untuk dapat termotivasi yang kelak akan menentukan efektifitas seorang pimpinan. Hal ini akan dapat menilai bagaimana seorang pimpinan untuk memotivasi karyawannya agar mencapai tujuan.

b. Teori Motivasi

- 1) Teori Maslow menyatakan bahwa setiap diri manusia itu terdiri dari atas lima tingkat atau hirarki kebutuhan yaitu :

- a) Kebutuhan Fisiologis(*physiological needs*), merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Misalnya, kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual.
 - b) Kebutuhan Rasa Aman (*safety needs*), kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
 - c) Kebutuhan Sosial (*social needs*), yaitu kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama orang lain, kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama masyarakat,, karena memang orang lainlah yang dapat memenuhinya, bukan diri sendiri. Misalnya, butuh kasih sayang, dicintai, dihormati diakui keberadaan oleh orang lain.
 - d) Kebutuhan akan harga diri atau pengakuan (*esteem needs*), Kebutuhan ini berkaitan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
 - e) Kebutuhan Aktualisasi diri(*self-actualization needs*),kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Kebutuahn untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan pendapat, dengan mengemukakan ide-ide dan memberikan penelian dan kritik terhadap sesuatu.
- 2) Teori kebutuhan berprestasi dari David Mc. Clelland, menurut teori ini ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja yaitu :
- a) Kebutuhan berprestasi (*needsfor achievement*), merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang dapat diukur berdasarkan standar

kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.

b) Kebutuhan kekuasaan (*need for power*), kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memperdulikan perasaan orang lain.

c) Kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*), merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

3) Teori Evaluasi Kognitif, adalah teori yang menyatakan bahwa pemberian penghargaan-penghargaan ekstrinsik untuk perilaku yang sebelumnya memuaskan secara intrinsik cenderung mengurangi tingkat motivasi secara keseluruhan

4) Teori dua faktor Herzberg, merupakan teori yang dikenal dengan model dua faktor yaitu faktor motivasional dan pemeliharaan. salah satu tantangan dalam memahami dan menerapkan teori Herzberg ialah memperhitungkan dengan tepat faktor mana yang lebih berpengaruh kuat dalam kehidupan seseorang, apakah yang bersifat intrinsik ataukah bersifat ekstrinsik.

5) Teori motivasi Douglas McGregor, yang mengemukakan teori X dan Y dalam bidang motivasi yang menjadi prinsip dasar dalam mengembangkan pengelolaan SDM modern, menentukan pola komunikasi organisasi, menyusun

panduan manajemen perilaku, mengelola interaksi sosial karyawan dan dalam menciptakan budaya organisasi.

c. Faktor Motivasi

1) Menurut Herzberg mengembangkan teori hierarki kebutuhan faktor pemuas (*motivation factor*) sebagai berikut :

- a) Prestasi yang diraih (*achievement*)
- b) Tanggung jawab (*responsibility*)
- c) Kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*)
- d) Kemungkinan pengembangan karier
- e) Peluang untuk maju

2) Menurut Suwatno dan Priansa dalam Astuti (2017, hal. 6) teori motivasi yang sudah lazim dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi sedikitnya bisa digolongkan menjadi dua, yaitu sedikitnya bisa digolongkan menjadi dua yaitu sumber motivasi dari dalam diri (motivasi intrinsik) dan sumber motivasi dari luar (motivasi ekstrinsik)

- a) Motivasi intrinsik, merupakan motif yang timbul dari dalam diri karyawan. Faktor individual yang mendorong karyawan untuk melakukan sesuatu adalah minat, sikap positif, dan kebutuhan.
- b) Motivasi ekstrinsik, motif yang timbul dari luar karyawan. Faktor utama yang berkaitan dengan motivasi ekstrinsik yaitu motivator dan kesehatan kerja .

3) Menurut Mangkunegara (2017, hal. 104) ada 2 faktor motivasi yang sangat mempengaruhi motivasi dalam pencapaian prestasi kerja yaitu :

- a) Tingkat kecerdasan, orang yang mempunyai motivasi prestasinya tinggi bila memiliki kecerdasan yang memadai karena kecerdasan mempunyai kemampuan potensi.
- b) Tingkat kepribadian, yang akan mampu mencapai prestasi maksimal dan merupakan kemampuan seseorang untuk mengintegrasikan fungsi fisiknya yang sangat menentukan dirinya dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan.

d. Tujuan Motivasi

Tujuan Motivasi seseorang dipengaruhi oleh stimuli kekuatan intrinsik yang ada pada diri seseorang/individu yang bersangkutan, stimuli eksternal mungkin juga dapat mempengaruhi motivasi, tetapi motivasi itu sendiri mencerminkan reaksi individu terhadap stimuli tersebut.

Tujuan pemberian motivasi Sunyoto Danang dalam Astuti (2017, hal. 6) antara lain :

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- 5) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik dan meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2016, hal. 146), bahwa ada beberapa tujuan pemberian motivasi sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas karyawan
- 3) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 4) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 5) Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- 6) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan

- 8) Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan
- 9) Meningkatkan gairah dan semangat kerja

e. Indikator motivasi

Menurut Uno dalam Astuti (2017, hal. 6), dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut:

- 1) Motivasi internal, diantaranya :
 - a) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas,
 - b) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas dan menantang,
 - c) Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya,
 - d) Memiliki rasa senang dalam bekerja,
 - e) Selalu berusaha mengungguli orang lain,
 - f) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya
- 2) Motivasi eksternal, diantaranya:
 - a) Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya,
 - b) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya,
 - c) Bekerja dengan ingin memperoleh insentif,
 - d) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

Indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan Menurut George dalam Hasibuan (2016, hal. 163) yaitu :

- 1) Upah yang adil dan layak
- 2) Kesempatan untuk maju/ promosi
- 3) Pengakuan sebagai individu
- 4) Keamanan kerja
- 5) Tempat kerja yang baik
- 6) Penerimaan oleh kelompok
- 7) Perlakuan yang wajar
- 8) Pengakuan atas prestasi

Menurut Hasibuan (2016, hal. 162), indikator motivasi yaitu:

- 1) Kebutuhan akan prestasi
- 2) Kebutuhan akan afiliasi
- 3) Kebutuhan akan kekuasaan

3. Pelatihan

a. Pengertian pelatihan

Pelatihan (*training*) adalah merupakan kegiatan yang untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui kegiatan identifikasi, pengkajian serta proses belajar yang terencana. Hal ini dilakukan melalui upaya untuk membantu mengembangkan kemampuan yang diperlukan agar dapat melaksanakan tugas, baik sekarang maupun di masa yang akan datang. Ini berarti bahwa pelatihan dapat dijadikan sebagai sarana yang berfungsi untuk memperbaiki masalah kinerja organisasi, seperti efektivitas, efisiensi dan produktivitas.

Pelatihan adalah sebuah upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pelatihan memungkinkan karyawannya memperoleh kemampuan tambahan sehingga dapat mengembangkan tugas atau pekerjaan aktual yang dihadapi secara baik, lebih cepat, lebih mudah, dengan kualitas pekerjaan yang lebih tinggi dan menghasilkan kinerja dan prestasi kerja yang baik. Juga merupakan upaya pembelajaran yang diselenggarakan oleh organisasi baik pemerintah, maupun lembaga swadaya masyarakat ataupun perusahaan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sutrisno(2012, hal. 67) mengemukakan bahwa pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu karyawan untuk menguasai keterampilan dalam pekerjaannya.

Pelatihan adalah proses yang dirancang untuk membantu pegawai mempelajari keterampilan, pengetahuan, dan sikap baru. Akibatnya, pegawai tersebut akan membuat perubahan atau transformasi yang akan meningkatkan kinerjanya. Perbaikan ini memastikan bahwa pegawai dan organisasi mampu melakukan hal-hal yang lebih baik, lebih cepat, lebih mudah dan kualitas yang tinggi dan laba atas investasi yang akan lebih baik (Priansa, 2018, hal. 176).

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 44), menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, yang mana tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan-tujuan tertentu.

Pelatihan proses terintegrasi yang digunakan oleh perusahaan untuk memastikan agar karyawan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan adalah proses yang dirancang untuk membantu karyawan mempelajari keterampilan, pengetahuan, dan sikap baru.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan bahwa yang dimaksud pelatihan adalah sebuah upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pelatihan memungkinkan karyawan memperoleh kemampuan tambahan sehingga ia dapat mengembangkan tugas atau pekerjaann aktual yang dihadapi secara baik, lebih cepat, lebih mudah dengan kualiatas pekerjaan yang lebih tinggi dan menghasilkan prestasi/ kinerja kerja yang lebih baik.

b. Jenis- jenis Pelatihan

Menurut Sikula dalam Hasibuan (2016, hal. 77) jenis-jenis pelatihan yang biasa dilakukan dalam organisasi antarlain *On the job training* (praktik kerja langsung), *Vestibule*, Magang (*Apprenticeship*), Simulasi (*simulation*), *Off the Job Training*.

- 1) *On the job training* (praktik kerja langsung), merupakan metode pelatihan yang paling banyak digunakan. Sistem ini memberikan tugas kepada pimpinan langsung untuk melatih karyawannya. Oleh karena itu, keberhasilan pelatihan sangat bergantung kepada kemampuan pimpinan langsung untuk memberikan pelatihan bagi karyawannya. Pelatihan mempunyai efek psikologi bagi karyawannya, maka metode ini dibedakan menjadi dua yaitu :
 - a) Formal, pimpinan langsung menunjuk seorang karyawan senior untuk melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya, peserta pelatihan melakukan pekerjaan seperti apa yang dilakukan karyawan senior.
 - b) Informal, pimpinan langsung menyuruh peserta pelatihan untuk memperhatikan orang lain yang sedang mengerjakan pekerjaan, kemudian ia disuruh untuk mempraktikannya.
- 2) *Vestibule*, merupakan bentuk pelatihan diaman pelatihnya bukanlah berasal dari pimpinan karyawannya langsung, melainkan pelatih khusus (*trainer specialist*).
- 3) Magang (*Apprenticeship*), merupakan sistem magang ini dipergunakan untuk pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (*skill*) yang relatif tinggi.

- 4) Simulasi (*simulation*), Adalah suatu situasi atau peristiwa menciptakan bentuk realitas atau imitasi dari realitas.
- 5) *Off the Job Training*, Berlawanan dengan on the job training, off the job training dilaksanakan pada lokasi terpisah. Program ini memberikan individu-individu dengan keahlian Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Karyawan dan pengetahuan yang mereka butuhkan untuk melaksanakan pekerjaan pada waktu yang terpisah dari waktu kerja reguler mereka. Teknik *off the job training* meliputi:
- a) Kuliah.
 - b) Studi kasus.
 - c) Simulasi komputer.
 - d) Pelatihan beranda.
 - e) Permainan peran.
 - f) Peniruan perilaku.
 - g) Pelatihan alam terbuka.
 - h) Pelatihan sensitivitas.

Dalam pelatihan di Perum Bulog, ada beberapa pelatihan yang dilakukan sebagai berikut :

- 1) Diklat, yaitu pelatihan yang akan diberikan penjelasan sesuai dengan diklat yang akan diselenggarakan. Pelatihan diklat ini dilakukan paling lama 1 atau 2 minggu, ada yang paling penting apabila karyawan ingin menaikan jabatan para karyawan harus mengikuti diklat yang diberikan perusahaan untuk jabatan kasi (Diklat Muda) dan jabatan kepal bidang (Diklat Madia).

Ada beberapa pelatihan yang dilakukan :

- a) Struktural manajerial
- b) Komersial
- c) Akutansi
- d) Perawatan kualitas
- e) Manajemen resiko
- f) Pengendalian mutu

- 2) Workshop
- 3) Porum diskusi , pelatihan yang dilakukan berkelompok atau berdiskusi atau saling searhing tentang pelatihan tersebut.

c. Tujuan pelatihan

Pelatihan sumber daya manusia adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa seorang pekerja pada suatu bidang pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Tujuan pelatihan sumber daya manusia menurut Mangkunegara (2017, hal. 62) mengemukakan program pelatihan yakni :

- 1) Meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal.
- 2) Meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan sebagai karyawan perusahaan.

Menurut Sikula dalam Priansa(2018, hal. 178), mengemukakan bahwa tujuan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk meningkatkan produktivitas
- 2) Meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan sdm
- 3) Meningkatkan moral anggota
- 4) Memberikan kompensasi yang tidak langsung
- 5) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
- 6) Mencegah kadaluarsa kemampuan dan pengetahuan personel
- 7) Meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personel

d. Sasaran Pelatihan

Sebelum mengenal pelatihan kita harus terlebih dahulu mengetahui beberapa sasaran pelatihan. Menurut Sutrisno (2012, hal. 69) mengemukakan sasaran pelatihan sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan produktivitas kerja
- 2) Meningkatkan mutu kerja
- 3) Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan sumber daya manusia
- 4) Meningkatkan moral kerja
- 5) Menjaga kesehatan dan keselamatan

e. Indikator pelatihan kerja

Indikator-indikator pelatihan menurut Fanani dan Moses dalam Mardiyanti (2017, hal. 6) diantaranya:

- 1) Jenis pelatihan, Jenis pelatihan yang diberikan kepada karyawan disesuaikan dengan kebutuhan organisasi, dana yang dianggarkan dalam waktu yang tersedia.
- 2) Materi pelatihan, Materi pelatihan selalu terkait dengan jenis pelatihan yang diikuti.
- 3) Waktu pelatihan, Waktu pelaksanaan pelatihan disesuaikan dengan muatan pelatihan yang mau diajarkan.

Indikator dalam pelatihan seperti yang akan dijelaskan (Mangkunegara, 2017, hal. 44) indikator-indikator pelatihan tersebut yaitu sebagai berikut:

- 1) Instruktur
 - a) Pendidikan, pendidikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan (*ability*) seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang, guna memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan.
 - b) Penguasaan materi, penguasaan materi bagi seorang instruktur merupakan hal yang penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang hendak disampaikan.

2) Peserta

- a) Semangat mengikuti pelatihan hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan. Jika instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan maka peserta pelatihan pun akan bersemangat mengikuti program pelatihan tersebut, dan sebaliknya.
- b) Seleksi Sebelum melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu perusahaan melakukan proses seleksi, yaitu pemilihan sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di perusahaan.

3) Materi

- a) Sesuai tujuan Materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.
- b) Sesuai komponen pesertaMateri yang diberikan dalam program pelatihan akan lebih efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga program pelatihan tersebut dapat menambah kemampuan peserta.
- c) Penetapan sasaran Materi yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta pelatihan untuk mengaplikasikan materi yang telah disampaikan dalam melaksanakan pekerjaannya.

4) Metode

- a) Pensosialisasian tujuan metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur.

- b) Memiliki sasaran yang jelas agar lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila memiliki sasaran yang jelas yaitu memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan peserta pelatihan.

5) Tujuan

- a) Meningkatkan keterampilan hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan keterampilan/*skill*, pengetahuan dan tingkah laku peserta atau calon karyawan baru.

4. Lingkungan kerja

a. Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, tetapi dalam penerapannya secara umum masalah lingkungan kerja yang kurang mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan ataupun instansi pemerintah. Lingkungan kerja yang baik meliputi kondisi fisik atau non fisik yang berada di sekeliling karyawan sewaktu melaksanakan pekerjaan. Suasana kerja yang nyaman dapat memberikan rasa puas bagi tenaga kerja. Lingkungan kerja yang tidak baik menyebabkan berkurangnya gairah kerja, dan di samping itu lingkungan kerja tidak baik juga dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Sedarmayanti (2018, hal. 47) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta mengatur kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok lingkungan kerja. Para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan,

misalnya kebersihan, musik dan lain-lain (Nitisemito dalam Malik, 2016, hal. 165).

Menurut Malik (2016, hal. 164) menyatakan lingkungan kerja adalah kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan membuat tenaga kerja dapat menikmati apa yang sedang dikerjakannya.

Berdasarkan pengertian yang telah diuraikan maka lingkungan kerja mempunyai peran penting dalam pencapaian prestasi kerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja baik dan kondusif akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya akan berdampak terhadap dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan situasi atau keadaan disekitar karyawan jika lingkungan yang baik dan nyaman dapat memberikan kesegaran dan semangat karyawan.

b. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Sofyan (2013, hal. 20) secara garis besar, lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

- 1) Fasilitas kerja, lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas.
- 2) Gaji dan tunjangan, gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.
- 3) Hubungan kerja, kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

Ada beberapa faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja, seperti yang dikemukakan (Sedarmayanti, 2011, hal 4-5) yaitu:

- 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja
- 2) Temperatur di tempat kerja
- 3) Kelembaban di tempat kerja
- 4) Sirkulasi udara di tempat kerja
- 5) Kebisingan di tempat kerja
- 6) Bau - bauan di tempat kerja
- 7) Tata warna di tempat kerja
- 8) Dekorasi di tempat kerja
- 9) Musik di tempat kerja keamanan di tempat kerja

c. Jenis Lingkungankerja

Menurut Sedarmayanti(2009, hal. 22) jenis-jenis lingkungan kerja yaitu :

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungankerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bias diabaikan.

d. Indikator lingkungan kerja

Yang menjadi indikator–indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2009, hal.46)adalah sebagai berikut:

1) Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing – masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

2) Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

3) Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

4) Mutu udara

Merupakan fakta yang tidak bis diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar akan membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi.

5) Ruang gerak yang di perlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.

6) Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

Adapun indikator lingkungan kerja(Sutrisno, 2012, hal. 118)yaitu:

- 1) Tempat kerja, adalah ruangan atau lapangan baik terbuka atau tertutup, bergerak maupun menetap dimana terdapat tenaga kerja yang bekerja untuk keperluan suatu usaha.
- 2) Fasilitas, segala sesuatu myang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan,baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.
- 3) Kebersihan, kebersihan tempat kerja sangat terkait dengan program sistem manajemen lingkungan. Dengan tempat kerja yang bersih berarti dilokasi kerja terbebass dari sampah-sampah, sehingga setiap pekerjaan merasa nyaman dalam bekerja.

- 4) Pencahayaan, merupakan salah satu faktor untuk mendapatkan keadaan lingkungan yang aman dan pencahayaan yang baik dapat melakukan pekerjaan secara jelas dan cepat.
- 5) Ketenangan, untuk dapat berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaan dan jauh dari kebisingan.
- 6) Lingkungan kerja, merupakan situasi tempat kerja karyawan yang berpengaruh terhadap pekerjaan dalam melaksanakan tugasnya.

e. Manfaat Lingkungan kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga prestasi kerja meningkat. Sementara itu manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.

B. Kerangka konseptual

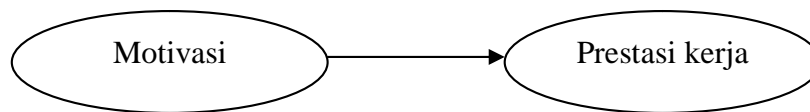
Kerangka konseptual merupakan suatu bentuk kerangka berpikir yang dapat digunakan sebagai pendekatan dalam memecahkan masalah. Biasanya kerangka penelitian ini menggunakan pendekatan ilmiah dan memperlihatkan hubungan antar variabel dalam proses analisisnya.

1. Pengaruh motivasi dengan prestasi kerja

Motivasi sangatlah berpengaruh dalam prestasi kerja karyawan, adanya dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik berasal dari dalam maupun dari luar untuk melakukan suatu pekerjaan yang semangat tinggi akan berdampak positif bagi karyawan dalam mencapai suatu tujuan perusahaan .

Hasil penelitian Hasrudy Tanjung (2017) bahwa hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas sosial dan tenaga kerja kota medan, artinya manjer yang mempunyai motivasi tinggi cenderung memiliki prestasi kerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang berprestasi

kerjanya rendah dimungkinkan karena memotivasinya rendah. Motivasi adalah bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan perusahaan, maka sebagai pimpinan dapat memberikan tugas atau pekerjaan sesuai dengan kemampuannya, dan memotivasi karyawannya sehingga prestasi kerjanya dapat ditingkatkan.



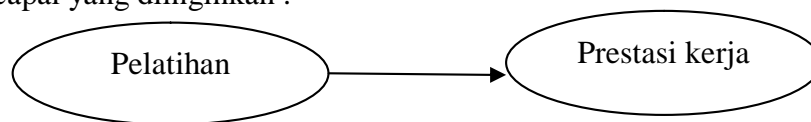
Gambar : II-1 Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi kerja

2. Pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja

Pelatihan merupakan kegiatan yang untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan karyawan melalui identifikasi, pengkajian serta belajar yang terencana. Apabila pelatihan dilakukan perusahaan maka akan berdampak positif dan signifikan bagi karyawan dalam membantu perkembangan dan tujuan perusahaan yang diinginkan.

Hasil penelitian Devi savitri, 2015 bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada foodmart lembusan di samarinda, hal ini mengindikasikan aspek pelatihan dalam kategori tinggi, artinya pelatihan telah diberikan dan karyawan sudah sesuai apa yang dilakukan dalam tugasnya. Pelatihan dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. pelatihan bukanlah merupakan suatu tujuan, tetapi merupakan suatu usaha untuk meningkatkan tanggung jawab untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan. Untuk itu sangat diperlukan pelatihan bagi sumber daya manusia agar para

karyawan bisa paham dan mengerti atas pekerjaan mereka, dan diyakini memiliki pengaruh terhadap perusahaan dalam bentuk non keuangan yaitu prestasi kerja , sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan bisa dengan cepat terlaksana dan mencapai yang diinginkan .



Gambar : II-2 Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi kerja

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja

Lingkungan kerja merupakan hal yang sangat perlu diperhatikan perusahaan. Hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan bersih akan berdampak positif bagi prestasi kerja karyawan dan perusahaan akan mendapatkan keuntungannya. Jika lingkungan kerja yang tidak sesuai yang diharapkan karyawan akan mengakibatkan menurunnya tingkat prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian oleh Andi Nurhasanah (2010), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank Indonesia cabang Samarinda. Dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung seperti kebersihan di perusahaan membuat suasana kerja yang menyenangkan, hubungan dengan rekan kerja yang harmonis, tersedianya fasilitas kerja yang memadai, penerangan/cahaya yang cukup diruangan, sirkulasi udara yang bersih, tidak adanya bunyi yang tidak dikehendaki/kebisingan, bau tidak sedap, dan terjaminnya keamanan seperti adanya satpam bisa menjaga di lingkungan luar gedung diharapkan menunjang proses dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja.



Gambar : II-3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi kerja

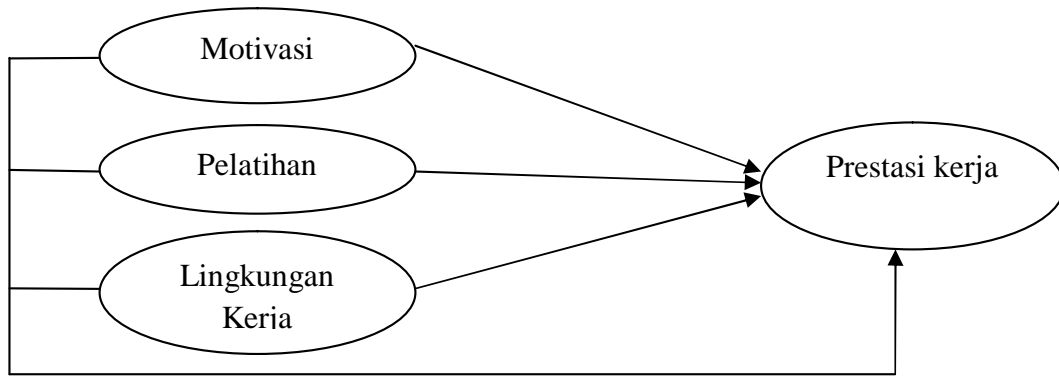
4. Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap prestasi Kerja

Dalam prestasi karyawan agar seseorang lebih semangat lagi perlu adanya motivasi dalam bekerja. Dengan adanya motivasi maka terjadinya kemauan bekerja dan adanya kerjasama ,maka prestasi kerja akan meningkat.

Pelatihan kerja merupakan kegiatan yang penting dilakukan perusahaan dimana pelatihan akan melatih kemampuan, keterampilan karyawan. Pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja agar membantu tujuan perusahaan yang akan diinginkan.

Selain motivasi, pelatihan, lingkungan kerja juga mempengaruhi peningkatan prestasi kerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan, nyaman ,bersih, dan hubungan dengan rekan kerja harmonis akan diharapkan menunjang proses dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan

Hasil penelitian Siti Nurjanah Dan Eny Ariyanto (2014) menyimpulkan bahwa motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan *outsourcing* pada Pt Bri, Tbk kantor wilayah Jakarta I. Berdasarkan kerangka konseptual diatas paradigma penelitian dapat dilihat gambar dibawah ini.



Gambar : II- 4 Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- 1) Ada pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada Perum Bulog Divre I Sumut Medan.
- 2) Ada pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada Perum Bulog Divre I Sumut Medan.
- 3) Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Perum Bulog Divre I Sumut Medan.
- 4) Ada pengaruh motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Perum Bulog Divre I Sumut Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan peneliti adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif, hal ini untuk mengetahui setiap variabel. penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Melalui penelitian ini dapat dilihat setiap objek yang diteliti memiliki keterkaitan atau hubungan satu sama lainnya.

Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Demikian pula pada tahap kesimpulan penelitian akan lebih baik bila disertai dengan gambar, table, grafik, atau tampilan lainnya. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

B. Definisi operasional

Definisi operasional adalah bertujuan untuk mengetahui suatu variabel yang diukur dengan variabel lainnya. Dari penelitian ini definisi operasional sebagai berikut :

1. Prestasi Kerja (Y)

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017, hal. 67).

Tabel III.1
Indikator Prestasi Kerja

No	Indikator
1	Hasil kerja
2	Pengetahuan kerja
3	Inisiatif
4	Kecekatan kerja
5	Sikap
6	Disiplin

Sumber :Sutrisno (2012, hal 152)

2. Motivasi (X1)

Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan pula sebagai pendorong perilaku seseorang (Terry dalam Hasibuan, 2016, hal. 145).

Tabel II.2
Indikator Motivasi

No	Indikator
1	Upah yang adil dan layak
2	Kesempatan untuk maju
3	Pengakuan sebagai individu
4	Keamanan kerja
5	Tempat kerja yang baik
6	Penerimaan oleh kelompok
7	Perlakuan yang wajar
8	Pengakuan atas prestasi

Sumber :Hasibuan (2016, hal 163)

3. Pelatihan (X2)

Pelatihan adalah suatu proses memperbaiki keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu latihan diperlukan

agarkaryawan dapat membantu pencapaian tujuan perusahaan (Sutrisno, 2012, hal. 109).

Tabel III. 3
Indikator Pelatihan

No	Indikator
1	Instruktur
2	Peserta
3	Materi
4	Metode
5	Tujuan

Sumber: Mangkunegara (2017, hal 44)

4. Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting diperhatikan, karena lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja dan meningkatkan prestasi kerja. Lingkungan kerja dapat menjadi lebih efektif dari faktor lainnya dalam hal menjaga retensi karena jika karyawan merasa lebih puas dan komitmen terhadap perusahaan dan apabila ia mempunyai pengalaman positif dari lingkungan kerja, karyawan tersebut akan lebih lama di perusahaan tersebut.(Edwin dalam dhea sekar ayu, dkk 2018, hal 18),

Tabel III.4
Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator
1	Tempat kerja
2	Fasilitas
3	Kebersihan
4	Pencahayaan
5	Ketenangan
6	Lingkungan kerja

Sumber : Sutrisno(2012, hal 118)

C. Tempat dan waktu penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Perum Bulog Divre I Sumut Medan, terletak di jalan Gatot Subroto No.180 Medan

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang dilaksanakan mulai dari bulan Desember 2018 sampai dengan Maret 2019. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel III.5
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Des 18				Jan 19				Feb 19				Mar19			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset	■															
2	Pengajuan Judul		■														
3	Penulisan Priposal			■													
4	Bimbingan Proposal				■												
5	Seminar Proposal					■	■	■	■								
6	Pengambilan & analisis data							■	■	■	■	■	■				
7	Pengumpulan Data										■	■	■				
8	Penyusunan Skripsi											■	■	■	■	■	■
9	Bimbingan Skripsi													■	■	■	■
10	Sidang Meja Hijau																■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

(Sugiyono, 2017, hal. 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor Perum Bulog Divre I Sumut Medan yang beralamat jalan. Gatot Subroto No.180 Medan . untuk memperjelas jumlah populasi karyawan tersebut, maka dibuat rincian atau bagian sebagai berikut :

Tabel III.6
Data Karyawan

No	Bagian/ Departemen	populasi
1	Bagian Divre	1
2	Bagian Asisten Divre	2
3	Bagian Minku	1
4	Bagian Seksi Sdm Hukum	1
5	Bagian Seksi Umum, Humas Dan TI	4
6	Bagian Seksi Keuangan	3
7	Bagian Seksi Akutansi, M. Resiko Dan Kepatuhan	2
8	Bagian Pengadaan	1
9	Bagian Analisis Harga Dan Pasar Kemitraan Onfarm	1
10	Bagian Seksi Pengadaan Gabah Dan Beras	1
11	Bagian Seksi Pengadaan Pangan Pokok Lain	2
12	Bagian Operasi Dan Pelayanan Publik	1
13	Bagian Seksi Pelayanan Publik	1
14	Bagian Seksi Pergudangan, Persediaan Dan Angkutan	2
15	Bagian Seksi Pengelolaan, Perawatan, Dan Pengendalian Mutu	1
16	Bagaian Komersial	6
17	Bagian Spi Regional I Medan	6
18	Bagian PT.JPLB	1
19	Bagian Ub Jastasman Dan RM. Opaset	2
	Jumlah	39

2. Sampel

Munurut (Sugiyono, 2017, hal. 81)sampel adalah bagaian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penulis menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga dalam penelitian ini penulis menentukan semua populasi yang berjumlah 39 karyawan tetap keseluruhan dan 9 diantaranya tidak dapat mengisi dikarenakan aktivitas kantor yang

sangat sibuk, Sehingga diperoleh sampel yang dapat diolah dalam penelitian adalah 30 responden pada Perum Bulog Divre I Sumut Medan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan yang menggunakan tanya jawab dengan karyawan atau responden Perum Bulog Divre I Sumut Medan.

2. Studi Dokumentasi

Dokumentasi yaitu yang digunakan dalam pengambilan data berdasarkan dokumen-dokumen yang ada pada Perum Bulog Divre I Sumut Medan.

3. Angket(*quesioner*)

Yaitu teknik pengumpulan data yang menggunakan daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang akan ditunjukkan kepada para karyawan yang di Perum Bulog Divre I Sumut Medan dengan menggunakan skala likert dengan bentuk Checklist , dimana setiap pertanyaan mempunyai opsi 5 yaitu :

Tabel III.7

Skala Likert

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

Sugiyono (2017, hal. 142) menyatakan *quesioner* merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur setiap butir pertanyaan dan menentukan besar dan tidaknya instrumen data yang diperoleh serta, maka dapat diketahui dengan cara mengkorelasi antara skor butir dengan skor total (Y), yaitu :

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

(Sugiyono , 2016, hal. 183)

Keterangan :

n	= Banyaknya Pasangan pengamat
$\sum x$	= Jumlah Pengamatan variabel X
$\sum y$	= Jumlah Pengamatan variabel Y
$(\sum x^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
$(\sum y^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
$(\sum x)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
$(\sum y)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
$\sum x y$	= Jumlah hasil kali variabel X dan Y
r_{xy}	= Besarnya kolerasi antara kedua variabel X dan Y

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a) Terima H_0 jika nilai kolerasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung \leq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $\leq \alpha$ 0,05
- b) Tolak H_0 jika nilai kolerasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung \geq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $\geq \alpha$ 0.05

Tabel III.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi (X₁)

No	r hitung	r tabel	Probabilitas	Status
1	0,455	0,361	0,012 < 0,05	Valid
2	0,370	0,361	0,044 < 0,05	Valid
3	0,361	0,361	0,050 < 0,05	Valid
4	0,482	0,361	0,007 < 0,05	Valid
5	0,563	0,361	0,001 < 0,05	Valid
6	0,370	0,361	0,044 < 0,05	Valid
7	0,561	0,361	0,001 < 0,05	Valid
8	0,645	0,361	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Diolah oleh SPSS 22,0

Tabel III.9
Hasil Uji Validitas Instrumen Pelatihan (X₂)

No	r hitung	r tabel	Probabilitas	Status
1	0,676	0,361	0,000 < 0,05	Valid
2	0,426	0,361	0,019 < 0,05	Valid
3	0,622	0,361	0,000 < 0,05	Valid
4	0,780	0,361	0,000 < 0,05	Valid
5	0,453	0,361	0,012 < 0,05	Valid
6	0,552	0,361	0,002 < 0,05	Valid
7	0,676	0,361	0,000 < 0,05	Valid
8	0,359	0,361	0,052 < 0,05	Valid
9	0,614	0,361	0,000 < 0,05	Valid
10	0,780	0,361	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Diolah oleh SPSS 22,0

Tabel III.10
Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X₃)

No	r hitung	r tabel	Probabilitas	Status
1	0,614	0,361	0,000 < 0,05	Valid
2	0,334	0,361	0,071 < 0,05	Valid
3	0,497	0,361	0,005 < 0,05	Valid
4	0,357	0,361	0,053 < 0,05	Valid
5	0,366	0,361	0,047 < 0,05	Valid
6	0,577	0,361	0,001 < 0,05	Valid
7	0,617	0,361	0,000 < 0,05	Valid
8	0,629	0,361	0,000 < 0,05	Valid
9	0,494	0,361	0,006 < 0,05	Valid
10	0,485	0,361	0,007 < 0,05	Valid
11	0,361	0,361	0,050 < 0,05	Valid
12	0,614	0,361	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Diolah oleh SPSS 22,0

Tabel III.11
Hasil Uji Validitas Instrumen Prestasi Kerja (Y)

No	r hitung	r tabel	Probabilitas	Status
1	0,402	0,361	0,028 < 0,05	Valid
2	0,180	0,361	0,041 < 0,05	Valid
3	0,483	0,361	0,007 < 0,05	Valid
4	0,483	0,361	0,007 < 0,05	Valid
5	0,481	0,361	0,007 < 0,05	Valid
6	0,497	0,361	0,005 < 0,05	Valid
7	0,487	0,361	0,006 < 0,05	Valid
8	0,557	0,361	0,001 < 0,05	Valid
9	0,526	0,361	0,003 < 0,05	Valid
10	0,665	0,361	0,000 < 0,05	Valid
11	0,484	0,361	0,007 < 0,05	Valid
12	0,431	0,361	0,017 < 0,05	Valid

Sumber : Diolah oleh SPSS 22,0

b. Uji Reliabilitas

Menurut Juliandi (2015, hal. 80) tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang

handal dan dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.

Menurut Arikunto dalam Juliandi (2015, hal. 82) pengujian reliabilitas dilakukan dengan cronbach alpha, dikatakan reliabel bila hasil alpha \geq 0,06 pada taraf 5% dengan rumus alpha sebagai berikut:

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

Arikunto dalam Juliandi (2015, hal. 82)

Keterangan :

- r = Reabilitas instrumen
 k = Banyaknya butir pertanyaan
 σb^2 = Jumlah Varians butir
 σi^2 = Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas ini dapat juga dengan membandingkan nilai koefisien reliabilitas dengan r-tabel, jika koefisien reliabilitas lebih besar dari nilai r-tabel maka suatu instrumen adalah reliabel. Dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika alpha cronbach \geq 0,6 maka data reliabel (terpercaya)
- 2) Jika alpha cronbach \leq 0,6 maka data tidak reliabel (tidak terpercaya).

Tabel III.12

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₁, X₂, dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Motivasi (X1)	0,691	Reliabel
Pelatihan (X2)	0,747	Reliabel
Lingkungan Kerja(X3)	0,718	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,712	Reliabel

Sumber : Diolah oleh SPSS 22,0

F. Teknis Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data penelitian asosiatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mencari pengaruh antara variabel satu dengan variabel yang lainnya. Dimana dalam penelitian ini, teknik analisis regresi berganda untuk mengukur pengaruh motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3$$

(Sugiyono, 2016, hal. 192)

Keterangan :

Y	= Prestasi kerja
a	= Konstanta
b_{123}	= Koefisien Regresi, merupakan besarnya perubahan variabel terikat akibat perubahan tiap-tiap unit variabel bebas.
X_1	= Motivasi
X_2	= Pelatihan
X_3	= Lingkungan kerja

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas data

Uji menganalisis untuk mengetahui apakah distribusi sebuah distribusi mengikuti atau mendakati distribus normal. Uji nomalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah ditribusi data normal atau tidak, yaitu digunakan penguji secara statistik.

Dasar pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan melihat angka probabilitasnya (*AsymptoticSignifinance*) yaitu:

- 1) Jika probabilitas > 0.05 maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- 2) Jika probabilitas < 0.05 maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal

b. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi yang kuat dan tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat kolerasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen. Penguji multikolinieritas dilakukan dengan VIF antara variabel independen dan nilai toilerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *toilerance* $< 0,10$ atau dengan $VIF > 10$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah keadaan di mana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dasar pengambilan keputusan yaitu:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas

- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji statistik t disebut juga signifikan individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas (*independe*) terhadap variabel terikat (*depende*) digunakan uji t dengan rumus :

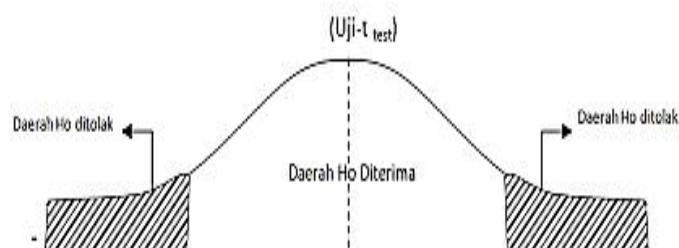
$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{r\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2016, hal. 184)

Keterangan :

- t = Nilai hitung
 r = Koefisien korelasi
 r^2 = Koefisien determinasi
 n = Banyaknya sampel

hipotesis dalam penelitian ini :



Gambar III.1
Kriteria pengujian Hipotesis Uji t (Parsial)

- 1) Ho diterima jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai $sig > \alpha$ ($H_0 : \beta_j = 0$)
- 2) Ho ditolak jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig < \alpha$ ($H_0 : \beta_j \neq 0$)

b. Uji F (Simultan)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simulat. Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak variabel dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Pengujian ini dilakukan pada tingkat 5 % (0,05) dengan rumus :

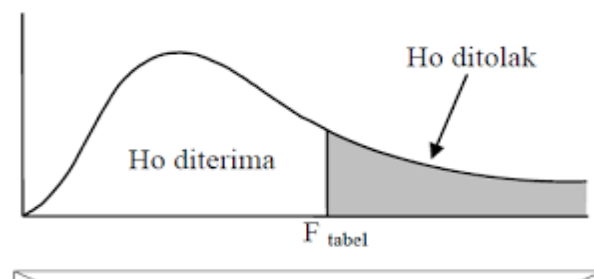
$$F_h = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

(Sugiyono, 2016, hal. 192)

Keterangan :

F_h = Nilai F hitung
 R = Koefisien kolerasi berganda
 k = Jumlah variabel independen
 n = Jumlah data sampel

Hipotesis dalam penelitian ini :



Gambar III.2
Kriteria pengujian Hipotesis Uji F (Simultan)

- 1) Kriteria Pengujian hipotesis yaitu :
 - a) Apabila nilai signifikan <0,05 maka dinyatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. (Ho: $\beta \neq 0$)

b) Apabila nilai signifikan $>0,05$ maka dinyatakan bahwa variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. ($H_0: \beta = 0$)

2) Dasar Pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah :

a) Jika $-F_{tabel} \leq F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap dependen.

b) Jika $F_{tabel} \geq F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, arti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap dependen.

c. Koefisien determinasi (R^2)

Untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat , dengan rumus :

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

(Sugiyono, 2016, hal. 278)

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien variabel bebas dengan variabel terikat

100 % = Presentasi kontribusi

BAB IV

DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi data

Dalam penelitian ini, penulis mengolah data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pertanyaan untuk variabel X1 (Motivasi), 10 pertanyaan untuk variabel X2 (Pelatihan), 12 pertanyaan untuk variabel X3 (Lingkungan kerja) dan 12 Pertanyaan untuk variabel Y (Prestasi kerja), dimana yang menjadi variabel X1 adalah motivasi, variabel X2 adalah pelatihan, variabel X3 adalah lingkungan kerja dan yang menjadi variabel Y adalah Prestasi kerja. Angket yang disebar ini diberikan kepada karyawan Perum Bulog Divre I Sumut Medan sebagai sample yang berjumlah 39 total karyawan keseluruhan dan 9 diantaranya tidak dapat mengisi dikarenakan aktivitas kantor yang sangat sibuk, sehingga jumlah kuesioner yang dapat disebar 30 kuesioner. Dan yang kembali sebanyak 30 kuesioner. Sehingga diperoleh sampel yang dapat diolah dalam penelitian adalah 30 responden. Sesuai dengan cara penarikan sampel dengan menggunakan rumusan smapel jenuh, dimana pengambilan anggota sampel yaitu dari anggota populasi. Tabel IV-1 berikut merupakan ringkasan pengiriman dan pengambilan kuesioner ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel IV.1
Rincian pengiriman dan pengambilan kuesioner

Kuesioner	Jumlah
Kuesioner yang disebar	30
Kuesioner yang dikembalikan	30
Kuesioner yang tidak lengkap	0
Kuesioner yang dapat digunakan	30

Dan ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X1, X2 dan X3 (motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja) maupun variabel Y terikat (Prestasi kerja).

2. Karakteristik responden

Responden penelitian ini adalah Karyawan Perum Bulog Divre I Sumut Medan sebanyak 30 orang, yang terdiri dari beberapa karakteristik, baik usia, jenis kelamin, masa kerja maupun tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan. Dari kuesioner yang disebar diperoleh data karyawan sebagai berikut:

a. Jenis kelamin

Dari jumlah 30 responden yang diteliti, banyaknya responden diteliti sebanyak 22 karyawan laki-laki dan 8 karyawan perempuan terlihat dari table dibawah ini :

Tabel IV.2
Jenis kelamin responden

	Frekuensi	Persentase
Valid Laki-laki	22	73,33
Perempuan	8	26,67
Total	30	100

Sumber Diolah oleh SPSS 22,0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik jenis kelamin, mayoritas responden berjenis laki-laki sebesar 22 orang (73,33%) dan mayoritas jenis kelamin perempuan 8 orang (26,67%).

Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas jenis kelamin karyawan di Perum Bulog Divre I Sumut Medan adalah laki-laki dengan jumlah 22 karyawan Perum Bulog Divre I Sumut Medan.

b. Usia.

Tabel IV.3
Usia responden

	Frekuensi	Persentase
Valid 20-29 tahun	8	26,7
30-39 tahun	12	40
40-49 tahun	6	20
>50 tahun	4	13,3
Total	30	100

Sumber Diolah oleh SPSS 22,0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa banyaknya responden pada kelompok usia 20-29 tahun adalah 8 orang atau (26,7%), usia 30-39 tahun adalah 12 orang atau (40%), usia 40-49 tahun adalah 6 orang atau (20%), usia >50 tahun adalah 4 orang atau (13,3%).

Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas usia karyawan Perum Bulog Divre I Sumut Medan adalah usia 30-39 tahun dengan jumlah 12 karyawan yang ada di Perum Bulog Divre I Sumut Medan

c. Lama bekerja

Tabel IV.4

Lama bekerja responden

		Frekuensi	Perseentase
Valid	2-5 tahun	7	23,3
	6-9 tahun	9	30
	10-15tahun	8	26,7
	16-20 tahun	4	13,3
	>20tahun	2	6,7
	Total	30	100

Sumber Diolah oleh SPSS 22,0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa banyaknya masa kerja responden pada kelompok masa kerja 2-5 tahun adalah 7 orang atau (23,3%), masa kerja 6-9 tahun adalah 9 orang atau (30%), masa kerja 10-15 tahun adalah 8 orang atau (26,7%), masa kerja 16-20 tahun adalah 4 orang atau (13,3%), dan masa kerja >20 tahun adalah 2 orang atau (6,7%)

Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas masa kerja karyawan Perum Bulog Divre I Sumut Medan adalah 6-9 tahun dengan jumlah 9 karyawan.

d. Tingkat Pendidikan

Tabel IV.5

Tingkat pendidikan

		Frekuensi	Persentase
Valid	SMA	4	13,3
	D3	5	16,7
	S1	21	70
	Total	39	100

Sumber Diolah oleh SPSS 22,0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa banyaknya tingkat pendidikan responden yang berasal dari lulusan SMA adalah 4 orang atau (13,3%), yang berasal dari lulusan D3 adalah 5 orang atau (16,7%), sedangkan yang berasal dari lulusan S1 adalah 21 orang atau (70%).

Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas tingkat pendidikan karyawan di Perum Bulog Divre I Sumut Medan adalah berasal dari lulusan S1 dengan jumlah 21 karyawan yang ada di Perum Bulog Divre I Sumut Medan.

3. Deskripsi variabel penelitian

a. Variabel X1 (Motivasi)

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

Tabel IV.6
Skor angket untuk variabel X1 (Motivasi)

No Pernyataan	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	56,7	13	43,3	0	0	0	0	0	0	30	100
2	13	43,3	17	56,7	0	0	0	0	0	0	30	100
3	12	40	18	60	0	0	0	0	0	0	30	100
4	14	46,7	16	53,3	0	0	0	0	0	0	30	100
5	9	30	20	66,7	1	3,3	0	0	0	0	30	100
6	13	43,3	17	56,7	0	0	0	0	0	0	30	100
7	4	13,3	22	73,4	4	13,3	0	0	0	0	30	100
8	6	20	20	66,7	4	13,3	0	0	0	0	30	100

Sumber : Diolah oleh SPSS 22,0

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang gaji/upah yang diberikan sudah sesuai dapat memotivasi saya dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 56,7%
- 2) Jawaban responden tentang kesempatan untuk maju memberikan semangat pada saya dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 56,7%.
- 3) Jawaban responden tentang pengakuan terhadap prestasi kerja membantu saya lebih termotivasi, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 60%.
- 4) Jawaban responden tentang keamanan ditempat kerja sudah mampu membantu saya dalam bekerja dengan nyaman, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 53,3%.
- 5) Jawaban responden tentang tempat kerja yang nyaman membantu saya merasa semangat bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 66,7%.
- 6) Jawaban responden tentang saya berpartisipasi dalam kegiatan kelompok untuk menyelesaikan pekerja yang belum terselesaikan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 66,7%
- 7) Jawaban responden tentang perlakuan yang hormat dan adil membantu saya merasa dihargai, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 73,4%.

8) Jawaban responden tentang saya memperoleh penghargaan oleh atasan karena prestasi yang dicapai, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 66,7%

b. Variabel X2 (Pelatihan)

Tabel IV.7

Skor Angket untuk Variabel X2 (Pelatihan)

No Pernyataan	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	56,7	13	43,3	0	0	0	0	0	0	30	100
2	11	36,7	19	63,3	0	0	0	0	0	0	30	100
3	12	40	18	60	0	0	0	0	0	0	30	100
4	10	33,3	20	66,7	0	0	0	0	0	0	30	100
5	10	33,3	18	60	2	6,7	0	0	0	0	30	100
6	12	40	18	60	0	0	0	0	0	0	30	100
7	17	56,7	13	43,3	0	0	0	0	0	0	30	100
8	16	53,3	14	46,7	0	0	0	0	0	0	30	100
9	15	50	15	50	0	0	0	0	0	0	30	100
10	10	33,3	20	66,7	0	0	0	0	0	0	39	100

Sumber : Diolah oleh SPSS 22,0

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang instruktur dalam pelatihan mampu menyampaikan materi yang baik, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 56,7%.
- 2) Jawaban responden tentang materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 63,3%.

- 3) Jawaban responden tentang peserta pelatihan dipilih melalui seleksi yang objektif oleh perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 60%.
- 4) Jawaban responden tentang peserta harus mengikuti pelatihan yang sudah diberikan perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 66,7%.
- 5) Jawaban responden tentang materi yang disampaikan mampu menambah pengetahuan peserta pelatihan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 60%.
- 6) Jawaban responden tentang materi dalam pelatihan yang diberikan perusahaan melatih karyawan dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 60 %.
- 7) Jawaban responden tentang tujuan pelatihan yang diberikan menghasilkan kemampuan karyawan yang lebih baik dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 56,7%.
- 8) Jawaban responden tentang saya perlu diberikan pelatihan mengenai efisiensi waktu, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 53,3%.
- 9) Jawaban responden tentang metode penyajian dalam pelatihan telah sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan peserta pelatihan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 50 %.
- 10) Jawaban responden tentang metode yang diberikan perusahaan membantu saya terlatih dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 66,7%.

c. Variabel X3 (Lingkungan Kerja)

Tabel IV.8

Skor Angket untuk Variabel X3 (Lingkungan Kerja)

No Pernyataan	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	53,3	14	46,7	0	0	0	0	0	0	30	100
2	10	33,3	15	50	5	16,7	0	0	0	0	30	100
3	12	40	18	60	0	0	0	0	0	0	30	100
4	14	46,7	16	53,3	0	0	0	0	0	0	30	100
5	15	50	15	50	0	0	0	0	0	0	30	100
6	10	33,3	19	63,3	1	3,3	0	0	0	0	30	100
7	10	33,3	17	56,7	3	10	0	0	0	0	30	100
8	12	40	18	60	0	0	0	0	0	0	30	100
9	6	20	22	73,3	2	6,7	0	0	0	0	30	100
10	16	53,3	14	46,7	0	0	0	0	0	0	30	100
11	11	36,7	19	63,3	0	0	0	0	0	0	30	100
12	16	53,3	14	46,7	0	0	0	0	0	0	30	100

Sumber : Diolah oleh SPSS 22,0

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang tempat kerja saya sangat teratur dalam meletakkan barang ataupun berkas berkas kantor, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 53,3 %.
- 2) Jawaban responden tentang tempat kerja saya tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 50%.
- 3) Jawaban responden tentang fasilitas yang diberikan sesuai dengan kebutuhan saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 60%.

- 4) Jawaban responden tentang fasilitas yang diberikan mendorong prestasi kerja saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 53,3%.
- 5) Jawaban responden tentang kebersihan lingkungan sekitar membantu saya merasa nyaman dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 50%.
- 6) Jawaban responden tentang ruangan kerja yang bersih mendukung saya semangat bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 63,3 %
- 7) Jawaban responden tentang penataan cahaya pada saat ini memperlancar saya dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 56,7%.
- 8) Jawaban responden tentang pencahayaan ditempat kerja saya tidak menyilaukan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 60%.
- 9) Jawaban responden tentang jauh dari kebisingan membantu saya tenaga dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 73,3%.
- 10) Jawaban responden tentang saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 53,3%.
- 11) Jawaban responden tentang lingkungan kerja nyaman membantu saya semangat bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 63,3%.

12) Jawaban responden tentang lingkungan kerja fisik diperusahaan mendukung saya dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 53,3%.

d. Variabel Y (Prestasi Kerja)

Tabel IV.9

Skor Angket untuk Variabel Y (Prestasi Kerja)

No Pernyataan	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	53,3	14	46,7	0	0	0	0	0	0	30	100
2	18	60	12	40	0	0	0	0	0	0	30	100
3	14	46,7	16	53,3	0	0	0	0	0	0	30	100
4	14	46,7	16	53,3	0	0	0	0	0	0	30	100
5	10	33,3	20	66,7	0	0	0	0	0	0	30	100
6	16	53,3	14	46,7	0	0	0	0	0	0	30	100
7	15	50	15	50	0	0	0	0	0	0	30	100
8	10	33,3	20	66,7	0	0	0	0	0	0	30	100
9	12	40	18	60	0	0	0	0	0	0	30	100
10	16	53,3	14	46,7	0	0	0	0	0	0	30	100
11	17	56,7	13	43,3	0	0	0	0	0	0	30	100
12	17	56,7	13	43,3	0	0	0	0	0	0	30	100

Sumber : Diolah oleh SPSS 22,0

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 53,3%.
- 2) Jawaban responden tentang tingkat usaha yang dicurahkan memberikan hasil kerja yang baik, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 60%.

- 3) Jawaban responden tentang saya teliti dan cekatan dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 53,3%.
- 4) Jawaban responden tentang pengetahuan yang dimiliki memberikan prestasi kerja saya lebih baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 53,3%.
- 5) Jawaban responden tentang peningkatan kemampuan karyawan dalam membantu rencana pekerjaan sehingga tercapai efisiensi dan efektivitas, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 66,7%.
- 6) Jawaban responden tentang saya bersedia menyelesaikan masalah tanpa diperintah, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 53,3%.
- 7) Jawaban responden tentang kualitas hasil kerja saya sesuai yang diharapkan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 50 %.
- 8) Jawaban responden tentang saya bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 66,7%.
- 9) Jawaban responden tentang saya berusaha memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya untuk memenuhi target, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 60%.
- 10) Jawaban responden tentang saya mematuhi tata tertib lingkungan kerja, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 53,3%.
- 11) Jawaban responden tentang mengerjakan setiap yang diberikan dengan sungguh-sungguh, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 56,7%.

12) Jawaban responden tentang saya datang dan pulang kerja tepat waktu, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 56,7%

B. Analisis Data

1. Regresi Linear Berganda

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

Tabel IV.10 Koefisien Regresi

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,345	8,184		,164	,871
	MOTIVASI	,755	,188	,529	4,026	,000
	PELATIHAN	,405	,129	,424	3,133	,004
	LINGKUNGAN	,158	,100	,175	1,577	,027

a. Dependent Variable: PRESTASI

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*) versi 22.0 di dapat:

$$a = 1,345$$

$$b_1 = 0,755$$

$$b_2 = 0,405$$

$$b_3 = 0,158$$

Jadi persamaan regresi ganda linier untuk tiga prediktor (motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja) adalah:

$$Y = 1,345 + 0,755 X_1 + 0,405 X_2 + 0,158 X_3$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja) memiliki koefisien b_i yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai hubungan yang searah terhadap variabel Y (prestasi kerja). Variabel motivasi (X_1) memiliki kontribusi relatif yang paling besar di antara kedua variabel bebas.

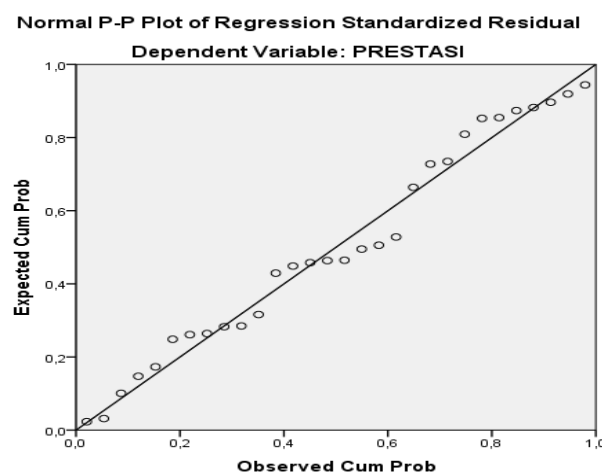
2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Dengan regresi linear berganda dikenal dengan sebagai beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah dalam model regresi variabel bebas dan variabel terikat memiliki distribusi yang baik atau layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan dan untuk pemecahan masalah praktis. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memiliki asumsi normalitas. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni:

Gambar IV.1

Normalitas



Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian cenderung normal

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 5.

Tabel IV.11
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	MOTIVASI	,659	1,518
	PELATIHAN	,619	1,615
	LINGKUNGAN	,923	1,083

a. Dependent Variable: PRESTASI

Kedua variabel independen yakni X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), sehingga berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tidak menjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

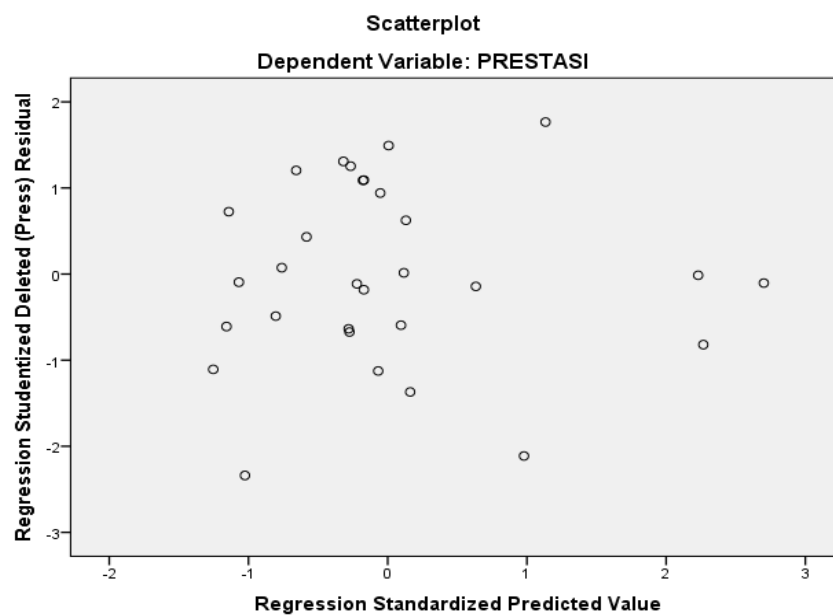
c. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka

disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas

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

Gambar IV.2
Heterokedastisitas



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

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Penguji hubungan variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.12
Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,345	8,184		,164	,871
	MOTIVASI	,755	,188	,529	4,026	,000
	PELATIHAN	,405	,129	,424	3,133	,004
	LINGKUNGAN	,158	,100	,175	1,577	,027

a. Dependent Variable: PRESTASI

$T_{\text{tabel}} = Dk = n - 3 = 30 - 3 = 27$ ($k=3$) jadi, adalah $t_{\text{tabel}} = 2,052$

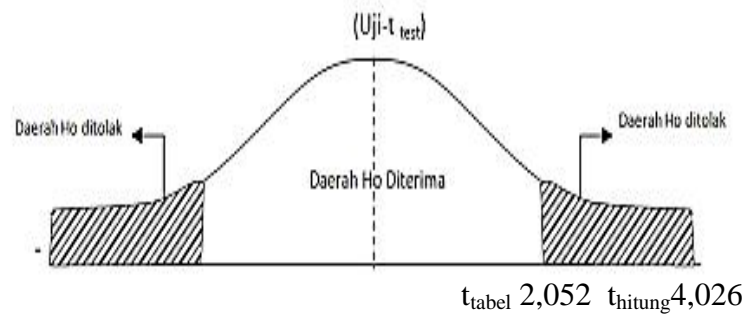
1) Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui bahwa perolehan nilai coefficients : $t_{\text{hitung}} = 4,026$ $t_{\text{tabel}} = 2,052$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

a) H_0 ditolak bila : $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$,

b) H_0 diterima bila : $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ atau $-t_{\text{hitung}} \geq -t_{\text{tabel}}$



Gambar IV.3.Kriteria pengujian Hipotesis Uji t (Parsial)

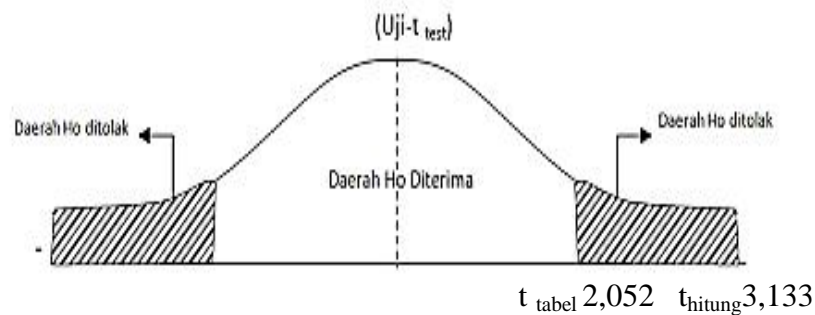
Berdasarkan hasil pengujian di atas variabel Motivasi (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 4,026 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan nilai ketentuan untuk 30 sample t_{tabel} sebesar 2,052 dengan nilai signifikan 0,05 Kesimpulannya $t_{hitung} 4,026 > t_{tabel} 2,052$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial motivasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap prestasi (Y) pada Perum Bulog Divre I Sumut Medan.

2) Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui bahwa perolehan nilai coefficients : $t_{hitung} = 3,133$ $t_{tabel} = 2,052$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

- a) H_0 ditolak bila : $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$,
- b) H_a diterima bila : $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$



Gambar IV.4 Kriteria pengujian Hipotesis Uji t (Parsial)

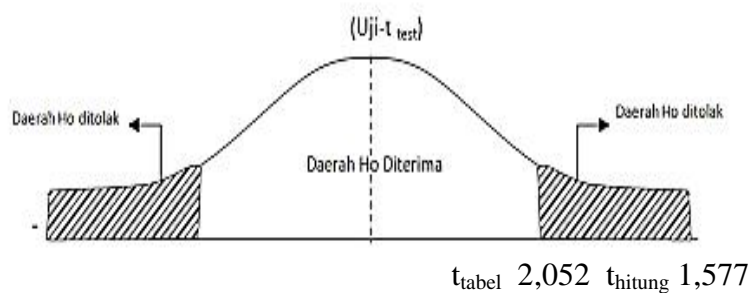
Pelatihan (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 3,133 dengan nilai signifikan 0,004 sedangkan nilai ketentuan untuk 30 sample t_{tabel} sebesar 2,052 dengan nilai signifikan 0,05 Kesimpulannya $t_{hitung} 3,133 > t_{tabel} 2,052$ dengan nilai signifikan $0,004 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial pelatihan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi (Y) pada Perum Bulog Divre I Sumut Medan.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi kerja

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui bahwa perolehan nilai coefficients : $t_{hitung} = 1,577$ $t_{tabel} = 2,052$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

- a) H_0 ditolak bila : $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$,
- b) H_0 diterima bila : $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$



Gambar IV.5 Kriteriaan pengujian Hipotesis Uji t (Parsial)

Lingkungan Kerja (X_3) diperoleh t_{hitung} sebesar 1,577 dengan nilai signifikan 0,027 sedangkan nilai ketentuan untuk 30 sample t_{tabel} sebesar 2,052 dengan nilai signifikan 0,05 Kesimpulannya $t_{hitung} 1,577 > t_{tabel} 2,052$ dengan nilai signifikan $0,027 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial lingkungan kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap prestasi (Y) pada Perum Bulog Divre I Sumut Medan.

b. Uji F (Simultan)

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah : motivasi (X_1), pelatihan (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja (Y). Agar dapat dilakukan pengujian statistik, maka hipotesis substansial tersebut di konversi ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$ \hat{e} {apabila semua koefisien β adalah sama dengan nol, maka motivasi (X_1), pelatihan (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja (Y)}.

$H_a : \text{Salah satu } \beta \neq 0$ \hat{e} {apabila salah satu koefisien β tidak sama dengan nol, maka motivasi (X_1), pelatihan (X_2) dan

lingkungan kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja (Y }).

Ketentuannya, jika nilai Sig pada tabel Anova $< \alpha_{0,05}$, maka H_0 ditolak, namun bila nilai Sig $> \alpha_{0,05}$, maka H_0 diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut :

Tabel IV.13
Uji Simultan (Uji F)

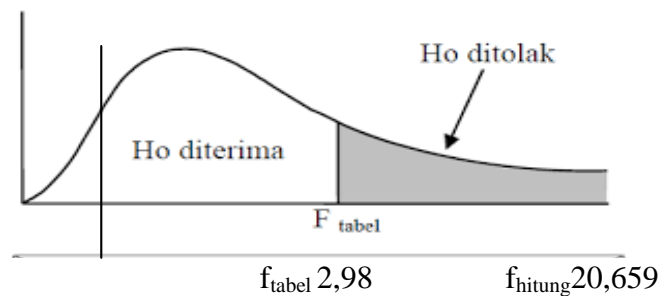
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	165,057	3	55,019	20,659	,000 ^b
	Residual	69,243	26	2,663		
	Total	234,300	29			

a. Dependent Variable: PRESTASI

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN, MOTIVASI, PELATIHAN

$F_{\text{tabel}} = D_{k=n-k-1} = 30-3-1 = 26$ ($k=3$) jadi, adalah 2,98, $F_{\text{hitung}} = 20,659$

- 1) $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}} = H_0$ ditolak, taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig.2 tailed $\leq 0,05$)
- 2) $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}} = H_0$ diterima, taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig.2 tailed $\leq 0,05$)



Gambar IV.6 Kriteria pengujian Hipotesis Uji F (Simultan)

Berdasarkan data tabel IV.12 uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 20,659 dengan nilai signifikan 0,000 pada F_{tabel} untuk 30 sample dengan signifikan 0,05 dengan nilai F_{tabel} sebesar 2,98, maka diperoleh $F_{hitung} 20,659 > F_{tabel} 2,98$ dengan nilai signifikan 0,000 dibawah nilai 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1), pelatihan (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y) pada Perum Bulog Divre I Sumut Medan.

c. Koefisien determinasi (R-Square)

Selanjutnya dengan melihat *R-Square* akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat :

Tabel IV.14 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,839 ^a	,704	,670	1,63193

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN, MOTIVASI, PELATIHAN

b. Dependent Variable: PRESTASI

Melalui tabel di atas terlihat bahwa nilai R adalah 0,839 dan R-Square adalah 0,704 atau 70,4% Dari nilai R-Square dapat diketahui bahwa secara bersama motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 70,4% sedangkan sisanya sebesar 29,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

C. Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (motivasi, pelatihan dan beban kerja) memiliki koefisien b yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (prestasi kerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja

Dari hasil uji statistik Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) pada Perum Bulog Divre I Sumut Medan. Dikarenakan hasil $t_{hitung} (4,026) > t_{tabel} (2,052)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil penelitian Hasrudy Tanjung (2017) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas sosial dan tenaga kerja kota medan. artinya manjer yang mempunyai motivasi tinggi cenderung memiliki prestasi kerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang berprestasi kerjanya rendah dimungkinkan karena memotivasinya rendah. Dan dikemukakan oleh Jufrizen (2017) motivasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Madani Medan.

Berdasarkan hasil penelitian tidak sejalan yang dikemukakan oleh Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieg dan Gunawan Eko Nurtjahjono (2014) Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. Dan kemudian dikemukakan oleh Made Widyasari (2013) Motivasi kerja berhubungan negatif dan signifikan

terhadap prestasi kerja karyawan bagian Tata Graha yang bermakna bahwa semakin banyak jumlah jam lembur yang dilakukan oleh karyawan pada bagian tata graha, maka tingkat prestasi kerja karyawan akan semakin menurun.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Mangkunegara (2017, hal. 94). Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan, mengarahkan dan memelihara perilaku berhubungan dengan lingkungan kerja, maka memotivasi karyawannya sehingga prestasi kerjanya dapat ditingkatkan

2. Pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja

Dari hasil uji statistik pelatihan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) pada Perum Bulog Divre I Sumut Medan. Dikarenakan hasil t_{hitung} (3,133) > t_{tabel} (2,052) dengan nilai signifikan $0,004 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil penelitian Devi savitri, (2015) bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada foodmart lembusan di samarinda, hal ini mengindikasikan aspek pelatihan dalam kategori tinggi, artinya pelatihan telah diberikan dan karyawan sudah sesuai apa yang dilakukan dalam tugasnya. Kemudian hasil penelitian yang dikemukakan oleh Yuli mardiyanti (2017) pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Sami Surya Perkasa Sukoharjo.

Berdasarkan hasil penelitian tidak sejalan yang dikemukakan oleh Desty Rismaniar Puspitasari (2017) bahwa pelatihan tidak ada pengaruh yang signifikan

terhadap prestasi kerja karyawan technician Samarindaming PT. Hexindo Adiperkasa Tbk di Samarinda. Sedangkan penelitian tidak sejalan yang dikemukakan oleh Jiantoro Subekti, Djamhur Hamid dan Mochamad Djudi Mukzam (2017) tidak ada Pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang.

Menurut Sutrisno(2012, hal. 67) mengemukakan bahwa pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu karyawan untuk menguasai keterampilan dalam pekerjaannya, pelatihan yang diberikan perusahaan membuat karyawan dapat meningkatkan prestasi karena kemampuan perawat sudah dengan standar kerja.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja

Dari hasil uji statistik lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) pada Perum Bulog Divre I Sumut Medan. Dikarenakan hasil $t_{hitung} (1,577) > t_{tabel} (2,052)$ dengan nilai signifikan $0,027 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Elizar dan hasrudy Tanjung (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan hasil penelitian oleh Andi Nurhasanah (2010), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank Indonesia cabang Samarinda.

Berdasarkan hasil penelitian tidak sejalan yang dikemukakan oleh Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieg dan Gunawan Eko Nurtjahjono (2014) Lingkungan kerja tidak ada berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. Sedangkan hasil penelitian dikemukakan oleh Palampanga dan Miri (2017), dengan judul pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan kelurahan di wilayah kecamatan ampama kota kabupaten tojo una-una menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan kelurahan di wilayah kecamatan ampama kota kabupaten tojo una-una.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Menurut Malik (2016, hal. 164) menyatakan lingkungan kerja adalah kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan membuat tenaga kerja dapat menikmati apa yang sedang dikerjakannya.

4. Pengaruh motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1), Pelatihan (X2), dan Lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja (Y) pada Perum Bulog Divre I Sumut Medan. Dikarenakan hasil $F_{hitung} (20,659) > F_{tabel} (2,98)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dengan nilai R Square sebesar 0,704 atau 70,4% yang berarti bahwa hubungan antara Prestasi kerja (Y) dengan Motivasi (X1), Pelatihan (X2), dan

Lingkungan kerja (X3) adalah rendah, sedangkan sisanya 29,6% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Asri Warnanti (2014) menunjukkan bahwa motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Kcu Thamrin Jakarta Pusat. Selanjutnya hasil penelitian yang dikemukakan oleh Siti Nurjanah dan Eny Ariyanto (2014) menunjukkan bahwa pengaruh motivasi, pelatihan, dan kinerja karyawan secara simultan maupun secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan outsourcing di PT BRI Kantor Wilayah Jakarta 1.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai pengaruh motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Perum Bulog Divre I Sumut Medan. Responden pada penelitian ini berjumlah 30 karyawan, kemudian telah dianalisa, maka kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel motivasi (X_1) terhadap variabel prestasi kerja (Y) pada Perum Bulog Divre I Sumut yang ditunjukkan dari hasil t_{hitung} (4,026) > t_{tabel} (2,052) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
2. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel pelatihan (X_2) terhadap variabel prestasi kerja (Y) pada Perum Bulog Divre I Sumut yang ditunjukkan dari hasil t_{hitung} (3,133) > t_{tabel} (2,052) dengan nilai signifikan $0,004 < 0,05$ yang artinya pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
3. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel prestasi kerja (Y) pada Perum Bulog Divre I Sumut yang ditunjukkan dari hasil t_{hitung} (1,577) > t_{tabel} (2,052) dengan nilai signifikan $0,027 < 0,05$ yang artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

4. Dari Uji F_{hitung} adalah $20,659 > F_{tabel} 2,98$ dengan probabilitas $sig 0,000 < \alpha 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti motivasi (X_1), pelatihan (X_2) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja (Y) pada taraf $\alpha 0,05$. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh R Square sebesar 0,704 atau 70,4% yang berarti bahwa hubungan antara prestasi kerja (Y) dengan motivasi (X_1) dan beban kerja (X_2) adalah rendah, sedangkan sisanya 29,6% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

B. Saran

Dari hasil penelitian ini dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Saran Praktis

- a. Bagi Perum Bulog Divre I Sumut Medan hendaknya hasil penelitian ini dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai yang positif, yang berarti jika motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja juga meningkat, sehingga ada baiknya pimpinan selalu memberikan motivasi dengan baik dan memperhatikan pelatihan, lingkungan kerja karyawan.

2. Saran Teoritis

- a. Disarankan bagi peneliti lain agar dapat menjadi pedoman/acuan untuk melakukan penelitian lebih mendalam terhadap kontribusi dari variabel motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja.
- b. Disarankan bagi peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian dengan melihat korelasi dari faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi, Nurhasana (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bank Indonesia Cabang Samarinda. *Jurnal Eksis*, 6 (1), 1267-1266.
- Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieq dan Gunawan Eko Nurtjahjono. (2014) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*.13 (1), 1-8
- Asri Warnanti. (2014). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia Tbk Cabangkcu Thamrin Jakarta Pusat. *Jurnal Serambi Hukum*. 8 (2), 285-295.
- Baidlowi, Muhammad. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perum Bulog Sub Divre 1 Semarang. Semarang
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Penerbit Erlangga.
- A.Aji Tri Budianto dan Amelia Katini. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Gas Negara (Persero) SBU Distribusi Wilaya Jakarta . *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. 3 (1), 100-124.
- Dhea, Sekar. Ayu, & Hetty Krisnani. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Sehingga Menghasilkan Suatu Hubungan Antar Petugas K3L UNPAD. *Jurnal Pekerjaan Sosial* .1 (2), 16 - 26.
- Devi, Savitri (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Foodmart Lembuswa di Samarinda. *e-Journal Administrasi Bisnis* 3 (4), 888-899.
- Desty Rismaniar Puspitasari. (2017). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Technician Samarinda Miningpt. Hexindo Adiperkasa Tbk Di Samarinda. *ejournal Administrasi Bisnis*, 5 (4), 1055-1064.
- Diana, Khairani. Sofyan. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Bappeda. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*. 2 (1), 18-23.

- Elizar dan Hasrudy Tanjung. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1 (1), 46-58
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Hasrudy, Tanjung. (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.
- Jufrizen. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27-34.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis* . Medan: UMSU Press.
- Jiantoro Subekti, Djamhur Hamid Dan Mochamad Djudi Mukzam. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan Dan Jaringan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 50 (1), 147-152.
- Made Widyasari. (2013). Hubungan Sikap Karyawan Dengan Motivasi Kerja Dan Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 7 (1), 57-65.
- Malik, N. (2016). *Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesi* . Malang: UMM Press.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Pt. Remaja Rosdakarya.
- Mardiyanti, Y. (2017). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Prstasi Kerja Karyawan pada PT. Sami Surya Perkasa Sukoharjo. *Universitas Muhammadiyah Surakarta* .
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta,cv.
- Palampanga dan Miri . (2017). Pengaruh Kepimpinan , Lingkungan Kerja, Dan Displin Kerja Terhadap Presatsi Kerja Karyawan Kelurahan Di Wilayah Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Una-Una. *Jurnal Katalogis*, 5 (10), 100-108.
- Siti Nurjanah dan Eny Ariyanto. (2014). Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* Pada Pt Bri, Tbk Kantor Wilayah Jakarta I, *Telaah Bisnis*, 15 (2), 105-116.

Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi Offset,cv.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Tim penyusun. (2019). *Pedoman penulisan skripsi*, Medan: FE-UMSU.