

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

SKRIPSI

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



Oleh:

Nama : ANDI KUSUMA
NPM : 1405160677
Program Studi : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 27 Maret 2018, Pukul 13.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : ANDI KUSUMA
N P M : 1405160677
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : **PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA PROVINSI SUMATERA UTARA**

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

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II


M. ELFI AZHAR, S.E., M.Si


MUHAMMAD IRFAN NASUTION, S.E., M.M

Pembimbing


SATRIA MIRSYA AFFANDY NASUTION, S.E., M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris


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


ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : ANDI KUSUMA
N.P.M : 1405160677
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA
PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi

Medan, Maret 2018

Mengetahui Skripsi

(SATRIA MIRSYA AFFANDY NASUTION, S.E., M.Si)

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

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

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



(H. LANURI, S.E., MM., M.Si)



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ANDI KUSUMA
NPM : 1405160677
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA PROVINSI SUMATERA UTARA

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
01 Februari 2018	Disetujui Bab 4 Perbaikan		
14 Februari 2018	Disetujui SPSS		
07 Maret 2018	Perbaikan Perubahan kutipan dan Data		
22 Maret 2018	ALL SIDANG		

Pembimbing Skripsi

SATRIA MIRSYA AFFANDY NASUTION S.E.,M.Si

Medan, Maret 2018
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

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

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : *Andi Kusurra*
NPM : *1405160677*
Konsentrasi : *Manajemen Sumber Daya Manusia*
Fakultas : *Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/*
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, obeservasi, 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 UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, *17-01-2018*
Pembuat Pernyataan



NB :

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

ABSTRAK

ANDI KUSUMA. 1405160677. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. Skripsi 2018. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 75 pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan angket/kuisioner, observasi lalu uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f, dan koefisien determinasi (R-Square).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada berpengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Dengan hasil pengujian yaitu $t_{hitung} 2.358 > 1.993$ dengan nilai signifikan $0,021 < 0,05$. Ada berpengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai. Dengan hasil pengujian $t_{hitung} 2.385 > 1.993$ dengan nilai signifikan $0,020 < 0,05$. Ada berpengaruh secara simultan pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Dengan hasil pengujian $F_{hitung} 6.051 > F_{tabel} 3,12$ dengan nilai signifikan $0,004 < 0,05$.

Kata Kunci : Pelatihan, Motivasi, Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin, puji dan syukur penulis atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan banyak nikmat dan karunianya kepada kita semua sehingga kita dapat berpikir dan merasakan segalanya. Satu dari sekian banyak nikmatnya adalah mampunya penulis dalam menyelesaikan skripsi ini sebagaimana mestinya, dimana merupakan salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana/Strata-1 (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Serta tidak lupa shalawat beriringkan salam penulis hari bahkan kepada Nabi kita Rasulullah Muhammad SAW yang telah membawa risalah kepada umat manusia dan membawa dari alam kegelapan menuju ke alam yang terang benderang.

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

1. Ayahanda Ponidi dan Ibunda Fatmawati Hasibuan tersayang, serta abang Edi Kurniawan dan Adik Indah Rahayu dan Widia Aprilia yang selalu memberi semangat, dukungan dan doa kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Dekan Wakil Dekan I Fakultas 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 Dr. Hasrudy Tanjung SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Syarifuddin Hasibuan SE, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Program Studi Manajmen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Satria Mirsya Affandy Nasution SE, M.Si sebagai pembimbing saya telah memberikan bimbingan dan arahan yang banyak membantu dan memberikan ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis.
9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada teman-teman seperjuangan saya kelas C Manajemen siang angkatan 2014 yang telah memberikan banyak motivasi serta semangat sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

11. Kepada Sahabat saya semuanya dan Pegawai dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara yang juga banyak membantu dan memberikan arahan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini belum sempurna baik penulisan maupun isi karena keterbatasan kemampuan penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari pembaca untuk penyempurnaan skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih dan semoga skripsi ini dapat berguna bagi pembaca terlebih penulis sendiri.

Medan, Maret 2018

Penulis

ANDI KUSUMA

1405160677

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teoritis	7
1. Kinerja Karyawan.....	7
a) Pengertian Kinerja Pegawai	7
b) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai ...	8
c) Indikator Kinerja Pegawai.....	11
d) Penilaian Kinerja.....	14
2. Pelatihan.....	15
a) Pengertian Pelatihan.....	15
b) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan	15
c) Indikator Pelatihan.....	17
d) Manfaat Penelitian	20
3. Motivasi	20

a) Pengertian Motivasi	20
b) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	21
c) Indikator Motivasi.....	27
d) Tujuan Motivasi.....	29
B. Kerangka Konseptual	30
1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai.....	30
2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	31
3. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai .	
.....	31
C. Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN.....	34
A. Pendekatan Penelitian	34
B. Definisi Operasional.....	34
1. Kinerja Pegawai (Y).....	34
2. Pelatihan(X1)	35
3. Motivasi (X2).....	36
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	36
D. Populasi dan Sempel Penelitian	37
1. Populasi.....	37
2. Sampel	38
E. Teknik Pengumpulan Data.....	38
1. Angket (Questioner)	38
2. Uji Reliabilitas.....	39
3. Uji validitas	40

F. Teknik Analisis Data	41
1. Regresi Linier Berganda	41
2. Uji Asumsi Klasik	42
a) Uji Normalitas	42
b) Uji Multikolinearitas.....	42
c) Uji Heterokedastisitas	43
3. Pengujian Hipotesis	43
a) Uji Secara Parsial (Uji t).....	43
b) Uji Simultan (Uji F).....	45
c) Uji Determinasi R^2	46
BAB IV HASIL PENELITIAN PEMBAHASAN.....	47
A. Hasil Penelitian	47
B. Teknik Analisis Data.....	53
C. Pembahasan	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	66
A. Kesimpulan.....	66
B. Saran.....	67
DAFTAR PUSAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel III-1 Indikator Kinerja Pegawai.....	35
Tabel III-2 Indikator Pelatihan.....	35
Table III-3 Indikator Motivasi.....	36
Tabel III-4 Waktu Penelitian.....	37
Tabel III-5 Skala Pengukuran Likert's	39
Tabel IV.1 Skala Pengukuran Likert	47
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	48
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	49
Tabel IV.5 Hasil Uji Validitas Instrumen Pelatihan (X1)	50
Tabel IV.6 Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi (X2)	50
Tavel IV.7 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai (Y)	51
Tabel IV.8 Hasil Uji Reabilitas Instrumen	51
Tabel IV.9 Regresi Linear Berganda	52
Tabel IV.10 Uji Multikolenieritas.....	55
Tabel IV.11 Uji t.....	57
Tabel IV.12 Uji F.....	59
Tabel IV.13 Koefesien Determinasi.....	60
Tabel IV.14 Hasil Pengujian Hipotesis.....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1 Paradigma Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai ..	32
Gambar III. 1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t	44
Gambar III. 2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	46
Gambar IV.1 Grafik Uji Normalitas.....	54
Gambar IV.2 Hasil Uji Normalitas.....	54
Gambar IV. 3 Hasil Uji heteroskedastisitas	56
Gambar IV. 4 Kurva Hipotesis Uji Parsial Pelatihan	58
Gambar IV. 5 Kurva Hipotesis Uji Parsial Motivasi.....	59
Gambar IV. 6 Kurva Hipotesis Uji Simultan.....	60
Gambar IV.7 Paradigma Penelitian	61

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan dunia saat ini kian meningkat sehingga setiap organisasi dituntut untuk menghadapi segala macam bentuk tantangan yang ada. Berbagai tantangan yang dihadapi oleh setiap organisasi. Perusahaan mempunyai tujuan untuk berkembang dan mengalami kemajuan sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan, sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain. Perusahaan yang mampu bersaing dengan para pesaingnya adalah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sebaliknya sumber daya manusianya rendah maka tujuan suatu perusahaan akan terhambat.

Peran Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting dalam suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah. Sumber daya manusia harus dikelola secara optimal, dan diberi ekstra perhatian dan memenuhi hak-haknya, selain itu SDM adalah *partner* pengusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Selain perusahaan, SDM juga senantiasa harus meningkatkan kompetensinya, seiring dengan perkembangan era globalisasi. Agusta (2013, hal 1) Agar dapat bersaing dalam persaingan bisnis perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan SDM yang berkualitas.

Dalam proses kinerja, pelatihan merupakan suatu hal yang penting agar pegawai dapat bekerja dengan baik dan dapat menyelesaikan tugas dengan maksimal. Pelatihan adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja pegawai

untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Pada awalnya, pelatihan pegawai hanya diperuntukkan kepada tenaga-tenaga oprasional, agar memiliki keterampilan secara teknis. Tetapi, kini pelatihan diberikan kepada setiap pegawai dalam perusahaan termasuk pegawai administrasi maupun tenaga manajerial (Bangun 2012, hal 202). Alasan diterapkannya pelatihan bagi pegawai adalah pegawai yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan, perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktifitas pegawai, dan pegawai menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada (Gunawan dkk, 2014 hal 2).

Disamping pegawai diberi pelatihan ada baiknya pegawai juga diberikan motivasi agar pegawai lebih giat lagi dalam bekerja dan dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Motivasi adalah daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Susilo, 2014 hal 2).

Diberikannya motivasi kepada pegawai atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan antara lain: mendorong semangat gairah pegawai, meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai, meningkatkan produktivitas kerja pegawai, mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai, meningkatkan kesejahteraan pegawai, meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas dan pekerjaannya (Agusta, 2013 hal 2).

Motivasi adalah suatu sugesti atau dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau dari diri sendiri. Dorongan itu dimaksudkan agar orang tersebut menjadi orang yang lebih baik dari yang sebelumnya. (Feriyanto 2015, hal 71).

Dari pelatihan dan motivasi yang di berikan kepada pegawai tentu saja semua berkaitan dengan hasil kinerja agar pekerjaan mereka dapat terselesaikan dengan baik dan dengan hasil yang optimal. Kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya. (Sarita 2012, hal 4).

Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara merupakan lembaga pemerintah yang bergerak dibidang pendataan tenaga kerja dan merupakan instansi yang mempunyai tugas membantu Gubernur Sumatera Utara dalam melaksanakan tugas otonomi, tugas pembantuan dan tugas dekonsentrasi di bidang ketenagakerjaan. Untuk melaksanakan tugas tersebut Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang ketenaga kerjaan skala provinsi yaitu, menyusun perencanaan tenaga kerja daerah dan pembangunan transmigrasi, menyusun penyebarluasan informasi pasar kerja di wilayah provinsi, melakukan monitoring dan evaluasi penempatan TKI ke luar negeri. Alamat Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara berada di Jl. Asrama No.143 Medan Sumatera Utara.

Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera memiliki beberapa permasalahan, adapun beberapa permasalahan yang saya amati dari hasil survey yang di dapat melalui observasi pada saat kegiatan magang yang sudah dikumpulkan penulis,

bahwa masih banyak pegawai yang mengerjakan kepentingan pribadi dalam masa jam kerja. Masih ada pegawai yang mengobrol dengan pegawai bagian lainnya karena merasa tidak ada pekerjaan yang harus diselesaikan dengan tidak adanya perintah langsung dari atasan, pegawai sering mengabaikan apel yang diadakan manajemen instansi sehingga pada apel pagi sering pegawai terlambat dan tidak mengikuti apel pagi. Pegawai yang kurang kesadaran terlibat langsung dalam mendorong memecahkan permasalahan dikantor, sering adanya komplain dari masyarakat pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara terhadap kinerja pegawai yang terkesan lambat. Hal ini dikarenakan pegawai merasa kurang nyaman dalam bekerja karna masih adanya kendala-kendala dalam bekerja.

Kendala tersebut adalah masalah pelatihan yang kurang memadai dan kurang dapat dipahami, sehingga pegawai yang baru susah untuk memahami pekerjaan yang diberikan. Hal ini bisa membuat pekerjaan terhambat karena pegawai yang baru belum memahami pekerjaan yang di berikan. Adapun masalah selain pelatihan adalah masalah motivasi, kurangnya motivasi menjadi salah satu kendala dalam bekerja. Dimana pegawai banyak bermalasan dalam bekerja dan kurang serius dalam bekerja.

Dari masalah kurangnya pelatihan dan motivasi bisa berakibat ke kinerja atau hasil kerja yang di hasilkan menjadi kurang baik atau pun mengecewakan terbukti masih banyak masyarakat yang komplain atas kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai-pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam bentuk karya ilmiah dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara”**

B. Identifikasi Masalah

1. Pelatihan yang diberikan kurang memadai dan kurang dipahami sehingga karyawan tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik.
2. Kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan yang membuat karyawan banyak bermalas-malasan dalam bekerja.
3. Kinerja yang di dihasilkan kurang optimal hal ini dapat dilihat dari pengerjaan tugas-tugas yang diberikan.

C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

- a. Responden yang diteliti adalah Staf dan Pegawai yang sudah mendapat pelatihan saja pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
- b. Penelitian ini dibatasi hanya variabel pelatihan, motivasi dan kinerja pegawai.

2. Rumusan Masalah

- a. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
- b. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
- c. Apakah pelatihan dan motivasi berpengaruh secara serempak bersama-sama terhadap kinerja pegawai?

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi secara serempak bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan referensi jika perusahaan ingin mengetahui apa saja yang penting untuk diperhatikan dalam menciptakan suasana kerja yang baik.

b. Manfaat Praktis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta sebagai sarana untuk latihan berfikir secara logis dan sistematis.

c. Manfaat Penelitian

Sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti lain yang berminat untuk melakukan penelitian dibidang yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. URAIAN TEORITIS

1. Teori Kinerja Pegawai

a. Pengertian kinerja pegawai

Kinerja adalah hasil yang dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Kinerja merupakan prestasi kerja atau *performance*, yaitu hasil kerja dalam periode tertentu disbanding dalam berbagai kemungkinan.

Menurut Wirawan (2015, hal 264) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum sesuai dengan moral maupun etika”.

Menurut Suhardi (2015, hal 3) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari kedua pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah suatu hasil yang dicapai dan prestasi dalam melakukan suatu pekerjaan berdasarkan kriteria dan perbandingan yang berlaku antara hasil kerja secara nyata dengan standart kerja yang ditetapkan untuk suatu pekerjaan dan untuk hasil yang maksimal.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Perusahaan yang baik harus mampu mengukur setiap kinerja pegawainya, karena hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan apakah sebuah target yang diberikan perusahaan dapat dicapai atau tidak.

Menurut Wirawan (2015, hal 272) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor ekonomi makro dan mikro organisasi
- 2) Kehidupan politik
- 3) Kehidupan sosial budaya masyarakat
- 4) Agama

Berikut penjelasan dari faktor-faktor tersebut:

- 1) Faktor ekonomi makro dan mikro organisasi.

Jika ekonomi makro dan mikro memburuk dan inflasi meningkat yang berakibat harga barang dan jasa meningkat sedangkan upah tetap, akan mempengaruhi nilai nominal upah pegawai yang merosot daya belinya.

- 2) Kehidupan politik

Kehidupan politik yang tidak stabil juga mempengaruhi kinerja para pegawai. Di negara-negara yang kacau kehidupan politiknya menjadi pahlawan menimbulkan konflik politik yang mengganggu produktivitas tenaga kerja.

- 3) Kehidupan sosial dan budaya masyarakat

Kehidupan sosial budaya masyarakat juga mempengaruhi SDM. Sebagian terbesar masyarakat Indonesia telah hidup dalam abad ke-21 akan tetapi sebagian suku di tanah air masih hidup dengan pola sosial budaya yang sangat sederhana produktivitas sangat rendah.

4) Agama

Dalam sejarah, agama Kristen merupakan pelopor lahirnya kapitalisme, demikian juga agama Islam dianggap sebagai agama yang mengembangkan perdagangan. Sejumlah ayat dalam Injil dan Al-Qur'an yang mendorong umat kedua agama tersebut untuk bekerja dan meningkatkan produktivitas.

Menurut Kasmir (2016, hal 189) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dan keahlian
- 2) Pengetahuan
- 3) Rancangan kerja
- 4) Kepribadian
- 5) Motivasi kerja
- 6) Kepemimpinan
- 7) Gaya kepemimpinan
- 8) Budaya organisasi
- 9) Kepuasan kerja
- 10) Lingkungan kerja
- 11) Loyalitas
- 12) Komitmen
- 13) Disiplin kerja

Berikut penjelasan dari faktor-faktor tersebut:

- 1) Kemampuan dan keahlian.

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah diterapkan.

2) Pengetahuan.

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan kerja.

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya.

4) Kepribadian.

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.

5) Motivasi kerja.

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6) Kepemimpinan.

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

7) Gaya kepemimpinan.

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8) Budaya organisasi.

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan kerja.

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan.

10) Lingkungan kerja.

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.

11) Loyalitas.

Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.

12) Komitmen.

merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin kerja .

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

c. Indikator-indikator kinerja pegawai

kinerja pegawai mengacu pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan.

Menurut Wibowo (2010, hal 30) menyatakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

- 1) Tujuan
- 2) Standar
- 3) Umpan balik
- 4) Alat atau saran
- 5) Kompetensi
- 6) Motif
- 7) Peluang

Berikut penjelasan indikator tersebut:

1) Tujuan

Tujuan merupakan keadaan lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang.

2) Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

3) Umpan balik

Tujuan, standart, dan umpan balik memiliki sifat saling terkait. Umpan balik penting karena digunakan untuk mempertimbangkan *real goals* atau tujuan sebenarnya.

4) Alat atau sarana

Merupakan sumber daya penunjang untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

5) Kompetensi

Merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang di berikan kepadanya dengan baik.

6) Motif

Merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7) Peluang

Pegawai perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Menurut Wirawan (2015, hal 175) menyatakan bahwa indikator kinerja yaitu:

- 1) Keterampilan
- 2) Kualitas pekerjaan
- 3) Tanggung jawab
- 4) Prakarsa
- 5) Disiplin
- 6) Kerjasama
- 7) Kuantitas pekerjaan

Berikut penjelasan indikator tersebut:

- 1) Keterampilan

Penguasaan pegawai mengenal prosedur (metode/teknik/tata cara peralatan) pelaksanaan tugas-tugas jabatannya.

- 2) Kualitas Pekerjaan

Kemampuan pegawai menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.

- 3) Tanggung Jawab

Kesediaan pegawai untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaannya dan menanggung konsekuensi akibat dari kesalahan/kelalaian dan kecerobohan pribadi dalam melaksanakan tugas.

- 4) Prakarsa

Kemampuan pegawai dalam mengembangkan ide/gagasan dan tindakan yang menunjang penyelesaian tugas.

5) Disiplin

Kesediaan pegawai dalam memenuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja, jumlah, kehadiran, dan keluar kantor bukan untuk urusan dinas.

6) Kerjasama

Kemampuan pegawai untuk membina hubungan dengan pegawai lain dalam rangka menyelesaikan tugas.

7) Kuantitas Pekerjaan

Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas setiap harinya.

d. Penilaian kinerja

Menurut Mulyadi (2012, hal 46) Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan oleh manajer dalam melakukan sebuah evaluasi dalam menentukan tingkat kinerja dalam bentuk penilaian. Pegawai menginginkan dan memerlukan balikan berkenaan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan pegawai dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual pegawai dengan prestasi kerja dengan yang diharapkan darinya.

2. Teori Pelatihan

a. Pengertian pelatihan

Pelatihan adalah kegiatan belajar dan praktik untuk sesuatu tujuan baik, dilakukan secara berulang-ulang dan terus-menerus untuk meningkatkan kemampuan manusia, dan fitrahnya.

Menurut Benny (2014, hal 2) menyatakan bahwa “Pelatihan merupakan pengalaman belajar yang sengaja dirancang agar dapat membantu peserta dalam menguasai kompetensi yang tidak dimiliki sebelumnya”.

Menurut Kasmir (2016, hal 126) menyatakan bahwa “pelatihan merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku pegawai”.

Dari kedua definisi yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan pada dasarnya bermakna sebagai upaya yang dilakukan untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dapat digunakan segera untuk meningkatkan kinerja.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan

Pemberian pelatihan secara berkala dan sesuai dengan kebutuhan pegawai untuk melakukan pekerjaannya memiliki peran yang penting dalam organisasi. Pengumpulan informasi yang relevan dibutuhkan untuk menentukan perlu atau tidaknya diadakan suatu pelatihan. Untuk diadakannya pelatihan harus memiliki faktor-faktor pendukung dalam pelaksanaannya.

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

- 1) Peserta pelatihan
- 2) Instruktur/pelatihan
- 3) Materi pelatihan
- 4) Lokasi pelatihan
- 5) Lingkungan pelatihan
- 6) Waktu pelatihan

Berikut penjelasan faktor-faktor tersebut:

- 1) Peserta pelatihan.

Calon pelatihan merupakan faktor utama berhasil tidaknya suatu pelatihan.

- 2) Instruktur/pelatih.

Mereka yang akan memberikan materi pelatihan dan membentuk perilaku pegawai.

- 3) Materi pelatihan.

Merupakan materi atau bahan ajar yang akan diberikan kepada peserta pelatihan.

- 4) Lokasi pelatihan.

Merupakan tempat untuk memberikan pelatihan.

- 5) Lingkungan pelatihan.

Pengaruh dari lingkungan seperti kenyamanan tempat pelatihan yang di dukung oleh saran dan prasarana yang memadai tentu akan memberikan hasil yang lebih positif.

- 6) Waktu pelatihan.

Waktu pelatihan maksudnya adalah waktu dimulai dan berakhirnya suatu pelatihan.

Menurut Marwansyah (2014, hal 156) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan adalah:

- 1) Dukungan manajemen puncak
- 2) Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan SDM
- 3) Perkembangan teknologi
- 4) Kompleksitas organisasi
- 5) Gaya belajar
- 6) Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM lainnya

c. Indikator-indikator pelatihan

Pelatihan pada dasarnya bermakna sebagai upaya yang dilakukan untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dapat digunakan segera untuk meningkatkan kinerja. Semua itu biasanya berjalan beriringan dengan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan.

Indikator menurut Mangkunegara (2013, hal 62) menyatakan bahwa indikator pelatihan sebagai berikut:

- 1) Jenis pelatihan
- 2) Tujuan pelatihan
- 3) Materi
- 4) Metode yang digunakan
- 5) Kualifikasi pelatih
- 6) Kualifikasi peserta
- 7) Waktu (banyaknya sesi)

Berikut penjelasan indikator-indikator tersebut:

- 1) Jenis pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang dilakukan maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja pegawai dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.

2) Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

3) Materi

Materi pelatihan dapat berupa: pengolaan (manajemen), tata naskah, psikologi kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

4) Metode Yang Digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yang diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain, peran dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim,, dan studi visit.

5) Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti pegawai tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

6) Kualifikasi Pelatih

Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

7) Waktu (banyaknya sesi)

Banyaknya sesi materi pelatihan terdiri dari 67 sesi materi dan 3 sesi pembukaan dan penutupan pelatihan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2013, hal 164) menyatakan bahwa indikator pelatihan sebagai berikut:

- 1) Pendidikan
- 2) Prosedur sistematis
- 3) Keterampilan teknis
- 4) Mempelajari pengetahuan
- 5) Mengutamakan praktek dari pada teori

Berikut penjelasan indikator-indikator tersebut:

1) Pendidikan

Pendidikan adalah usaha untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang

2) Prosedur sistematis

Cara kerja (menjalankan) dengan cara yang teratur dan baik-baik

3) Keterampilan teknis

Kecakapan untuk menyelesaikan tugas secara teknik (pengetahuan dan kepekaan membuat sesuatu yang berkenaan dengan keterampilan)

4) Mempelajari pengetahuan

Mempelajari ilmu (pengetahuan tentang suatu bidang yang disusun secara sistematis menurut metode-metode tertentu).

- 5) Mengutamakan praktek dari pada teori

Mengutamakan cara melakukan apa yang tersebut dalam pendapat yang dikemukakan sebagai suatu peristiwa

d. Manfaat Pelatihan

Menurut Hartatik (2014, hal 91) terdapat beberapa manfaat yang didapat dari program pelatihan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
- 2) Mengurangi waktu belajar yang diperlukan pegawai untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
- 3) Membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
- 4) Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- 5) Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
- 6) Membantu pegawai dalam meningkatkan dan mengembangkan pribadi mereka.

3. Teori motivasi

a. Pengertian motivasi

Motivasi adalah sebuah dorongan atau alasan yang mendasari semangat dalam melakukan sesuatu. Motivasi adalah hal-hal yang menimbulkan dorongan, dan motivasi kerja adalah pendorong semangat yang menimbulkan suatu dorongan. Pemberian motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Menurut Yusuf (2015, hal 264) menyatakan bahwa “motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan imbalan”.

Menurut Moenir (2010, hal 136) menyatakan bahwa “motivasi adalah ransangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda/bukan benda tersebut”.

Dari kedua defenisi yang di kemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan kepada para pegawai untuk agar mereka mau bekerja dengan hasil yang maksimal dan kemampuan bertindak mereka tersebut untuk memuaskan kebutuhan individu.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi terdiri dari beberapa macam. Motivasi yang ada dalam diri seseorang bukan merupakan indikator yang berdiri sendiri. Motivasi itu sendiri muncul sebagai akibat dari interaksi yang terjadi di dalam individu.

Menurut Sutrisno (2016, hal 116-120) menyatakan bahwa, motivasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1) Faktor intern

- a. Keinginan untuk hidup
- b. Keinginan untuk dapat memiliki
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e. Keinginan untuk berkuasa

2) Faktor ekstren

- a. Kondisi lingkungan kerja
- b. Kompensasi yang memadai
- c. Supervisi yang baik
- d. Adanya jaminan pekerjaan
- e. Status dan tanggung jawab
- f. Pengaturan yang fleksibel

Berikut penjelasan faktor-faktor tersebut:

1) Faktor Intern

Faktor intern dapat dipengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

a. Keinginan untuk hidup

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

b. Keinginan untuk dapat memiliki

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

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

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

mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

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

- (1) Adanya penghargaan terhadap prestasi.
- (2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- (3) Pimpinan yang adil bijaksana.
- (4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu inginlah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi kerja.

2) Faktor Ekstern

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

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan

pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para motivasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para pegawai.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi pegawai untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para pegawai bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang., dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para pegawai.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, bimbingan kerja para pegawai, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan pegawai, dan selalu menghadapi para pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat dengan para pegawai ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja. Mereka bukan hanya

mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa bekerja juga berharap akan mendapat kesempatan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para pegawai. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara pegawai dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para pegawai, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para pegawai untuk bekerja lebih baik. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada pegawainya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan se jelas-jelasnya atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Kadarsiman (2012, hal 296) menyatakan bahwa terdapat dua faktor yaitu faktor intren dan faktor ekstren.

1) Faktor internal

- a. Kematangan pribadi.
- b. Tingkat pendidikan.
- c. Keinginan dan harapan pribadi.
- d. Kebutuhan.
- e. Kelemahan dan kebosanan.
- f. Kepuasan kerja.

2) Faktor eksternal

- a. Tempat bekerja.
- b. Fasilitas.
- c. Alat bantu kerja.
- d. Kebersihan.
- e. Penerangan.
- f. Ketenangan.

c. Indikator-indikator motivasi

Ada beberapa Indikator Motivasi Kerja. Kekuatan motivasi tenaga kerja untuk bekerja/berkinerja secara langsung tercermin sebagai upayanya seberapa jauh ia bekerja keras. Upaya ini mungkin menghasilkan kinerja yang baik atau sebaliknya, karena ada 2 faktor yang harus benar jika upaya itu akan diubah menjadi kinerja. Pertama, tenaga kerja harus memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Tanpa kemampuan dan upaya yang tinggi, tidak mungkin menghasilkan kinerja yang baik. Kedua adalah persepsi tenaga kerja yang bersangkutan tentang bagaimana upayanya dapat diubah sebaik-baiknya menjadi kinerja, diasumsikan bahwa persepsi tersebut dipelajari dari pengalaman sebelumnya pada situasi yang sama.

Menurut Mangkunegara (2013, hal 111) menyatakan bahwa indikator motivasi sebagai berikut:

- 1) Kerja keras
- 2) Tingkat cita-cita yang tinggi
- 3) Ketekunan
- 4) Usaha untuk maju
- 5) Rekan kerja

Berikut penjelasan indikator-indikator tersebut:

- 1) kerja keras

kegiatan yang dikerjakan secara bersungguh-sungguh tanpa mengenal lelah atau berhenti sebelum target kerja tercapai dan selalu mengutamakan atau memperhatikan kepuasan hasil pada setiap kegiatan yang dilakukan.

- 2) Tingkat cita-cita yang tinggi

Memiliki cita-cita boleh dikatakan sebagai nilai lebih seseorang. Karena dengan cita-cita, mereka akan memiliki motivasi serta semangat yang tinggi dalam menjalankan kehidupan.

- 3) Ketekunan

Upaya bersinambungan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan.

- 4) Usaha untuk maju

Meningkatkan keinginan berupaya memajukan yang ingin dicapai

- 5) Rekan kerja

Rekan kerja dimaksudkan dengan pola interaksi yang terjalin antara individu dalam dunia kerja.

Menurut Suntoyo (2012, hal 116) menyatakan bahwa indikator motivasi sebagai berikut:

- 1) Ketentuan
- 2) Pemanfaatan waktu
- 3) Orientasi untuk maju

Berikut penjelasan indikator tersebut:

- 1) Ketentuan

Yaitu melaksanakan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh-sungguh.

- 2) Pemanfaatan waktu

Yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan segala pekerjaan.

- 3) Orientasi waktu

Yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan akan membuat rencana.

d. Tujuan motivasi

Motivasi sangatlah mempunyai peran penting bagi pegawai dan mengarahkan kerja yang lebih maksimal untuk mencapai semua tujuan perusahaan.

Motivasi merupakan kegiatan yang megakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

Dalam Lestari (2013, hal 174) menyatakan motivasi kerja antara lain adalah:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai.
2. Meningkatkan moral dari keputusan kerja pegawai.
3. Meningkatkan produktivitas pegawai.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai perusahaan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai.
6. Mengefektifkan pengadaan pegawai.
7. Menciptakan kreativitas dan partisipasi pegawai.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Pelatihan yang dilakukan terhadap pegawainya akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut. Karna salah satu faktor meningkatnya kinerja pegawai didasari pada tingkat pengetahuan. Kemampuan, dan kreatifitas pegawai tersebut dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya.

Dalam Suhardi (2011, hal 8) yang menyatakan bahwa “Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pelatihan sangat penting untuk diterapkan dalam suatu instansi. Dengan adanya pelatihan diharapkan pegawai akan dapat bekerja secara lebih efektif dan efesien”.

Dalam Sultana (2012, hal 30) menyatakan bahwa “Pelatihan merupakan elemen kunci untuk meningkatkan kinerja karena pelatihan berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi yang dilakukan pimpinan perusahaan terhadap pegawainya dengan memberikan suatu bentuk dukungan dengan baik pada suatu bidang pekerjaan yang dilakukan pegawai. Dimana akan menimbulkan semangat atau dorongan kerja yang pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Menurut Mangkunegara (2017, hal 76) menyimpulkan bahwa “ada hubungan yang positif antara positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah”.

Menurut Setyo (2010, hal 24) menyimpulkan bahwa” adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja”.

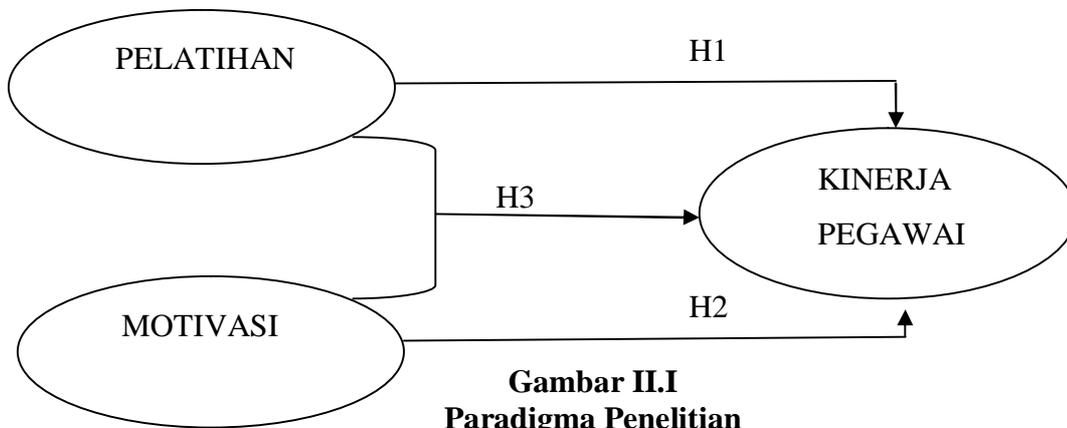
3. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pelatihan dan motivasi yang diberikan pihak perusahaan kepada pegawai akan sangat membantu dalam meningkatkan kinerja pegawai perusahaan tersebut. Karena dilandasi dengan kemampuan, keterampilan serta kreatifitas berfikir yang memadai dan juga tekad atau keinginan lain untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Dalam suatu perusahaan memang harus ada pelatihan dan motivasi, agar pegawai dapat terpacu dalam bekerja. Dari adanya pelatihan dan motivasi maka muncullah kesimpulan-kesimpulan dari para ahli yang mengemukakan pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

Dalam Setyo (2010 hal 28) menyimpulkan bahwa “adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai”.

Dalam Agusta (2013,hal.28) menyimpulkan bahwa “adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai”.

Dengan demikian pelatihan dan motivasi adalah modal utama pada suatu organisasi atau instansi untuk meraih keberhasilan dan kesuksesan dalam mencapai tujuan perusahaan karena sumber daya manusia yang diinginkan oleh suatu organisasi adalah sumber daya yang berkualitas dan sumber daya manusia yang berkualitas akan mencapai prestasi keduanya optimal.



C. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perusahaan pada masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual yang ditemukan sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
3. Ada pengaruh pelatihan dan motivasi secara bersama-sama dan serempak Pegawai terhadap kinerja Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan adalah penelitian ini adalah pendekatan asosiatif.

Alasan memilih penelitian asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan karena untuk meneliti data yang bersifat menanyakan hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Sugiyono (2012, hal. 36).

B. Definisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel dari suatu faktor berkaitan dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi oprasional adalah:

1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil yang di dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum sesuai dengan moral maupun etika

Tabel III.1
Indikator Kinerja Pegawai

NO	Indikator
1	Tujuan
2	Standar
3	Umpan Balik
4	Alat atau Sarana
5	Kompetensi
6	Motif
7	Peluang

Sumber: Wibowo (2010 hal 30)

2. Pelatihan (X1)

Pelatihan merupakan pengalaman belajar yang sengaja dirancang agar dapat membantu peserta dalam menguasai kompetensi yang tidak dimiliki sebelumnya.

Tabel III.2
Indikator pelatihan

NO	Indikator
1	Jenis pelatihan
2	Tujuan pelatihan
3	Materi
4	Metode yang digunakan
5	Kualifikasi peserta
6	Kualifikasi pelatih
7	Waktu (banyaknya sesi)

Sumber : Mangkunegara (2013:62)

3. Motivasi (X2)

Motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motivasi (dorongan) kepada para pegawai agar mereka mau dan suka bekerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Tabel III.3
Indikator Motivasi

No	Indikator
1	Kerja keras
2	Tingkat cita-cita yang tinggi
3	Ketekunan
4	Usaha untuk maju
5	Rekan kerja

Sumber: Mangkumanegara (2013, hal 4)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara yang beralamat Jln. Asrama no. 143 Medan.

2. Waktu penelitian

Waktu dalam penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2017 s/d selesai penyusunan penelitian ini, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel jadwal kegiatan penelitian dibawah ini.

Tabel III.4
Waktu Penelitian

No	Proses Penelitian	Bulan/Minggu																			
		November				Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul		■	■	■																
2	Riset Awal					■	■	■	■												
3	Pembuatan Proposal							■	■												
4	Bimbingan Proposal							■	■	■	■	■	■								
5	Seminar Proposal									■	■	■	■								
6	Pengumpulan Data													■	■	■	■				
7	penyusunan Skripsi															■	■	■	■	■	■
8	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■
9	Sidang Meja Hijau																				■

Sumber: diolah peneliti (2018)

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal 115) menyatakan bahwa "Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Jadi populasi dari penelitian ini adalah 303 orang pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

Sampel

Menurut Sugiyono (2012, hal 116) menyatakan bahwa “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sampel yang digunakan dalam penelitian adalah metode pemilihan sampel *non probabilitas* yang disebut juga dengan metode *sampling insidental*. Ukuran sampelnya sebanyak 75 orang, jumlah tersebut diperoleh dengan menggunakan Rumus Slovin.

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

$$n = \frac{303}{303 \times 0.01 + 1} = 75$$

Dimana :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

D² = Presisi

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Angket (*Questioner*)

Adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditunjukkan kepada karyawan diobjek penelitian yaitu Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara, dengan menggunakan *skala likert* dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi, yaitu

Tabel III.5
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016 hal 93)

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012, hal 80) tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk menilai apakah instrumen penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas atas pernyataan telah valid. Pengujian reliabilitas dapat dengan menggunakan teknik Cronbach Alpha rumus :

$$r = \left[\frac{K}{(K-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana :

r = Reliabilitas Instrumen.

k = Banyaknya butir pernyataan.

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

σ_1^2 = Varians total.

Menurut Sugiyono (2016, hal 83) nilai kritik dari reabilitas ini dapat juga dengan membandingkan nilai koefisien reabilitas dengan r-tabel. Jika nilai koefisien lebih besar dari nilai r-tabel maka suatu instrumen adalah variabel.

Kriteria pengujiannya reliabilitas menurut Juliandi dkk (2015) adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai koefisien reliabilitas Alpha > 0,6 maka suatu instrument adalah reliabel.
2. Jika nilai koefisien reliabilitasnya alpha < 0,6 maka suatu instrument tidak reliable.

3. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016 hal 121) hasil penelitian dikatakan valid jika terdapat kesamaan antara data yang dikumpulkan dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti.

$$r_{xy} = \frac{n \sum XiYi - (\sum Xi) - (\sum Yi)}{\sqrt{\{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2\} \{n \sum Yi^2 - (\sum Yi)^2\}}}$$

Sumber : Sugiyono (2006, hal 250)

Dimana :

- r_{xy} = Besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y
- n = Banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum Xi$ = **Jumlah pengamatan variabel X**
- $\sum Yi$ = **Jumlah pengamatan variabel Y**
- $(\sum Xi^2)$ = **Jumlah kuadrat pengamatan variabel X**
- $(\sum Yi^2)$ = **Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y**
- $(\sum Xi)^2$ = **Kuadrat jumlah pengamatan variabel X**

$(\sum Yi)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\sum XiYi$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Uji validitas merupakan uji yang dilakukan untuk memastikan kemampuan suatu skala untuk mengukur konsep yang dimaksudkan. Uji validitas memiliki manfaat untuk mengetahui apakah item-item yang ada dalam kuesioner benar-benar bisa mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Nilai signifikan yang didapatkan dari setiap indikator $< 0,05$ maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid.

F. Teknik Analisis Data

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

1. Regresi Linier Berganda

Regresi berganda digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber : Sugiyono (2016, hal 250)

Dimana :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b_1b_2 = Besaran koefisien dari masing-masing variabel

X_1 = Pelatihan

X_2 = Motivasi

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Sugiyono (2012,hal 169), jika model adalah model yang baik, maka data dianalisis layak untuk dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis. Adapun pengujian asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas dan uji autokorelasi.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, Sugiyono (2012,hal.174). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

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

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Sugiyono (2012, hal. 175). Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Sugiyono (2012,hal 176) pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik *scatterplot* antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokrdastisitas adalah:

Dalam Juliandi dkk (2013,hal 176) menyatakan:

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

3. Pengujian Hipotesis

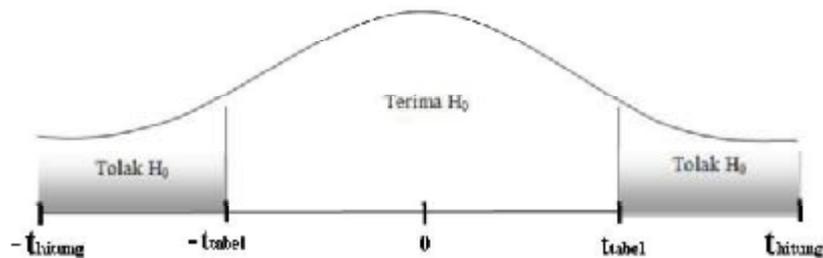
a. Uji Secara Parsial (uji t)

Uji statistik t adalah uji yang menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam merangkan variasi dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (bi) sama dengan nol, atau $H_0 : b_i = 0$. Artinya, apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_a) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol atau :

$$H_a : b_i \neq 0$$

Artinya variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Gambar III-I
Kriteria Pegujian Hipotesis Uji t



Uji koefisien korelasi persial dapat dihitung dengan rumus :

$$t = \frac{r_p \sqrt{n - 3}}{\sqrt{1 - r_p^2}}$$

Sumber : Sugiyono (2016, hal 194)

Dimana :

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel.

r_p = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah :

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

Kriteria Pengambilan Keputusan:

- 1) Ho diterima jika : $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ df = n-2.
- 2) Ho ditolak jika : $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$.

b. Uji Simultan (uji F)

Uji statistik F adalah uji yang menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat/dependen. Hipotesis nol (Ho) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol atau :

$$Ho : b_1 = b_2 = \dots = b_k = 0$$

Artinya, apakah suatu variabel independent bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (Ha) tidak semua parameter secara simultan sama dengan nol, atau :

$$Ho : b_1 \neq 0, b_2 \neq 0, \dots, b_k \neq 0$$

Artinya semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel. Untuk menguji kedua hipotesis ini digunakan statistic F dengan kriteria pengambilan keputusan.

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

Sumber : Sugiyono (2016, hal 192)

Dimana :

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

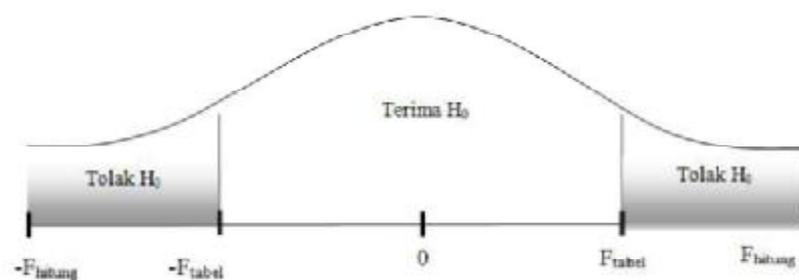
Bentuk pengujiannya adalah :

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

Kriteria Pengambilan Keputusan:

- 1) Terima H_0 apabila : $-F_{tabel} \leq F_{hitung} \leq F_{tabel}$
- 2) Tolak H_0 apabila : $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$

Gambar III-2
Kriteria Pegujian Hipotesis Uji F



1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

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

Dimana :

D = koefisien determinasi

R = R square

100% = persentase kontribusi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengelola angket dalam bentuk data yang terdiri dari 7 pernyataan untuk variabel Pelatihan (X1), 10 pernyataan untuk variabel Motivasi (X2), dan 7 pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y), dimana yang menjadi variabel X1 adalah Pelatihan, yang menjadi variabel X2 adalah Motivasi dan yang menjadi variabel Y adalah Kinerja Pegawai. Angket yang disebar ini diberikan kepada 75 Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode Skala Likert.

Tabel IV.1
Skala Likert

No	Pernyataan	Bobot
1.	Sangat setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Netral	3
4.	Tidak setuju	2
5.	Sangat tidak setuju	1

Dan ketentuan diatas berlaku baik untuk menghitung variabel Pelatihan (X1), variabel Motivasi (X2), dan variabel Kinerja Pegawai (Y).

2. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini:

a. Jenis Kelamin Responden

Tabel IV.2
Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	29	38.7%
2	Perempuan	46	61.3%
Jumlah		75	100%

Sumber: Data diolah SPSS (2018)

Dari tabel diatas di ketahui bahwa jumlah responden penelitian ini yaitu laki-laki sebanyak 29 orang (38%) dan perempuan sebanyak 46 orang (61.3%).

b. Kelompok usia

Tabel IV.3
Distribusi responden berdasarkan usia

Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	<20Tahun	0	0%
2	21-29Tahun	17	22.7%
3	30-39Tahun	56	74.7%
4	40-49Tahun	2	2.7%
5	50-59Tahun	0	0%
Jumlah		75	100%

Sumber: Data diolah SPSS (2018)

Dari tabel di atas dapat dilihat responden yang bekerja pada usia 21-29 tahun berjumlah 17 orang (22.7%) pada kelompok usia 30-39 tahun berjumlah 56 orang (74.7%) dan pada kelompok usia 40-49 tahun berjumlah 2 orang (2.7%)

c. Latar Pendidikan

Tabel IV.4
Distribusi responden berdasarkan latar pendidikan

Pendidikan			
No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1	SLTP	0	0%
2	SLTA	2	2.7%
3	D3	7	9.3%
4	Sarjana	66	88.0%
5	Pascasarja(S2,S3)	0	0%
Jumlah		75	100%

Sumber: Data diolah SPSS (2018)

Dari tabel diatas di ketahui bahwa jumlah responden penelitian ini yaitu SLTA sebanyak 2 orang (2.7%), D3 sebanyak 7 orang (9.8%) dan Sarjana sebanyak 66 orang (88.0%)

3. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen adalah program komputer *statistical program for social scients instrumen* (SPSS) yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari 24 item pernyataan yang di jawab dan dari sampel sebanyak 75 pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. Kemudian penulis menginput nilai- nilainya untuk bahan pengujian.

Tabel IV.5
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Pelatihan (X1)	0,935 > 0,6	Reliabel
Motivasi (X2)	0,733 > 0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,787 > 0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS (2018)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai instrumen menunjukkan tingkat reliabel instrumen penilaian sudah memadai karena sesuai dengan *Cronbach Alpha* dimana nilainya lebih > 0,6

Tabel IV.6
Hasil Uji Validitas Instrumen Pelatihan (X1)

No. Butir	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,839 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
2	0,728 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
3	0,204 (Positif)	0,000 > 0,05	Tidak Valid
4	0,888 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
5	0,875 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
6	0,821 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
7	0,922 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Data diolah SPSS (2018)

Tabel IV.7
Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi

No. Butir	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,721 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
2	0,589 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
3	0,595 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
4	0,202 (Positif)	0,082 > 0,05	Tidak Valid
5	0,599 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
6	0,716 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
7	0,704 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
8	0,413 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
9	0,559 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
10	0,270 (Positif)	0,019 < 0,05	Valid

Sumber: Data diolah SPSS (2018)

Tabel IV.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai

No. Butir	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,759 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
2	0,617 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
3	0,719 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
4	0,665 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
5	0,283 (Positif)	0,014 < 0,05	Valid
6	0,750 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
7	0,816 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Data diolah SPSS (2018)

Selanjutnya butir yang instrumen yang menyatakan valid diatas dapat di uji reabilitasnya dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Jika nilai koefisien reabilitas (*Cronbach Alpha*) > 0,6 maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik atau dengan kata lain instrumen adalah realibel atau terpecaya.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

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

Tabel IV.9
Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	Konstanta	18.395	3.893	
	Pelatihan	.231	.098	.258
	Motivasi	.224	.094	.261

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Data diolah SPSS (2018)

Dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS di dapat :

Konstanta = 18.395

Motivasi = 0,231

Kompensasi = 0,224

Jadi persamaan regresi linear berganda Pelatihan dan Motivasi adalah :

$$Y = 18.395 + 0,231 X1 + 0,224 X2$$

Sumber: Juliandi dkk (2014, hal 157)

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas Pelatihan (X1) dan Motivasi (X2) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh

variabel mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja). Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linier berganda dapat diartikan sebagai berikut :

- a. Jika Pelatihan dan Motivasi diasumsikan sama dengan nol, maka kinerja bernilai 18.395.
- b. Jika Pelatihan ditingkatkan 100% maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,231. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
- c. Jika Motivasi ditingkatkan 100% maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,224. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

B. Teknik Analisis Data

Bagian ini adalah menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah di deskripsikan bab sebelumnya. Data yang di analisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu, dengan melakukan pengujian hipotesis untuk menarik kesimpulan.

1. Uji asumsi klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

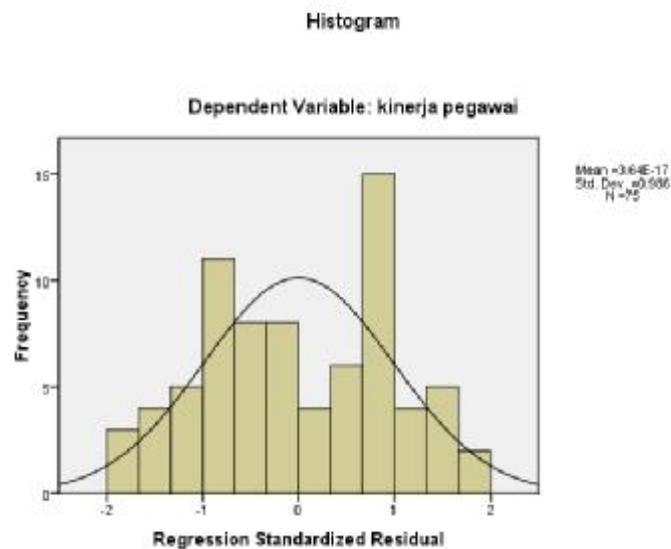
Tabel IV.10
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.26128838
Most Extreme Differences	Absolute	.121
	Positive	.084
	Negative	-.121
Kolmogorov-Smirnov Z		1.046
Asymp. Sig. (2-tailed)		.224
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Data diolah SPSS (2018)

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikan $0,224 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal

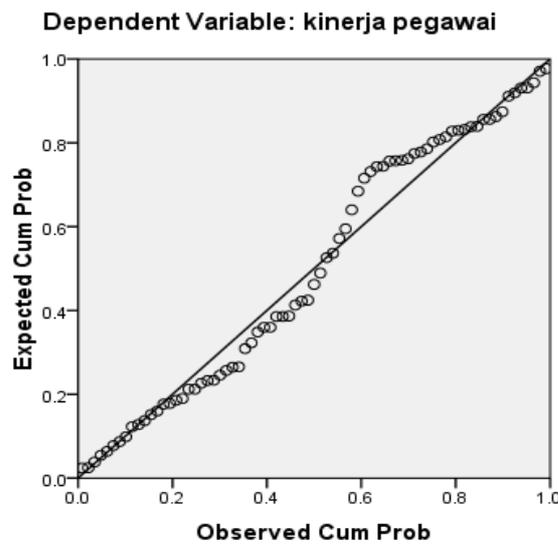
Gambar IV.1
Grafik Uji Normalitas



Sumber: Data diolah SPSS (2018)

Hasil normalitas memperlihatkan bahwa grafik histogram diatas distribusi data mengikuti kurvaberbentuk lonceng yang tidak condong ke kiri maupun kanan atau bisa disimpulkan bahwa data tersebut ditribusi secara normal.

Gambar IV.1
Hasil Uji Normalitas
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data diolah SPSS (2018)

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal, karena data yg ada menyabar di garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

b. Uji Multikolenieritas

Tabel IV.11
Uji Multikolenieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 Konstanta	18.395	3.893		4.725	.000		
Pelatihan	.231	.098	.258	2.358	.021	.995	1.005
Motivasi	.224	.094	.261	2.385	.020	.995	1.005

a. Dependent Variabel totally

Sumber: diolah SPSS (2018)

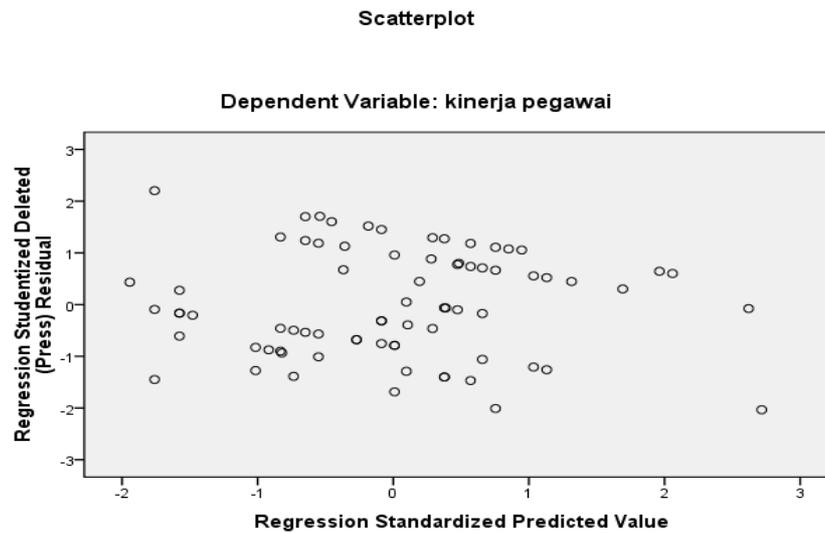
Kedua variabel independent yaitu X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 10) sehingga tidak terjadi multikolenieritas dalam variabel independent penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independent dengan nilai residualnya.

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergabung melebur kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

Gambar IV.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah SPSS (2018)

Gambar diatas memperlihatkan titik menyebar secara acak, atau tidak berbentuk pola yang jelas/teratur, secara tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Untuk mengetahui sejauh mana variabel indepen berpengaruh terhadap variabel dependent, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji t, (*t test*). Jika sig lebih kecil dari taraf 5%, maka variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan. Dan jika lebih besar maka variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. (Sugiyono 2016, hal 194).

Uji t ini dilakukan dengan membandingkan signifikan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan ketentuan :

- a) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha 0,05$ maka H_0 diterima
- b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha 0,05$ maka H_0 ditolak

Tabel IV.12
Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Konstanta	18.395	3.893		4.725	.000
	Pelatihan	.231	.098	.258	2.358	.021
	Motivasi	.224	.094	.261	2.385	.020

a. Dependent Variable: totally

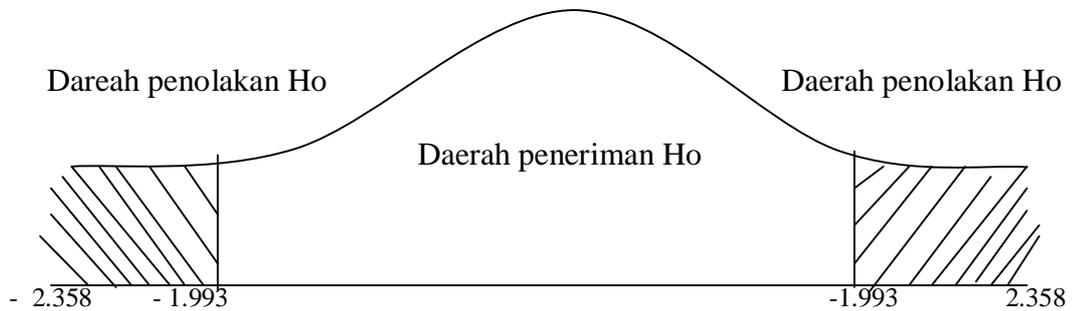
Sumber: Data diolah SPSS (2018)

Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha 5\%$ yaitu (0,05). Nilai t untuk $n = 75 - 2 = 73$ adalah 1.993.

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel IV-10, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel pelatihan (X1) terhadap variabel kinerja (Y) 18.395 (sig 0,000) dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.358 > 1.993$. Hal tersebut berarti bahwa pelatihan (X1) Secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

Gambar IV.3
Kurva Hipotesis Uji Parsial

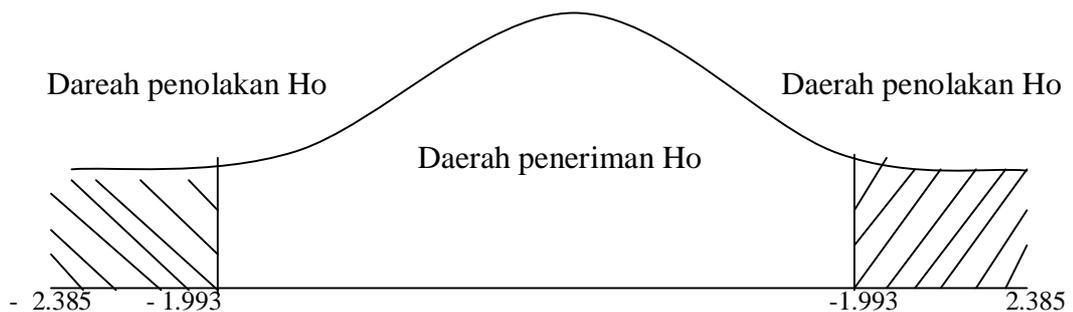


Sumber: Data diolah SPSS (2018)

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari table IV-10, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel motivasi (X_2) terhadap variabel kinerja (Y) 18.395 (sig 0,000) dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.385 > 1.993$. Hal tersebut berarti bahwa Motivasi (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Gambar IV.4
Kurva Hipotesis Uji Parsial



Sumber: Data diolah SPSS (2018)

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara bersama-sama. Jika signifikan F lebih kecil dari signifikan 5% maka variabel independent berpengaruh signifikan secara bersama-sama. Sebaliknya jika nilai F lebih besar dari taraf signifikan 5% maka variabel independent tidak berpengaruh signifikan

Tabel IV.13
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	63.607	2	31.803	6.051	.004 ^a
	Residual	378.393	72	5.255		
	Total	442.000	74			

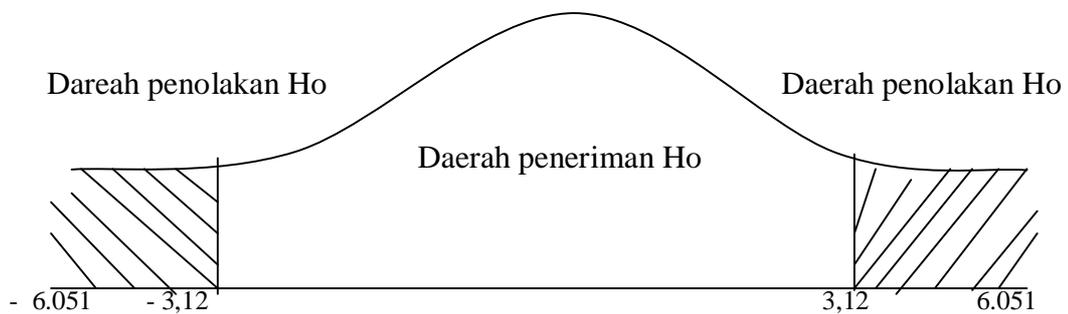
a. Predictors: (Constant), totalx2, totalx1

b. Dependent Variable: totally

Sumber: Data diolah SPSS (2018)

Dengan rumus $n=75-3=72$ Nilai F pada table diatas adalah 6.051 dengan signifikan $0,004 < \alpha 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $6.051 > 3,12$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti pelatihan (X_1), dan motivasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada taraf $\alpha 0,05$.

Gambar IV.6
Kurva Hipotesis Uji Simultan



Sumber: Data diolah SPSS (2018)

3. Uji koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh dalam menerangkan variasi tabel dependen. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.14
Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.379 ^a	.144	.120	2.29248

a. Predictors: (Constant), totalx2, totalx1

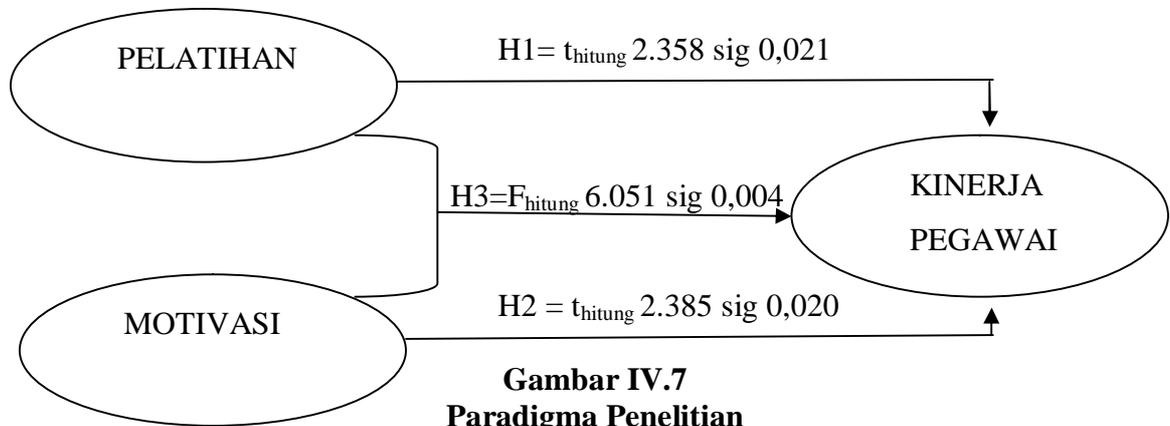
b. Dependen variabel: Y

Sumber: Data diolah SPSS (2018)

Dari hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,144. Hal ini berarti 14,4% variasi variabel Kinerja (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu Motivasi (X1) dan Motivasi (X2), sedangkan sisanya 85,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kompensasi dan lain-lain.

4. Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui dan menghitung pengaruh langsung dari variabel yang diteliti, maka dapat ditampilkan gambar IV.7 sebagai berikut:



Pengujian Hipotesis 1 mendapatkan hasil $t_{hitung} = 2.358 > t_{hitung} 1993$ dengan nilai signifikan = $0,21 < 0,05$ dengan demikian berarti Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, yang berarti Hipotesis diterima.

Pengujian Hipotesis 2 nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi menunjukkan nilai $t_{hitung} = 2.385 > t_{tabel} = 1993$ dengan signifikan sebesar = $0,21 < 0,05$ yang berarti menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini berarti Hipotesis diterima.

Pengujian Hipotesis 3 terlihat bahwa nilai $F_{hitung} = 6.051 >$ dari $F_{tabel} = 3,12$ dengan nilai probabilitas yang signifikan adalah sebesar $0,004 < 0,05$, artinya Pelatihan dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, maka keputusannya Hipotesis diterima.

C. Pembahasan

Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil yang memuaskan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kondisi penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian ini secara umum sudah baik. Hasil ini dapat ditunjukkan dari tanggapan-tanggapan kesetujuan yang tinggi dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut.

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja

Berdasarkan pengujian hipotesis diketahui adanya pengaruh positif Pelatihan terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari hasil $t_{hitung} 2.358 > t_{tabel} 1.993$. Dengan kata lain jika Pelatihan ditingkatkan maka kinerja pegawai akan ikut meningkat.

Hal ini juga sesuai dengan jawaban responden untuk variabel Pelatihan pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara sudah sangat baik terlihat dari jawaban responden yang diajukan untuk pernyataan Pelatihan menjawab setuju dan sangat setuju sangat besar. Namun masih ada beberapa responden yang menyatakan kurang setuju, ini menjadi perhatian kepada pihak perusahaan untuk lebih meningkatkan indikator tersebut.

Hasil penelitian sejalan dengan Khan. A dkk (2011, hal 567) “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. SUCOFINDO (Persero) Surabaya”, menyatakan bahwa Pelatihan mampu meningkatkan kinerja karyawan mengenai pelatihan dan kinerja yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Dalam Kadarsiman (2012, hal 78) adanya pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka hipotesis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Hasil Penelitian sejalan dengan Awosusi dkk, (2011, hal 567), “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. SUCOFINDO (Persero) Surabaya”, Kinerja tidak bisa diperoleh hanya dengan memiliki kemampuan saja, karena hal ini tidak akan berarti apa-apa jika di dalam diri karyawan tidak ada keinginan atau motivasi untuk bekerja dengan baik pula. Penelitian yang dilakukan oleh Awosusi menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi dengan kinerja.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan pengujian hipotesis diketahui adanya pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari hasil $t_{hitung} 2.385 > t_{tabel} 1.993$. Dengan kata lain jika motivasi ditingkatkan maka kinerja karyawan akan ikut meningkat.

Hal ini juga sesuai dengan jawaban responden untuk variabel motivasi pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara sudah sangat baik terlihat dari jawaban responden yang diajukan untuk pernyataan motivasi menjawab setuju dan sangat setuju sangat besar. Namun masih ada beberapa responden yang menyatakan kurang setuju, ini juga menjadi perhatian kepada pihak perusahaan untuk lebih meningkatkan indikator tersebut.

Hasil penelitian sejalan dengan Setyo (2010 hal 28) “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kec. Semen, Kab. Kediri”

menyimpulkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai

Menurut Mangkunegara (2013, hal 45) menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.

Hasil penelitian sejalan dengan Mahardhika (2013, hal 4) “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang”, menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan pengujian hipotesis diketahui adanya pengaruh positif Pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $6.051 > 3,12$ Dengan demikian jika pelatihan dan motivasi ditingkatkan maka kinerja karyawan ikut meningkat.

Penelitian ini menerima hipotesis yakni ada pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai, dan pengaruh tersebut adalah signifikan pada taraf $\alpha 0,05$. Pengaruh yang signifikan mengandung makna bahwa hasil penelitian ini yang dikatakan positif merupakan gambaran umum seluruh populasi. Hal ini juga sesuai dengan jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara sudah sangat baik terlihat dari jawaban responden yang diajukan untuk pernyataan kinerja menjawab setuju dan sangat setuju sangat besar.

Maka dengan demikian pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara dengan demikian jika pelatihan dan motivasi semakin baik maka kinerja dari pegawai akan ikut meningkat.

Hasil penelitian sejalan dengan Agusta (2013,hal.30) “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Haragon Surabaya”, menyimpulkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian sejalan Setyo (2010 hal 28) “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kec. Semen, Kab. Kediri”, menyimpulkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan (X_1) terhadap kinerja pegawai ditinjau dari nilai t_{hitung} sebesar 2.358 dan juga karena probabilitas sig 0.021 lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, sedangkan ada pengaruh motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (y) yang diperoleh t_{hitung} sebesar 2.385 dan juga karena probabilitas sig 0.020 lebih kecil dari $\alpha = 0.05$.
2. Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja diperoleh dari t_{hitung} sebesar 2.358 sementara t_{tabel} 1.993 mempunyai angka signifikan sebesar $0.021 < 0.05$. sedangkan ada pengaruh motivasi terhadap kinerja diperoleh t_{hitung} sebesar 2.385 sementara t_{tabel} 1.993 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.020 < 0.05$.
3. Uji f_{hitung} sebesar 6.051 dengan signifikan 0.004 sementara t_{tabel} berdasarkan $n = 75 - 3 = 72$ dengan tingkat signifikan 5% adalah 3.12. karena f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} maka H_a diterima H_o ditolak, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

B. Saran

Saran yang diberikan penulis adalah sebagai berikut :

1. Mengenai Pelatihan yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, oleh sebab itu pihak perusahaan harus melengkapi dan memperbaiki sistem pelatihan pada pegawai, serta menciptakan jalinan ikatan yang baik antara pihak Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara dengan pegawai, karena asset paling berharga Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara adalah pegawai.
2. Dalam hal Motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, hendaknya pimpinan lebih meningkatkan perhatiannya terhadap para pegawai, dengan mendengarkan apa yang mereka inginkan, mulai dari keinginan untuk memberikan suara mereka dalam rapat Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara, keinginan mereka untuk dapat dihargai, serta keinginan mereka untuk dapat sejahtera dalam hidup mereka selama mengabdikan untuk Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
3. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka hendaknya pihak Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara dapat meluangkan waktu untuk mengevaluasi secara menyeluruh setiap permasalahan-permasalahan yang muncul, guna meningkatkan produktivitas dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara supaya Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara dapat berkembang dan maju sesuai target dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

Daftar Pustaka

Buku

- Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Benny. (2014). *Desain Dan Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Prenada Media Grup.
- Feriyanto. (2015). *Pengantar Manajemen (3 IN 1)*. Jakarta: Mediaterra.
- Hartantik. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana.
- Juliandi dkk. (2014). *Metodologi Peneitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Kadarsiman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Mangkumanegara. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT.Refika Aditama.
- Mangkumanegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Moenir. (2010). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmadayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rafika Aditama.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV, Alfabeta.

- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suntoyo. (2012). *Teori, Kusioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta:CAPS
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja Edisi 3*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Yusuf. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Jurnal

- Agusta (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Haragon Surabaya. *Jurnal Agora*, Vol. 1, No.3
- Awosusi dkk (2011). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 1, No. 2
- Gunawan (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian Pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 12, No. 1
- Khan dkk (2011). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 1, No. 2
- Lestari (2013). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Fisik Serta Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 2, No. 4
- Mulyadi (2012). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balai Pustaka. *Jurnal Economicus*, Vol. 2, No. 8
- Mahardhika (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang. *Jurnal Agora* Vol. 1, No. 4
- Sarita (2012). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus Pada Anak Cabang Perusahaan RB. GROUP). *Jurnal Nominal*, Vol. 1, No.34
- Setyo (2010). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kec. Semen, Kab. Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen Revitalisasi*, Vol. 1, No. 2
- Suhardi (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Jasa Tour Dan Travel Di Kota Batam). *Jurnal Copetition*, Vol.6, No. 1, hlm.1-8

Sultana (2012). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan.
Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol. 2, No. 4

Susilo (2014). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT
Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya). *Jurnal
Administrasi Bisnis*, Vol.13, No. 1