



**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA TAMAN DAN KEBERSIHAN
YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

PAISAL RAMADANSYAH
NPM: 1715310697

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : PAISAL RAMADANSYAH
NPM : 1715310697
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TAMAN DAN
KEBERSIHAN YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

MEDAN, 23 DESEMBER 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(HUSNI MUHARRAM RITONGA, BA., M.Sc.M) (Dr. ONNY MEDALINE, S.H., M.Kn)



PEMBIMBING I

(RAMADHAN HARAHAHAP, S.E., S.Psi., M.Si)

PEMBIMBING II

(SUWARNO, S.E., M.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : PAISAL RAMADANSYAH
NPM : 1715310697
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TAMAN DAN
KEBERSIHAN YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

MEDAN, 23 DESEMBER 2021

KETUA

(HASRUL AZWAR HASIBUAN, S.E., M.M)

ANGGOTA - I

(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si)

ANGGOTA - II

(SUWARNO, S.E., M.M)

ANGGOTA - III

(ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si., CPHCM., CHCBP., CHCM)

ANGGOTA-IV

(ANNISA SANNY, S.E., M.M)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : PAISAL RAMADANSYAH
NPM : 1715310697
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TAMAN DAN
KEBERSIHAN YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.



23 Desember 2021

(Paisal Ramadansyah)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Paisal Ramadansyah
NPM : 1715310697
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 23 Desember 2021

Yang membuat pernyataan



(Paisal Ramadansyah)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

yang bertanda tangan di bawah ini :

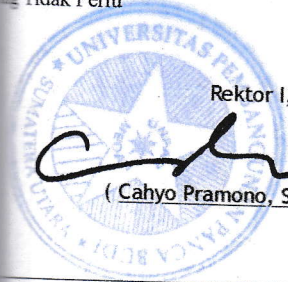
Lengkap : paisal ramadansyah
 Tgl. Lahir : Pasir Bangun / 01 September 1998
 Pokok Mahasiswa : 1715310697
 Studi : Manajemen
 entrasi : Manajemen SDM
 Kredit yang telah dicapai : 143 SKS, IPK 3.50
 : 085267860992
 ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

Judul

Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Taman dan Kebersihan Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Cahya

Disetujui Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Tidak Perlu



Rektor I,

(Cahyo Pramono, S.E., M.M.)

Medan, 02 Agustus 2021

Pemohon,

(Paisal Ramadansyah)

Tanggal :

Disahkan oleh :
Dekan

(Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn)



Tanggal :

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :

(Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si.)

Tanggal :

Disetujui oleh :
Ka. Prodi/Manajemen

(Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si.)

Tanggal :

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing II :

(Suwarno, SE., MM)

Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

alamat dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Senin, 02 Agustus 2021 09:32:54



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS






Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

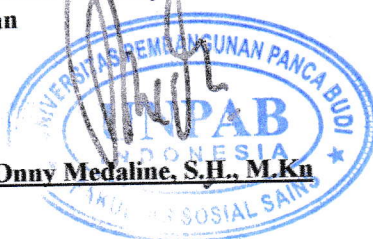
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Fakultas : SOSIAL SAINS
Dosen Pembimbing II : Suwarno, S.E., M.M
Nama Mahasiswa : PAISAL RAMADANSYAH
Jurusan / Program Studi : MANAJEMEN
No. Stambuk / NPM : 1715310697
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TAMAN DAN KEBERSIHAN YAYASAN PROF.
DR. H. KADIRUN YAHYA

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
4/11/2021	Perbaiki kata pengantar		
	Perbaiki Abstrak		
	Perbaiki Tabel Penelitian		
	Sesuaikan kondisi terkini		
5/11/2021	Acc Sidang meja hijau		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan


Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn



Dosen Pembimbing II


Suwarno, S.E., M.M



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / PTS : UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUUDI
Fakultas : SOSIAL SAINS
Dosen Pembimbing I : Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si
Nama Mahasiswa : PAISAL RAMADANSYAH
Jurusan / Program Studi : MANAJEMEN
No. Stambuk / NPM : 1715310697
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Proposal : PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TAMAN DAN KEBERSIHAN YAYASAN PROF.
DR. H. KADIRUN YAHYA

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
	CHAPTER I	1	
	CHAPTER II	1	
	CHAPTER III	1	

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan


Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn

Dosen Pembimbing I


Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / PTS : UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUUDI
Fakultas : SOSIAL SAINS
Dosen Pembimbing II : Suwarno, S.E., M.M
Nama Mahasiswa : PAISAL RAMADANSYAH
Jurusan / Program Studi : MANAJEMEN
No. Stambuk / NPM : 1715310697
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Proposal : PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TAMAN DAN KEBERSIHAN YAYASAN PROF.
DR. H. KADIRUN YAHYA

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
24/7/2021	Perbaiki kata pengantar		
-	perbaiki daftar isi		
-	perbaiki rencana penelitian		
-	perbaiki daftar pustaka		
30/7/2021	ACC seminar proposal 		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan



Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn

Dosen Pembimbing II

Suwarno, S.E., M.M.

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------

Plagiarism Detector v. 1921 - Originality Report 11/15/2021 3:37:23 PM

Analyzed document: Paisal Ramadansyah_1715310697_Manajemen.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

Comparison Preset: Rewrite Detected language: Id

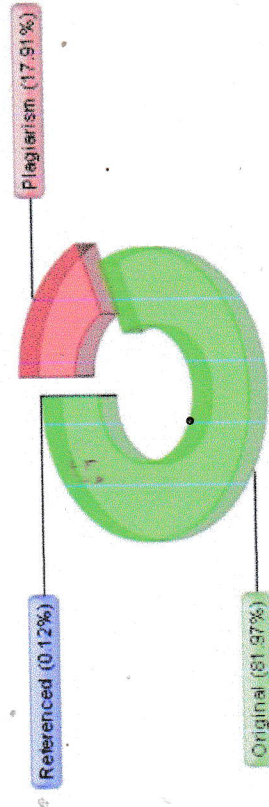
Check type: Internet Check

[tee_and_enc_string][tee_and_enc_value]

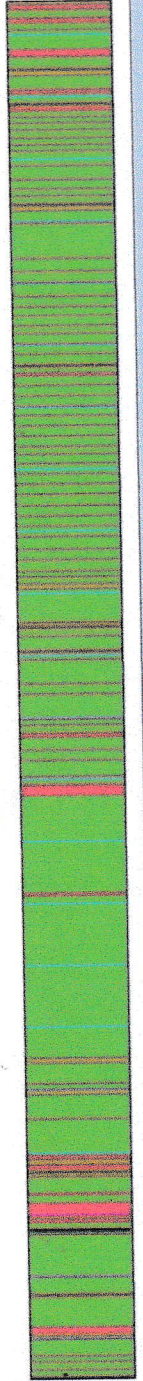


Detailed document body analysis:

Relation chart:



Distribution graph:





YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122


SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 987/PERP/BP/2021

Kepala Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan atas nama saudara/i:

Nama : Paisal Ramadansyah
N.P.M. : 1715310697
Tingkat/Semester : Akhir
Fakultas : SOSIAL SAINS
Jurusan/Prodi : Manajemen

Bahwasannya terhitung sejak tanggal 30 November 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 30 November 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan


Rahmad Budi Utomo, ST., M.Kom

No. Dokumen : FM-PERPUS-06-01
Revisi : 01
Tgl. Efektif : 04 Juni 2015

Acc Jilid 104
Alhamdulillah 3/2 2022
DP II

Acc Jilid 104
3 FEB 2022
RAMADHAN
HARAPAN ..



**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA TAMAN DAN KEBERSIHAN
YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

PAISAL RAMADANSYAH
NPM: 1715310697

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 02 Desember 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Paisal Ramadansyah
 Tempat/Tgl. Lahir : Pasir Bangun / 1 September 1998
 Nama Orang Tua : MURDI
 N. P. M : 1715310697
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 085267860992
 Alamat : Jl. Kapten Muslim No. 55

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Taman dan Kebersihan Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkrip sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (b dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dan pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya **uang** dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :

M

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



Paisal Ramadansyah
 1715310697

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

Acc Jilid 10K
Alhamdulillah 3/2 2022
DP II

ACC Jilid 10K
3 FEB 2022
RAMADHAN
HARAPAN



**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA TAMAN DAN KEBERSIHAN
YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

PAISAL RAMADANSYAH
NPM: 1715310697

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021

ABSTRAK

Analisis penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah pelatihan kerja dan motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Taman dan Kebersihan Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 43 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Taman dan Kebersihan Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya, dimana $t_{hitung} 5,643 > t_{tabel} 2,021$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Taman dan Kebersihan Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya, dimana $t_{hitung} 3,585 > t_{tabel} 2,021$ dan signifikan $0,001 < 0,05$. Pelatihan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Taman dan Kebersihan Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya, dimana $F_{hitung} 59,489 > F_{tabel} 3,23$ dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The research analysis aims to determine whether job training and work motivation partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at the Park and Hygiene Foundation Prof. Dr. H. Kadirun Yahya. The data analysis technique used is the associative method with the help of the SPSS version 16.0 program. This study uses multiple linear regression analysis. The sample in this study were 43 respondents. Primary data collection using a questionnaire. The results showed that job training partially had a positive and significant effect on employee performance at the Park and Hygiene Foundation Prof. Dr. H. Kadirun Yahya, where $t_{count} 5.643 > t_{table} 2.021$ and significant $0.000 < 0.05$. Work motivation partially positive and significant effect on employee performance at the Park and Hygiene Foundation Prof. Dr. H. Kadirun Yahya, where $t_{count} 3,585 > t_{table} 2.021$ and significant $0.001 < 0.05$. Job training and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at the Park and Hygiene Foundation Prof. Dr. H. Kadirun Yahya, where $F_{count} 59.489 > F_{table} 3.23$ and significant at $0.000 < 0.05$.

Keywords : Job Training, Work Motivation and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan salah satu tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Jurusan Manajemen Fakultas Sosial Sains yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Taman dan Kebersihan Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya”**. Penulis telah banyak menerima dukungan, bantuan, dan doa dari berbagai pihak selama penulisan skripsi ini.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA., M.Sc., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Bapak Suwarno, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda dan Ibunda yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
7. Kepada seluruh teman-temanku, terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, 23 Desember 2021
Penulis

Paisal Ramadansyah
1715310697

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	4
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
E. Keaslian Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. LandasanTeori.....	8
1. Kinerja.....	8
a. Pengertian Kinerja.....	8
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	9
c. Manfaat Penilaian Kinerja.....	11
d. Penilaian Kinerja.....	13
e. Indikator Kinerja	15
2. Pelatihan.....	16
a. Pengertian Pelatihan.....	16
b. Tujuan Pelatihan.....	17
c. Manfaat dan Pentingnya Pelatihan.....	18
d. Faktor - faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan	20
e. Langkah – langkahPenyelenggaraan Pelatihan.....	21
f. Metode Pelatihan.....	22
g. Indikator Pelatihan	24
3. Motivasi Kerja.....	25
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	25
b. Tipe – tipe Motivasi	26
c. Kendala-kendala dan Faktor Pendukung Motivasi	28
d. Manfaat Motivasi	28
e. Indikator Motivasi.....	29
B. Penelitian Sebelumnya	32
C. Kerangka Konseptual	32
D. Hipotesis.....	35

BAB III	METODE PENELITIAN	
	A. Pendekatan Penelitian	36
	B. Lokasi dan Waktu Penelitian	36
	C. Definisi Operasional Variabel.....	37
	D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	38
	E. Teknik Pengumpulan Data.....	39
	F. Teknik Analisis Data.....	39
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian	45
	1. Deskripsi Objek Penelitian.....	45
	2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya	49
	3. Deskripsi Karakteristik Responden.....	54
	4. Deskripsi Variabel Penelitian.....	56
	5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	71
	6. Pengujian Asumsi Klasik	75
	7. Regresi Linier Berganda	79
	8. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>).....	80
	B. Pembahasan.....	83
	1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	83
	2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	84
	3. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	84
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan	86
	B. Saran.....	86

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Mengenai Kinerja Karyawan Pada Taman dan Kebersihan Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya	2
Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Mengenai Pelatihan Kerja Pada Taman dan Kebersihan Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya	3
Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Mengenai Motivasi Kerja Pada Taman dan Kebersihan Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya	4
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya	31
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	36
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel.....	37
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	54
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	55
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	55
Tabel 4.5 Pernyataan X _{1.1}	56
Tabel 4.6 Pernyataan X _{1.2}	57
Tabel 4.7 Pernyataan X _{1.3}	57
Tabel 4.8 Pernyataan X _{1.4}	58
Tabel 4.9 Pernyataan X _{1.5}	58
Tabel 4.10 Pernyataan X _{1.6}	59
Tabel 4.11 Pernyataan X _{1.7}	60
Tabel 4.12 Pernyataan X _{1.8}	60
Tabel 4.13 Pernyataan X _{1.9}	61
Tabel 4.14 Pernyataan X _{2.1}	61
Tabel 4.15 Pernyataan X _{2.2}	62
Tabel 4.16 Pernyataan X _{2.3}	62
Tabel 4.17 Pernyataan X _{2.4}	63
Tabel 4.18 Pernyataan X _{2.5}	64
Tabel 4.19 Pernyataan X _{2.6}	64
Tabel 4.20 Pernyataan X _{2.7}	65
Tabel 4.21 Pernyataan X _{2.8}	65
Tabel 4.22 Pernyataan X _{2.9}	66
Tabel 4.23 Pernyataan Y.1	67
Tabel 4.24 Pernyataan Y.2	67
Tabel 4.25 Pernyataan Y.3	68
Tabel 4.26 Pernyataan Y.4	68
Tabel 4.27 Pernyataan Y.5	69
Tabel 4.28 Pernyataan Y.6	69
Tabel 4.29 Pernyataan Y.7	70
Tabel 4.30 Pernyataan Y.8	70
Tabel 4.31 Pernyataan Y.9	71
Tabel 4.32 Uji Validitas X ₁ (Pelatihan Kerja).....	72
Tabel 4.33 Uji Validitas X ₂ (Motivasi Kerja)	72
Tabel 4.34 Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan)	73
Tabel 4.35 Uji Reliabilitas X ₁ (Pelatihan Kerja).....	74

Tabel 4.36	Uji Reliabilitas X ₂ (Motivasi Kerja)	74
Tabel 4.37	Uji Reliabilitas Y (Kinerja Karyawan)	74
Tabel 4.38	Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>	77
Tabel 4.39	Uji Multikolinearitas	78
Tabel 4.40	Regresi Linier Berganda	79
Tabel 4.41	Uji Simultan	80
Tabel 4.42	Uji Parsial.....	81
Tabel 4.43	Uji Determinasi.....	82

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya	49
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	75
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas	76
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	69

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi didirikan pada umumnya mempunyai tujuan yang hendak dicapai, sehingga guna mengoptimalkan tujuan tersebut maka dibutuhkan karyawan yang menjadi bagian aset penting bagi keberhasilan organisasi agar dapat bertahan di tengah persaingan usaha semakin ketat dan kompetitif. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya menjadikan salah satu keuntungan dan keunggulan bagi organisasi sehingga manajemen organisasi perlu menjaga dan mempertahankan keberadaan karyawan yang berkinerja tinggi. Faktor yang sangat penting untuk pencapaian produktivitas yang tinggi adalah pelaksanaan kinerja dari para karyawannya, karena hal tersebut merupakan salah satu faktor yang menjadi penentu keberhasilan dan kemajuan dalam pencapaian tujuan. Keberhasilan organisasi tidak terlepas dari dukungan karyawan yang berkinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di tengah persaingan usaha semakin ketat dan kompetitif.

Sutrisno (2018:170) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral. Dengan kinerja karyawan yang tinggi maka kesempatan organisasi untuk mencapai dan mengoptimalkan pencapaian tujuan dapat tercapai sehingga pimpinan organisasi perlu memberikan perhatian dan prioritas atas

kinerja karyawan. Taman dan Kebersihan Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya memiliki visi yaitu menjadi perguruan tinggi swasta yang terkemuka berbasis religius dalam mengembangkan iptek yang bermanfaat bagi kemaslahatan umat.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah kinerja karyawan pada Taman dan Kebersihan Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Mengenai Kinerja Karyawan Pada Taman dan Kebersihan Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya

No	Pernyataan	Ya		Belum		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Karyawan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan.	10	23,26%	33	76,74%	43	100%
2	Karyawan bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi.	14	35,56%	29	64,44 %	43	100%

Sumber: Taman dan Kebersihan Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya (2021)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa karyawan belum memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dan karyawan bekerja belum sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi. Terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Taman dan Kebersihan Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya yaitu fenomena covid 19 saat ini serta pelatihan kerja dan motivasi kerja.

Mangkuprawira (2018:146) menjelaskan bahwa pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan. Organisasi berinvestasi dalam pelatihan yang efektif dan pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai keuntungan jangka pendek dan jangka panjang. Penelitian ini menyajikan tinjauan literatur pada signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan karyawan. Dalam rangka untuk organisasi untuk mencapai hasil yang optimal, ada keharusan perlu secara efektif untuk mengelola program pelatihan. Namun, aset yang paling penting dari setiap organisasi di bawah persaingan yang ketat dan dinamis adalah modal manusianya.

Pelatihan merupakan instrumen yang membantu memodali manusia dalam menjelajahi ketangkasan mereka. Oleh karena itu pelatihan sangat penting untuk kinerja karyawan.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah pelatihan kerja pada Taman dan Kebersihan Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Mengenai Pelatihan Kerja Pada Taman dan Kebersihan Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya

No	Pernyataan	Ya		Belum		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Karyawan dapat mengerti isi pelatihan yang diberikan instruktur.	12	27,91%	31	72,09%	43	100%
2	Karyawan dapat menguasai materi pelatihan selama pelatihan berlangsung.	10	23,26%	33	76,74%	43	100%

Sumber: Taman dan Kebersihan Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya (2021)

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat diketahui bahwa karyawan belum dapat mengerti isi pelatihan yang diberikan instruktur dan karyawan belum dapat menguasai materi pelatihan selama pelatihan berlangsung.

Menurut Mangkunegara (2018:77) motivasi merupakan suatu dorongan yang terdapat dalam diri individu untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuannya. Semakin besar motivasi yang dimiliki maka semakin kuat keinginan untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan tersebut agar dapat dicapai tujuan yang hendak dicapai. Karyawan yang mempunyai motivasi kuat dalam dirinya akan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tiap tugas yang diberikan sehingga keinginan untuk memberikan kinerjanya semaksimal mungkin akan lebih baik bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi yang jelas dan tidak kuat dalam dirinya. Dengan demikian, karyawan dengan kesadaran dan kemauan sendiri akan memberikan kinerjanya secara optimal bila di dalam diri

karyawan mempunyai motivasi yang kuat yang memacu karyawan untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah motivasi kerja pada Taman dan Kebersihan Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya pada tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Mengenai Motivasi Kerja Pada Taman dan Kebersihan Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya

No	Pernyataan	Ya		Belum		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Karyawan berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja.	8	18,61%	35	81,39 %	43	100%
2	Karyawan berantusias untuk berprestasi tinggi.	14	35,56%	29	64,44 %	43	100%

Sumber: Taman dan Kebersihan Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya (2021)

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat diketahui bahwa karyawan belum berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja dan karyawan belum berantusias untuk berprestasi tinggi. Masalah kinerja karyawan pada Taman dan Kebersihan Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya yaitu karyawan belum memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dan karyawan belum dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang penelitian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Taman dan Kebersihan Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka identifikasi masalah adalah:

- a. Karyawan belum dapat mengerti isi pelatihan yang diberikan instruktur.

- b. Karyawan belum dapat menguasai materi pelatihan selama pelatihan berlangsung.
- c. Karyawan belum berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja
- d. Karyawan belum berantusias untuk berprestasi tinggi.
- e. Karyawan belum memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.
- f. Karyawan belum dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Taman dan Kebersihan Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka masalah yang dapat dirumuskan yaitu:

1. Apakah pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Taman dan Kebersihan Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya?
2. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Taman dan Kebersihan Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya?
3. Apakah pelatihan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Taman dan Kebersihan Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian, adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Taman dan Kebersihan Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya.
- b. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Taman dan Kebersihan Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya.
- c. Untuk mengetahui apakah pelatihan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Taman dan Kebersihan Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya.

2. Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut :

- a. Bagi Organisasi sebagai masukan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan pelatihan kerja dan motivasi kerja yang tepat bagi karyawan sehingga dapat melakukan tugasnya dengan baik.
- b. Bagi peneliti, untuk menerapkan teori-teori dan pengetahuan yang didapat dibangku kuliah ke dalam masalah yang sebenarnya terjadi pada suatu organisasi.
- c. Bagi peneliti berikutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi maupun sebagai acuan khususnya mengenai pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja kerja karyawan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Sutrischastini (2018), yang berjudul: pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul. Sedangkan penelitian ini berjudul: pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Taman dan Kebersihan Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya.

Perbedaan penelitian terletak pada:

- 1. Model Penelitian :** penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier sederhana, sedangkan penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda.
- 2. Variabel Penelitian :** penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu motivasi kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu pelatihan kerja dan motivasi kerja, 1 (satu), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan.
- 3. Jumlah Observasi/Sampel (n) :** penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 116 pegawai/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 43 karyawan/responden.
- 4. Waktu Penelitian :** penelitian terdahulu dilakukan tahun 2018 sedangkan penelitian ini tahun 2021.
- 5. Lokasi Penelitian :** lokasi penelitian terdahulu di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul, sedangkan penelitian ini dilakukan di Taman dan Kebersihan Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Rivai (2018:50) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melakukan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Mondy (2019:7) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Hariandja (2018:8) menjelaskan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Panggabean (2018:209) mengemukakan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral. Sutrisno (2018:164)

menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Hariandja (2018:10) mengemukakan bahwa kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor, yaitu:

1) Kompetensi Individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dua golongan yaitu:

a) Kemampuan dan Keterampilan Kerja

Kemampuan dan keterampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh kebugaran fisik dan kesehatan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan, dan pengalaman kerjanya.

b) Motivasi dan etos kerja

Motivasi dan etos kerja sangat penting mendorong semangat kerja. Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai-nilai agama yang dianutnya. Seseorang yang melihat pekerjaan sebagai beban dan keterpaksaan untuk memperoleh uang, akan mempunyai kinerja

yang rendah. Sebaliknya seseorang yang memandang pekerjaan sebagai kebutuhan, pengabdian, tantangan dan prestasi, akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

2) Pelatihan Kerja

Sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

3) Dukungan Organisasi

Kinerja setiap orang juga tergantung dari lingkungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut.

4) Motivasi Kerja

Kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi organisasi.

5) Dukungan Manajemen

Kinerja organisasi dan kinerja setiap orang sangat tergantung pada kemampuan pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi dan memobilisasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

Dalam rangka pengembangan kompetensi pekerja, manajemen dapat melakukan antara lain:

- a) Mengidentifikasi dan mengoptimalkan pemanfaatan kekuatan, keunggulan dan potensi yang dimiliki oleh setiap pekerja.
- b) Mendorong pekerja untuk terus belajar meningkatkan wawasan dan pengetahuannya.
- c) Membuka kesempatan yang seluas-luasnya kepada pekerja untuk belajar, baik secara pribadi maupun melalui pendidikan dan pelatihan yang dirancang dan diprogramkan.

c. Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan alat yang bermanfaat tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi karyawan. Hasibuan (2018:19) menjelaskan bahwa beberapa manfaat penilaian kinerja adalah:

1) Posisi tawar

Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh atau langsung dengan karyawan.

2) Perbaikan kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.

3) Penyesuaian kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan dalam penyesuaian ganti-rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan upah, bonus, atau kompensasi lainnya.

4) Keputusan penempatan

Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.

5) Pelatihan dan pengembangan

Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan.

6) Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.

7) Ketidakakuratan informasi

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumberdaya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia.

8) Evaluasi proses *staffing*

Prestasi kerja yang baik atau buruk adalah mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.

9) Menjamin kesempatan kerja yang adil

Penilaian prestasi kerja yang akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

10) Mengatasi tantangan - tantangan eksternal

Kadang-kadang prestasi seseorang dipengaruhi oleh faktor - faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, dan masalah-masalah pribadi lainnya.

d. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Karena adanya kebijakan atau program penilaian kinerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalui penilaian tersebut, maka dapat diketahui bagaimana kondisi riil pegawai dilihat dari kinerja. Dengan demikian data-data ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan suatu organisasi.

Robbins (2018:122) menjelaskan bahwa penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan. Mangkunegara (2018:5) menyatakan bahwa *Performance appraisal is a formal system of review and evaluation of individual or team task performance.* (Penilaian Kinerja adalah satu sistem formal dari *review* dan evaluasi individu atau kinerja tugas tim).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan.

Hasibuan (2018:260) mengemukakan bahwa ada lima pihak yang dapat melakukan penilaian kinerja karyawan, yaitu :

1) Atasan langsung

Hampir 96 % evaluasi kinerja pada tingkat bawah dan menengah dalam suatu organisasi dijalankan oleh atasan langsung karyawan karena atasan langsung yang memberikan pekerjaan dan paling tahu kinerja karyawannya.

2) Rekan sekerja

Penilaian kinerja yang dilakukan oleh rekan sekerja dilaksanakan dengan pertimbangan bahwa rekan sekerja dengan dengan tindakan. Interaksi sehari-hari dapat memberikan pandangan menyeluruh terhadap kinerja seseorang karyawan dalam bekerja.

3) Evaluasi diri

Evaluasi ini cenderung mengurangi kedefensifan para karyawan mengenai proses penilaian, dan evaluasi ini merupakan sarana yang unggul untuk merangsang pembahasan kinerja karyawan dan atasan karyawan.

4) Bawahan langsung

Penilaian kinerja karyawan oleh bawahan langsung dapat memberikan informasi yang tepat dan rinci mengenai perilaku seseorang atasan karena lazimnya penilai mempunyai kontak yang sering dengan yang dinilai.

5) Pendekatan menyeluruh

Penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh atasan, pelanggan, rekan sekerja dan bawahan. Penilaian ini biasanya dilakukan di dalam organisasi yang memperkenalkan tim.

Berdasarkan uraian mengenai yang biasanya menilai kinerja karyawan dalam organisasi dan dengan mempertimbangkan berbagai hal, maka dalam penelitian ini, penilaian kinerja pegawai dilakukan berdasarkan evaluasi diri.

e. Indikator Kinerja

Hariandja (2018:19) menyatakan bahwa kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yakni :

- 1) Kualitas yaitu berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan.
- 2) Kuantitas yaitu berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
- 3) Ketepatan waktu dari hasil yaitu sesuai dengan waktu yang direncanakan.

Rivai (2018:52) menjelaskan bahwa indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Inisiatif

Merupakan pola pikir yang berbeda dalam setiap pengambilan keputusan kerja, misalnya mengetahui dan memahami persoalan dilingkungan kerja, mampu memberi saran pada atasan atau kepada sesama pekerja/karyawan.

2) Kecekatan Mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

3) Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja dari hasil karyawan di dalam penelitian ini adalah kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

2. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Mangkuprawira (2018:135) mengemukakan bahwa pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan karena melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih terampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih.

Dessler (2019:280) menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Selanjutnya pengertian pelatihan secara sederhana didefinisikan oleh Pramudyo (2017:16) yang menjelaskan bahwa proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam organisasi karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

b. Tujuan Pelatihan

Tujuan diadakannya pelatihan dan pengembangan yang diselenggarakan organisasi terhadap pegawai dikarenakan organisasi menginginkan adanya perubahan dalam prestasi kerja pegawai sehingga dapat sesuai dengan tujuan organisasi. Jadi sebelum melakukan pelatihan dan pengembangan akan dijelaskan terlebih dahulu tujuan organisasi tersebut. Panggabean (2017:41) mengemukakan bahwa tujuan dilakukan program pelatihan dan pengembangan adalah untuk kepentingan pegawai dan organisasi. Kepentingan pegawai:

- 1) Memberikan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan pegawai.
- 2) Meningkatkan moral pegawai. Dengan keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan pekerjaannya mereka akan antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
- 3) Memperbaiki kinerja. Program pelatihan dan pengembangan dapat meminimalkan ketidakpuasan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
- 4) Membantu pegawai dalam menghadapi perubahan-perubahan, baik perubahan struktur organisasi, teknologi maupun sumber daya manusianya.
- 5) Peningkatan karier pegawai. Peluang ini menjadi besar karena keterampilan dan keahlian mendukung untuk bekerja lebih baik.

6) Meningkatkan jumlah balas jasa yang dapat diterima pegawai.

Kepentingan organisasi:

- 1) Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- 2) Penghematan. Dengan pelatihan dan pengembangan diharapkan pegawai dapat bekerja lebih efektif dan efisien.
- 3) Mengurangi tingkat kerusakan dan kecelakaan.
- 4) Memperkuat komitmen pegawai.

Organisasi yang gagal menyediakan pelatihan dan pengembangan akan kehilangan pegawai yang berorientasi pencapaian yang merasa frustrasi karena merasa tidak ada kesempatan untuk promosi dan akhirnya memilih keluar untuk mencari organisasi lain yang menyediakan pelatihan dan pengembangan untuk kemajuan karier mereka. Dengan tujuan dilaksanakannya pelatihan dan pengembangan ini menggambarkan bahwa peranan program ini sangat penting bagi perkembangan pegawai dan organisasi itu sendiri.

c. Manfaat dan Pentingnya Pelatihan

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Biasanya pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera. Sedangkan pengembangan sering dikategorikan secara eksplisit dalam pengembangan manajemen, organisasi, dan pengembangan individu karyawan. Pengembangan lebih fokus pada pemenuhan kebutuhan organisasi jangka panjang.

Rivai (2017:94) menyatakan bahwa manfaat program pelatihan bagi suatu organisasi/organisasi sangat penting untuk:

1) Pegawai baru

Pegawai baru tersebut belum mempunyai kemampuan sesuai dengan persyaratan yang dilakukan, oleh karena itu diperlukan pelatihan dengan tujuan agar dapat memberikan kemampuan pada pegawai tersebut.

2) Perubahan teknologi

Perubahan teknologi akan mengubah suasana kerja dalam organisasi. Artinya akan ada suatu pekerjaan yang mengharuskan penguasaan teknologi baru. Hal ini akan mempengaruhi susunan pegawai suatu organisasi/organisasi disebabkan tidak adanya pegawai yang menguasai teknologi baru tersebut, dengan demikian diperlukan pelatihan.

3) Mutasi

Pendidikan dan pelatihan diperlukan jika ada mutasi dalam artian dipindahtugaskan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya (bukan hanya pindah tempat untuk menduduki jabatan baru, melainkan belum cukup bekal untuk menduduki jabatan baru tersebut). Mutasi penting dilakukan karena mutasi akan menghilangkan kejenuhan atau kebosanan bagi pegawai. Dengan adanya mutasi, maka pegawai akan memiliki banyak kemampuan dan keahlian sekaligus memberikan suasana baru bagi kerja pegawai.

4) Promosi

Dalam rangka promosi diperlukan pendidikan dan pelatihan tambahan, karena biasanya kemampuan seseorang yang akan dipromosi untuk menduduki posisi jabatan tertentu masih belum cukup. Dengan adanya promosi, maka pegawai berlomba - lomba untuk berbuat yang terbaik agar memperoleh promosi dari pimpinan. Agar organisasi berkembang maka organisasi/organisasi harus melakukan promosi.

d. Faktor - faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Hariandja (2018 : 168) menjelaskan bahwa ada beberapa alasan penting untuk mengadakan pelatihan, yaitu:

1) Pengenalan awal

Karyawan yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan.

2) Perubahan - perubahan lingkungan kerja dan tenaga kerja

Perubahan - perubahan disini meliputi perubahan – perubahan dalam teknologi proses seperti munculnya teknologi baru atau munculnya metode kerja baru. Perubahan dalam tenaga kerja seperti semakin beragamnya tenaga kerja yang memiliki latar belakang keahlian, nilai, sikap yang berbeda yang memerlukan pelatihan untuk menyamakan sikap dan perilaku mereka terhadap pekerjaan.

3) Meningkatkan daya saing organisasi dan memperbaiki produktivitas.

Saat ini daya saing organisasi tidak bisa lagi hanya dengan mengandalkan aset berupa modal yang dimiliki, tetapi juga harus

sumber daya manusia yang menjadi elemen paling penting untuk meningkatkan daya saing sebab sumber daya manusia merupakan aspek penentu utama daya saing yang langgeng.

4) Menyesuaikan dengan peraturan - peraturan yang ada

Misalnya standar pelaksanaan pekerjaan yang dikeluarkan oleh asosiasi industri dan pemerintah, untuk menjamin kualitas produksi atau keselamatan dan kesehatan kerja.

e. Langkah - langkah Penyelenggaraan Pelatihan

Sastrohadiwiryo (2017:142) mengemukakan bahwa langkah-langkah yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan pelatihan dan pengembangan itu harus menggambarkan jumlah dan mutu komponen pendidikan dan keterjaminan hubungan antar komponen tersebut. Untuk itu perlu dilakukan urutan langkah sebagai berikut:

- 1) Menganalisis kebutuhan, perencana pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia harus menghimpun informasi untuk dianalisis sehingga kebutuhan pendidikan tersebut dapat ditetapkan dengan definitif. Metode penentuan kebutuhan tersebut dapat dilakukan melalui:
 - a) Analisis jabatan, menggambarkan tugas-tugas yang dilaksanakan.
 - b) Analisis prestasi karyawan, dengan membandingkan pengalaman para karyawan yang sudah berpengalaman.
- 2) Menetapkan tujuan pendidikan. Perumusan tujuan yang tepat diperlukan untuk pengawasan program pelatihan dan pengembangan, khususnya pengevaluasian.

- 3) Mempersiapkan rencana pendidikan. Kegiatan mempersiapkan rencana pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan untuk menyesuaikan program pendidikan dengan tujuan yang sekaligus dapat melukiskan biaya dan manfaat dari program pelatihan dan pengembangan tersebut.
- 4) Melaksanakan rencana pendidikan. Kegiatan untuk melaksanakan rencana pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia meliputi kegiatan untuk mengisi jabatan, pengarahan, pengkoordinasian, pemberian motivasi, dan pengkomunikasian bagi segenap orang yang terlibat dalam program tersebut.
- 5) Mengawasi proses pendidikan. Kegiatan pengawasan proses pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berturut-turut dilakukan dengan mengembangkan standar, mengukur status pelaksanaan, mengevaluasi hasil-hasil, dan mengoreksi hasil-hasil pelatihan dan pengembangan jika terjadi penyimpangan yang signifikan.

f. Metode Pelatihan

Panggabean (2017:41) menjelaskan bahwa ada berbagai metode yang dapat digunakan untuk pelatihan dan pengembangan dan pada dasarnya dapat dikelompokkan ke dalam dua kelompok yaitu *on the job training* dan *off the job training*.

- 1) *On the job training* (latihan sambil bekerja)

On the job training meliputi semua upaya melatih karyawan untuk mempelajari suatu pekerjaan sambil mengerjakannya di tempat kerja

yang sesungguhnya. *On the job training*, meliputi beberap program yaitu:

- a) Program magang, menggabungkan pelatihan dan pengembangan pada pekerjaan dengan instruksi yang didapatkan dari ruang kelas.
- b) Rotasi pekerjaan, karyawan berpindah dari satu jenis pekerjaan ke jenis pekerjaan lain dalam jangka waktu yang direncanakan.
- c) *Coaching*, yaitu teknik pengembangan yang dilakukan dengan praktik langsung dengan orang yang sudah berpengalaman atau atasan yang dilatih.

2) *Off the job training* (latihan di luar jam bekerja)

Pelatihan dan pengembangan dilaksanakan pada lokasi terpisah dengan tempat kerja. Ada beberapa jenis metode pelatihan *Off the job training*, yaitu:

a) Pelatihan instruksi pekerjaan

Pendaftaran masing-masing tugas dasar jabatan, bersama dengan titik-titik kunci untuk memberikan pelatihan langkah demi langkah kepada karyawan.

b) Pembelajaran terprogram

Suatu program sistematis untuk mengajarkan keterampilan mencakup penyajian pertanyaan atau fakta, memungkinkan orang itu untuk memberikan tanggapan dan memberikan peserta belajar umpan balik segera tentang kecermatan jawabannya.

c) Simulasi

Merupakan pelatihan yang dilakukan dalam suatu ruangan khusus terpisah dari tempat kerja biasa dan disediakan peralatan yang sama seperti yang akan digunakan pada pekerjaan sebenarnya.

d) Studi kasus

Dalam metode ini disajikan kepada petatar masalah-masalah organisasi secara tertulis kemudian petatar menganalisis kasus tersebut secara pribadi, mendiagnosis masalah dan menyampaikan penemuan dan pemecahannya di dalam sebuah diskusi.

e) Seminar

Metode seminar ini bertujuan mengembangkan keahlian kecakapan peserta untuk menilai dan memberikan saran-saran yang konstruktif mengenai pendapat orang lain.

g. Indikator Pelatihan

Dessler (2019:285) menyatakan bahwa indikator pelatihan yang efektif yang diberikan organisasi kepada pegawainya dapat diukur melalui:

- 1) Isi pelatihan, yaitu apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan apakah pelatihan itu *up to date*.
- 2) Metode pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
- 3) Sikap dan keterampilan instruktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.

Mangkuprawira (2018:140) mengemukakan bahwa indikator pelatihan adalah sebagai berikut:

- 1) Isi pelatihan, yaitu apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan apakah pelatihan itu *up to date*.
- 2) Lama waktu pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.
- 3) Fasilitas pelatihan, yaitu apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan, dan apakah makanannya memuaskan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator pelatihan di dalam penelitian ini adalah isi pelatihan, lama waktu pelatihan dan fasilitas pelatihan.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Rivai (2018: 455) menjelaskan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sejalan dengan pernyataan ini, Daft (2018: 252), mengemukakan bahwa motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Hasibuan (2018: 143) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya

upaya untuk mencapai kepuasan. Dalam kaitannya dengan organisasi, motivasi merupakan salah satu hal yang sangat penting diperhatikan dalam organisasi organisasi karena hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang ada di lingkungan organisasi tersebut.

Siagian (2018: 510) menjelaskan bahwa motivasi adalah sebuah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang dikehendaki. Mangkunegara (2018:61) mengemukakan bahwa motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi organisasi. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi organisasi.

b. Tipe – tipe Motivasi

Motivasi merupakan fenomena hidup yang banyak corak dan ragamnya. Danim (2018:17) mengemukakan bahwa secara umum motivasi dapat diklasifikasikan kedalam empat jenis, yaitu:

1) Motivasi Positif

Motivasi positif didasari atas keinginan manusia untuk mencari keuntungan- keuntungan tertentu. Manusia bekerja dalam organisasi jika dia merasakan bahwa setiap upaya yang dilakukannya akan memberikan keuntungan tertentu. Dengan demikian, motivasi positif

merupakan pemberian motivasi yang diarahkan pada usaha untuk mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara baik dan antusias dengan cara memberikan keuntungan tertentu padanya.

2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif sering dikatakan sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut misalnya, jika seorang pegawai tidak bekerja maka akan muncul rasa takut dikeluarkan, takut diskors, dan takut dijauhi oleh rekan kerja. Motivasi negatif yang berlebihan akan membuat organisasi tidak mampu mencapai tujuan. Personalia organisasi menjadi tidak kreatif, serba takut, dan serba terbatas gerakannya.

3) Motivasi dari Dalam

Motivasi dari dalam timbul pada diri pegawai saat dia melaksanakan tugas-tugasnya dan bersumber dari dalam diri pegawai itu sendiri. Dengan demikian berarti juga bahwa kesenangan pegawai muncul pada saat dia bekerja dan dia sendiri yang menyenangkan pekerjaan itu.

4) Motivasi dari Luar

Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada diluar pekerjaan dan dari luar diri pegawai itu sendiri. Motivasi dari luar biasanya dikaitkan dengan imbalan, kesehatan, cuti, program rekreasi organisasi, dan lain-lain. Pada konteks ini, manusia organisasional ditempatkan pada subjek yang dapat oleh faktor luar. Manusia bekerja karena semata-mata didorong oleh adanya sesuatu yang ingin dicapai dan dapat pula bersumber dari faktor-faktor diluar subjek.

c. Kendala-kendala dan Faktor Pendukung Motivasi

1) Kendala-kendala motivasi yaitu:

- a) Untuk menentukan alat motivasi yang paling tepat sulit, karena keinginan setiap individu tidak sama.
- b) Kemampuan organisasi terbatas dalam menyediakan fasilitas dan insentif.
- c) Manajer sulit mengetahui motivasi kerja individu pegawai.
- d) Manajer sulit memberikan insentif yang adil dan layak.

2) Faktor pendukung pemberian motivasi

Walaupun setiap individu pegawai mempunyai keinginan yang berbeda-beda, tetapi ada kesamaan dalam kebutuhan (*needs*)-nya, yaitu setiap manusia ingin hidup dan untuk hidup perlu makan dan manusia normal mempunyai harga diri. Jadi setiap pegawai mengharapkan kompensasi dari setiap prestasi yang diberikannya serta ingin memperoleh pujian, perilaku yang baik dari atasannya.

d. Manfaat Motivasi

Motivasi menjelaskan mengapa ada orang berperilaku tertentu untuk mencapai serangkaian tujuan. Teori motivasi berupaya merumuskan apa yang membuat orang menyajikan kinerja yang baik. Hasibuan (2018:97) menyatakan bahwa manfaat motivasi bagi seseorang pegawai selain memberikan keuntungan kepada pegawai itu sendiri juga menguntungkan organisasi seperti:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai;
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- 3) Meningkatkan produktifitas kerja pegawai
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai

- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai
- 8) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya
- 9) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

d. Indikator Motivasi

Mangkunegara (2018:65) menjelaskan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1) *Kebutuhan akan prestasi (need for achievement)*

Berhubungan dengan kesulitan orang untuk memilih tugas yang dijalankan. Mereka yang memiliki *need for achievement* rendah mungkin akan memilih tugas yang mudah, untuk meminimalisasi risiko kegagalan, atau tugas dengan kesulitan tinggi, sehingga bila gagal tidak akan memalukan. Mereka yang memiliki *need for achievement* tinggi cenderung memilih tugas dengan tingkat kesulitan moderat, mereka akan merasa tertantang tetapi masih dapat dicapai. Mereka yang memiliki *need for achievement* tinggi memiliki karakteristik dengan kecenderungan untuk mencari tantangan dan tingkat kemandirian tinggi.

2) *Kebutuhan akan afiliasi (need for affiliation)*

Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan

afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

3) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain.

Maslow dalam Ishak (2018:15), menyatakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan yang harus dipuaskan untuk dapat tetap hidup, seperti makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernafas dan sebagainya.

2) Kebutuhan akan Rasa Aman

Ketika kebutuhan fisiologis seseorang terpenuhi, perhatian dapat diarahkan kepada kebutuhan akan keselamatan. Keselamatan itu termasuk merasa aman dari setiap jenis ancaman fisik atau kehilangan, serta merasa terjamin.

3) Kebutuhan akan Cinta Kasih dan kebutuhan Sosial

Cinta kasih dan kasih sayang yang diperlukan pada tingkat ini, mungkin disadari melalui hubungan-hubungan antar pribadi yang mendalam, tetapi juga yang dicerminkan dalam kebutuhan untuk menjadi bagian berbagai kelompok sosial. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, sementara orang mungkin bekerja karena kebutuhan

mendapatkan uang, tetapi mereka juga menilai pekerjaan dengan dasar hubungan sosial yang ditimbulkannya.

4) **Kebutuhan akan Penghargaan**

Percaya diri dan harga diri maupun pengakuan orang lain. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, hal ini berarti memiliki pekerjaan yang dapat diakui bermanfaat menyediakan sesuatu yang dapat dicapai, serta pengakuan umum dan kehormatan didunia luar.

5) **Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Kebutuhan ini ditempatkan paling atas pada hierarki Maslow dan berkaitan dengan kegiatan pemenuhan diri. Ketika kebutuhan lain sudah terpenuhi, seseorang ingin mencapai secara penuh potensinya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator motivasi kerja di dalam penelitian ini adalah kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*) dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).

B. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil penelitian
1	Larasati (2018)	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi).	Motivasi	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Sutrischastini (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Motivasi	Kinerja Pegawai	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan

		Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul.				signifikan terhadap kinerja pegawai.
3	Sugiarti (2019)	Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Padma Ardya Aktuarial Jakarta	Pelatihan Kerja	Kinerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
4	Triasmoko (2017)	Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri)	Pelatihan Kerja	Kinerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
5	Jayusman (2018)	Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat.	Kepemimpinan (X_1), Komunikasi (X_2), Motivasi (X_3), Pengembangan Karir (X_4) Promosi Jabatan (X_5)	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sumber : Diolah Penulis 2021

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian, tentang bagaimana pertautan teori-teori yang

berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat.

1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Mangkuprawira (2018:146) menjelaskan bahwa pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan. Organisasi berinvestasi dalam pelatihan yang efektif dan pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai keuntungan jangka pendek dan jangka panjang. Penelitian ini menyajikan tinjauan literatur pada signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan karyawan. Dalam rangka untuk organisasi untuk mencapai hasil yang optimal, ada keharusan perlu secara efektif untuk mengelola program pelatihan. Namun, aset yang paling penting dari setiap organisasi di bawah persaingan yang ketat dan dinamis adalah modal manusianya. Pelatihan merupakan instrumen yang membantu memodali manusia dalam menjelajahi ketangkasan mereka. Oleh karena itu pelatihan sangat penting untuk kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

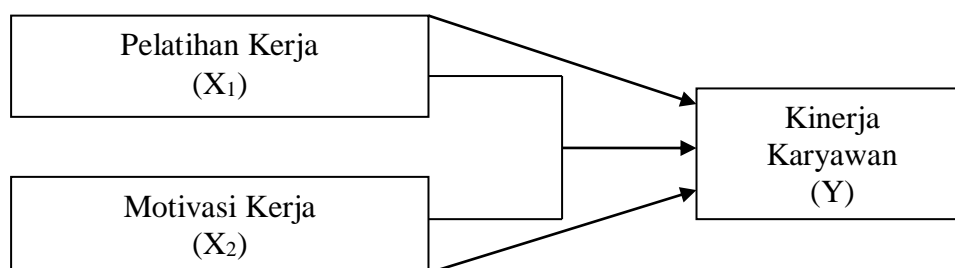
Mangkunegara (2018:77) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang terdapat dalam diri individu untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuannya. Semakin besar motivasi yang dimiliki maka semakin kuat keinginan untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan tersebut agar dapat dicapai tujuan yang hendak dicapai. Karyawan yang mempunyai motivasi kuat dalam dirinya akan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tiap tugas yang diberikan sehingga keinginan untuk memberikan kinerjanya semaksimal mungkin akan lebih baik bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi yang jelas dan tidak kuat dalam dirinya. Dengan demikian, karyawan dengan

kesadaran dan kemauan sendiri akan memberikan kinerjanya secara optimal bila di dalam diri karyawan mempunyai motivasi yang kuat yang memacu karyawan untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya.

3. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hariandja (2018:39) mengemukakan bahwa dalam rangka untuk organisasi untuk mencapai hasil yang optimal, ada keharusan perlu secara efektif untuk mengelola program pelatihan. Namun, aset yang paling penting dari setiap organisasi di bawah persaingan yang ketat dan dinamis adalah modal manusianya. Pelatihan merupakan instrumen yang membantu memodali manusia dalam menjelajahi ketangkasan mereka. Oleh karena itu pelatihan sangat penting untuk kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai motivasi kuat dalam dirinya akan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tiap tugas yang diberikan sehingga keinginan untuk memberikan kinerjanya semaksimal mungkin akan lebih baik bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi yang jelas dan tidak kuat dalam dirinya.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat digambarkan dalam kerangka konseptual, yaitu :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : Diolah Penulis 2021

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian teoritis dan kerangka berpikir diatas, maka hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Taman dan Kebersihan Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya.
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Taman dan Kebersihan Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya.
3. Pelatihan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Taman dan Kebersihan Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif yang merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih yaitu variabel independen (pelatihan kerja dan motivasi kerja) serta variabel dependen (kinerja karyawan) (Sugiyono, 2019:84).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Taman dan Kebersihan Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan September 2021 sampai dengan Desember 2021, dengan format sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan											
		September 2021			Oktober 2021			November 2021			Desember 2021		
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■											
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■						
3	Seminar Proposal						■						
4	Perbaikan Acc Proposal							■					
5	Pengolahan Data								■				
6	Penyusunan Skripsi									■			
7	Bimbingan Skripsi										■		
8	Meja Hijau											■	■

Sumber: Penulis (2021)

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel-apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu: variabel bebas yaitu pelatihan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan.

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Pelatihan kerja (X_1)	Sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar. (Mangkuprawira, 2018:135)	1. Isi pelatihan 2. Lama waktu pelatihan 3. Fasilitas pelatihan (Mangkuprawira, 2018:140)	1. isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan apakah pelatihan itu <i>up to date</i> . 2. Berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut. 3. Tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan, dan apakah makanannya memuaskan.	Skala likert
Motivasi kerja (X_2)	Kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. (Mangkunegara, 2018:61)	1. Kebutuhan akan prestasi (<i>need for achievement</i>) 2. Kebutuhan akan afiliasi (<i>need for affiliation</i>). 3. Kebutuhan akan kekuasaan (<i>need for power</i>). (Mangkunegara, 2018:65)	1. Berhubungan dengan kesulitan orang untuk memilih tugas yang dijalankan. 2. Hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. 3. Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain.	Skala likert
Kinerja Karyawan	Hasil kerja secara kualitas dan	1. Kualitas 2. Kuantitas	1. Berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian	Skala likert

(Y)	kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Hariandja, 2018:8)	3. Ketepatan waktu dari hasil (Hariandja, 2018:19)	kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan. 2. Berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. 3. Sesuai dengan waktu yang direncanakan.	
-----	--	---	---	--

Sumber: Penulis (2021)

D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Sugiyono (2019:72) menyatakan bahwa populasi penelitian merupakan seluruh elemen/unsur yang akan diamati atau diteliti. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Taman dan Kebersihan Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahyasebanyak 43 karyawan.

2. Sampel

Sugiyono (2019:73) menjelaskan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini penulis melakukan teknik penarikan sampel secara *Non Probability Sampling* yaitu dengan menggunakan *samplingsensus* atau *sampling jenuh* karena seluruh populasi dijadikan sampel apabila populasi dibawah 100. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 43 karyawan/responden.

3. Jenis Data

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden yang ada dilokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar

kuesioner dan wawancara langsung kepada karyawan Taman dan Kebersihan Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya.

4. Sumber Data

Sumber data di dalam penelitian ini adalah karyawan Taman dan Kebersihan Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya bagian SDM.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang penulis lakukan adalah metode angket (kuesioner) yaitu melakukan pembagian kuesioner untuk diisi karyawan secara objektif

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a. Uji Validitas

Sugiyono (2019:75) mengungkapkan bahwa untuk mendapatkan kualitas hasil penelitian yang bermutu dan baik sudah semestinya rangkaian penelitian harus dilakukan dengan baik. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan

(kuesioner). Uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid.

b. Uji Realibilitas (kehandalan)

Sugiyono (2019:75) menjelaskan bahwa reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas akan dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Uji reliabilitas dilakukan dengan menguji butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya.. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat atau menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Uji Normalitas

Sugiyono (2019:76) menjelaskan bahwa tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1) Uji Kurva

Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Untuk menguji hal tersebut dapat dipergunakan metode grafis.

2) Uji *PP Plot*

Normal *P-P Plot* dari *standartdizednresidual cumulative probability*, dengan mengidentifikasi apabila sebenarnya berada di sekitar garis normal, maka asumsi kenormalan dapat dipenuhi. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal, maka data dikatakan normal.

3) Uji Kolmogorov-Sminov

Selain itu uji Kolmogorov-Sminov juga dipergunakan untuk melihat kenormalan dengan identifikasi juga nilai *P-value* lebih besar dari alpha, maka asumsi kenormalan dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Sugiyono (2019:78) menyatakan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.. *Tolerance* mengukur variabilitas variable terpilih yang tidak dijelaskan oleh variable

independen lainnya. Nilai umum yang bisa dipakai adalah *Tolerance* > 0,1 atau *VIF* <10, maka tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Sugiyono (2019:79) menjelaskan bahwa adanya varians variabel independent adalah konstan untuk setiap nilai tertentu variabel independent (homokedastisitas). Model regresi 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 heterokedasitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas.

3. Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2019:80) mengungkapkan bahwa alat uji yang digunakan untuk menganalisis hipotesis dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (pelatihan kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Data diolah secara statistik untuk keperluan analisis dan pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu program *SPSS for windows*.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan (*Dependent Variable*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

- X_1 = Pelatihan Kerja (*Independent Variable*)
- X_2 = Motivasi Kerja (*Independent Variable*)
- ϵ = *Error term*

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji-F)

Sugiyono (2019:81) menjelaskan bahwa uji-F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat. Untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni pada nilai probabilitasnya.

Hipotesisnya adalah:

H_0 : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $<$ probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 ($\text{Sig} < \alpha 0,05$) (5%).
- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{Sig} > \alpha 0,05$) (5%).

b. Uji Parsial (Uji-t)

Sugiyono (2019:82) mengungkapkan bahwa uji-t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat). Maka pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya. Hipotesisnya adalah:

H₀ : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H₀ jika nilai probabilitas yang dihitung < taraf signifikansi sebesar 0,05 (Sig < α 0,05) (5%).
- 2) Terima H₀ jika nilai probabilitas yang dihitung > taraf signifikansi 0,05 (Sig > α 0,05) (5%).

5. Koefisien Determinasi (R²)

Sugiyono (2019:83) menjelaskan bahwa koefisien determinasi berganda atau *R-square* (R²) adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya

Berdirinya Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya tidak terlepas dari latar belakang keilmuan pendiri Yayasan, yaitu alm. Bapak Prof. Dr. H. Kadirun Yahya, yaitu ;

- 1) Ilmu Fisika Kimia
- 2) Bahasa Inggris, Jerman dan Belanda
- 3) Ilmu Filsafat Kerohanian dan Metafisika/Agama Islam bagian Tasawuf dan Tarekat

Dengan mendalami ilmu Filsafat kerohanian dan metafisika/agama Islam bagian tasawuf dan tarekat, beliau melihat bahwa kekuatan agama, yaitu kekuatan ayat-ayat suci Al Quran adalah tergolong ilmu yang riil seperti hukum fisika, kimia dan sebagainya, hanya mertabat dan dimensi-nya jauh lebih tinggi serta absolut dan sempurna. Untuk mengangkat metafisika Islam ke permukaan, alm. Bapak Prof. Dr. H. Kadirun Yahya pada tanggal 27 November 1956 di Medan mendirikan AKADEMI METAPHYSIKA, dibawah suatu “Yayasan Akademi Metafisika”. Dan tujuan dari Yayasan ini adalah;

- 1) Mengembangkan pendidikan dan pengajaran secara modern, baik pendidikan umum maupun pendidikan agama Islam dari tingkat terendah sampai perguruan tinggi yang bersifat akademis maupun Universitas

- 2) Mengembangkan ajaran agama Islam berdasarkan Al Quran, Al Hadits dan Tasawuf Islam.
- 3) Dimaksudkan pula terbinanya insan yang berpengetahuan tinggi baik duniawi maupun akhirat dalam suasana lingkungan dan kesehatan yang lestari.

Usaha Yayasan adalah:

- 1) Mendirikan dan membangun sarana pendidikan dan pengajaran yang bersifat modern.
- 2) Mendirikan dan membangun pesantren modern, masjid dan tempat beribadah lainnya.
- 3) Mendirikan dan membangun rumah sakit, poliklinik, pengobatan metode dzikirullah dan sarana kesehatan lainnya.
- 4) Turut membantu pemerintah dalam mensukseskan kelestarian lingkungan dan kesehatan serta pembinaan generasi muda.
- 5) Dan lain-lain usaha guna terwujudnya maksud dan tujuan Yayasan tersebut diatas.

Kemudian seiring berkembangnya Yayasan, maka Yayasan ini pada tahun 1980 dirubah namanya menjadi “Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya” dengan hasil karyanya ;

- 1) Mendirikan rumah ibadah Surau-surau untuk mengamalkan dzikirullah/melaksanakan latihan mental spiritual training centre (I'tikaf/suluk) yang sekarang berjumlah 660 Surau di Indonesia bahkan berkembang sampai ke Malaysia dan Amerika. Untuk membentuk hubungan antar Surau, untuk tingkat pusat dibentuk Badan Koordinasi

Kesurauan (BKK), sedang untuk tingkat provinsi dibentuk Badan Kerjasama Surau (BKS). Dan semasa hidupnya alm. Bapak Prof. Dr. H. Kadirun Yahya selalu tampil sebagai pemakalah seminar-seminar Nasional dan Internasional yang mengedepankan hal-hal sekitar “Teknologi Al Quran dalam Tasawuf Islam” 15 kali seminar Nasional dan 2 kali seminar Internasional. Tentu saja setelah beliau berpulang para asistennya melanjutkan pekerjaan ini dengan secara berkala.

- 2) Mendirikan Universitas Pembangunan Panca Budi, di Kampus seluas 5,5 Ha di tengah-tengah kota Medan, Fakultasnya; Ekonomi, Hukum, Pertanian, Teknik, Ilmu Komputer, Agama Islam, Filsafat, Pasca Sarjana Magister Ilmu Hukum, Pasca Sarjana Magister Ekonomi. Mendirikan Perguruan Panca Budi dengan sekolahnya; TK, SD, SMP, SMA, SMK-BM, SMK-TI.
- 3) Pembinaan generasi muda, dengan demikian banyak Surau, tentunya di Surau-Surau tersebut banyak pemuda-pemuda yang kurang mampu melaksanakan kegiatan sambil beribadah dan menjaga Surau juga didorong untuk mengembangkan bakatnya pada pendidikan formal dan informal.

Riwayat pekerjaan alm. Bapak Prof. Dr. H. Kadirun Yahya Lahir : Pangkalan Brandan, 20 Juni 1917, Wafat : Arco Bogor, 09 Mei 2001.

b. Visi dan Misi Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya

1) Visi

Menjadi Yayasan yang rahmatan lill'alam, mandiri, maju, dan bermanfaat bagi umat manusia dan lingkungan.

2) Misi

a) Misi sosial yaitu mengusahakan, mewujudkan, mendirikan panti asuhan dan pelayanan kesehatan masyarakat.

b) Misi keagamaan yaitu melaksanakan syiar keagamaan yang tidak bertentangan dengan Al-Qur'an dan Al-Hadist

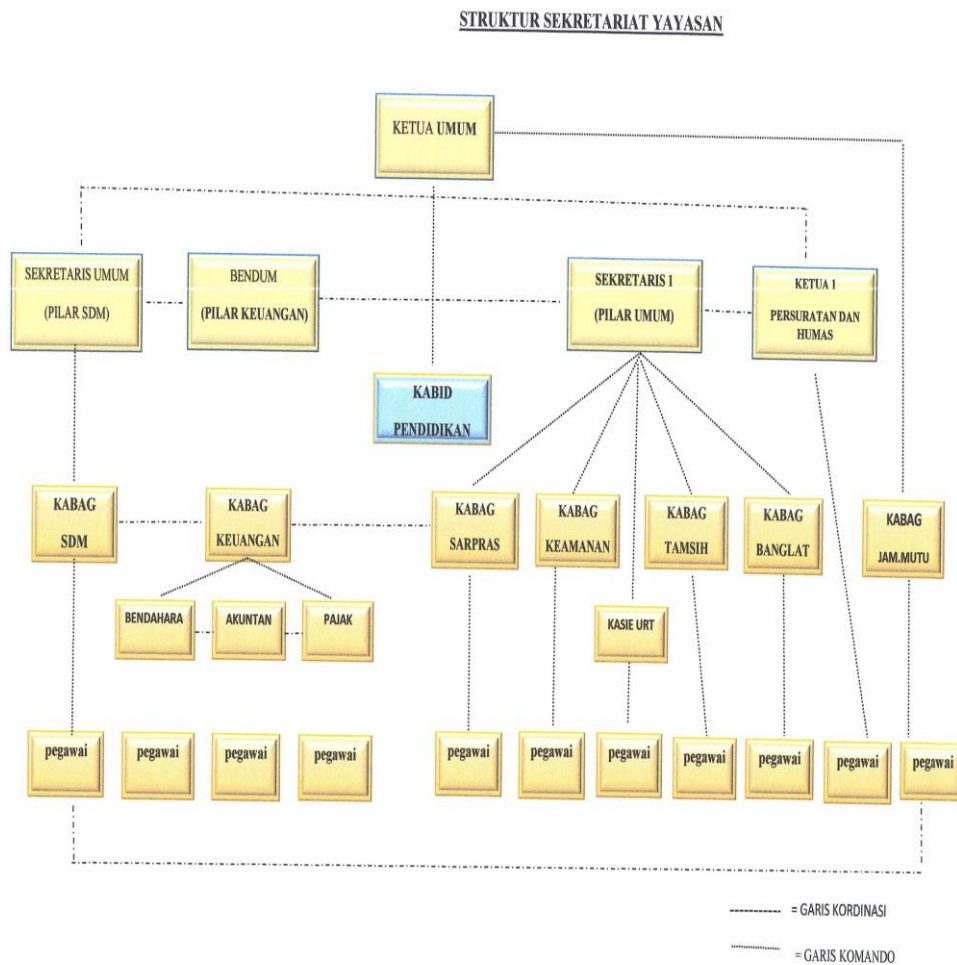
c) Misi kemanusiaannya itu memberikan bantuan kepada korban bencana alam, dan melestarikan lingkungan.

d) Misi pendidikannya itu mewujudkan suatu system pendidikan yang dapat meningkatkan keimanan dan ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa.

e) Misi ekonomi yaitu terbangunnya struktur perekonomian yang kokoh berlandaskan keunggulan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing, maka sekretariat yayasan melakukan: Inovasi Efisiensi (membangun sistem, prosedur dan regulasi yang berinovasi efektif dan efisien) dan *Prudent Management* (perencanaan yang berujung pada keseimbangan organisasi yang bijaksana).

2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya

Struktur organisasi pada Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya

Sumber : Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya (2021)

Berikut ini adalah uraian tugas setiap posisi jabatan yang ada di Yayasan Prof.

Dr. H. Kadirun Yahya, yaitu:

1	Ketua Umum Yayasan (Bidang Jaminan Mutu)
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bertanggungjawab kepada Ketua Pembina Yayasan YPDHKY. 2. Menerima dan melaksanakan arahan, kebijakan, dan rencana strategis dari Ketua Pembina Yayasan. 3. Benanggung jawab terhadap pengajuan program kerja tahunan kepada Ketua Pembina YPDHKY. 4. Menyampaikan laporan tahunan kepada Ketua Pembina Yayasan. 5. Befianggung jawab terhadap fungsi kepengurusan di seluruh entitas organisasi di bawah YPDHKY. 6. Mengesahkan statuta Universitas, Tata Kelola dan Renstra Sekretariat Yayasan. Mengesahkan regulasi Yayasan. 7. Mengangkat dan memberhentikan Rektor, Kabid Pendidikan, Ka. GR, Ka. Unit Usaha dan Kabag se-Sekyas. 8. Menandatangani surat keputusan Yayasan. 9. Menandatangani pengangkatan pegawai tetap, dosen tetap dan guru tetap dilingkungan Yayasan. 10. Menandatangani MOU atas nama Yayasan berkaitan dengan kerja sama pihak eksternal (MOU Yayasan dengan ABPTISI). 11. Bertanggung jawab terhadap Jaminan Mutu Yayasan
2	Kabag Jaminan mutu dan Legalitas
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bftanggung jawab kepada Ketua Umum Yayasan. 2. Befianggung jawab terhadap pangkalan data YPDHKY. 3. Bftanggung jawab dengan pelaksanaan Rapat Rutin dan Rapat Tahunan Yayasan. 4. Menyusun dan memastikan jadwal pertemuan pimpinan Divisi dengan Ketua Umum Yayasan YPDHKY. 5. Memastikan penandatanganan Program Kerja dan RAB jaminan mutu. 6. Memastikan penandatanganan Kontrak Kerja Kepala Divisi. 7. Menyusun jadwal dan melaksanakan audit internal bersama Kabag Sekyas terhadap Program. 8. Kerja dan Kontrak Kinerja seluruh entitas dibawah YPDHKY 9. Menyusun jadwal dan melaksanakan Monitoring dan Evaluasi intemal Sekyas untuk memastikan terlaksananya Program Kerja sesuai dengan SOP. 10. Menyampaikan laporan hasil monev/audit intemal dan memberi rekomendasi kepada Ketua Umum Yayasan atau pejabat berwenang. 11. Melakukan monitoring terhadap rekomendasi hasil Monev/audit internal. 12. Berkoordinasi dengan Kabag Sekyas terhadap pembuatan draft peraturan dan ketentuan yang berlaku di Yayasan. 13. Menyusun, mensosialisasikan dan merevisi regulasi YPDHKY sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia kepada seluruh divisi YPDHKY. 14. Membuat kalender kerja tahunan Sekyas. 15. Menyusun dan beftanggung jawab terhadap Program Kerja RAB dan LPJ Jaminan Mutu. 16. Menyusun, mengevaluasi dan merealisasikan program kerja, target kerja dan RAB 17. Bidang Jaminan Mutu. 18. Bertanggung jawab terhadap peralihan anggaran Bidang Jaminan Mutu. 19. Menandatangani surat himbauan dan P-1 kepada pegawai di unit Jaminan Mutu. Merekomendasikan ke Kabag SDIM untuk membuat dan melanjutkan tindakan P-2 dan P-3 kepada pegawai di unit Jaminan mutu. 20. Melakukan MOU dengan pihak eksternal. 21. Memastikan 7NDY, BUDABSIH dan BUDABHE menjadi budaya Jaminan Mutu. 22. Befianggung jawab terhadap penegakan BUDABSIH dan BUDABHE. 23. Membuat dan monev Tupoksi pegawai di unit Jaminan Mutu.

	<p>24. Mempelajari Peraturan Perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.</p> <p>25. Bertindak atas nama Yayasan dalam hal berkaitan dengan legalitas kelembagaan.</p> <p>26. Menentukan standar transportasi dan akomodasi perjalanan dinas.</p> <p>27. Mencari program dana hibah untuk Yayasan.</p> <p>28. Menerima dan melaksanakan tugas lain dari Ketua Umum Yayasan</p>
3	<p>Pegawai Jaminan Mutu</p> <p>1. Bertanggung jawab kepada Kabag Jaminan mutu.</p> <p>2. Menghimpun, menyusun, menyimpan data/dokumen seluruh organisasi dibawah Yayasan.</p> <p>3. Notulensi Sekyas dan rapat Yayasan.</p> <p>4. Menyiapkan keperluan pertemuan seluruh pimpinan dengan Ketua Umum Yayasan sekaligus notulensi</p> <p>5. Time keeper Ketua Umum Yayasan dan Kabag Jaminan mutu berkaitan dengan kontrak kerja divisi, notulen rapat yang belum terlaksana, mengumpulkan laporan kegiatan dibawah YPDHKY.</p> <p>6. Menyiapkan ketersediaan form untuk keperluan CMF.</p> <p>7. Membantu Kabag Jaminan mutu dalam persiapan Rapat Yayasan dan memfasilitasi.</p> <p>8. tamu serta Anggota Yayasan yang datang dalam rangka kegiatan Yayasan.</p> <p>9. Menyimpan, menyusun, sefia mengarsipkan dokumen YPDHKY.</p> <p>10. Membantu Kabag Jaminan Mutu dalam melaksanakan pembuatan dan evaluasi regulasi.</p> <p>11. Membantu Kabag Jaminan Mutu untuk membuat laporan dan mengirim sena menyerahkan hasil Laporan CMF ke kepala divisi (Rektor, Kabid Pendidikan, Ka.UU, Ka. GR, Ka.STAIS).</p> <p>12. Mendata temuan dan melaporkan ke Kabag Jaminan Mutu.</p> <p>13. Bertanggung jawab terhadap penegakan BUDABSIH dan BUDABHE.</p> <p>14. Membantu proses legal ke Notaris, Depkumham dan lembaga - lembaga terkait Iainnya.</p> <p>15. Menganvragh kebutuhan Legal.</p> <p>16. Berkoordinasi dengan bidang Humas terkait MOU eksternal</p>
4	<p>Sekretaris Umum (Bidang SDM)</p> <p>1. Bertanggung jawab dan melapor kepada Ketua Umum Sekretariat Yayasan.</p> <p>2. Membangun, merencanakan, mengevaluasi dan merevisi sistem dan prosedur terkait bidang SDM berbasis IT.</p> <p>3. Membangun sistem dan prosedur terkait Corporate Culture, COC dan nilai-nilai diseluruh entitas organisasi dibawah YPDHKY.</p> <p>4. Memastikan unsur Corporate Culture di kontrak kerja kepala Divisi.</p> <p>5. Mengevaluasi pelaksanaan Corporate Culture dan nilai-nilai bagi seluruh entitas organisasi dibawah YPDHKY secara berkala.</p> <p>6. Memastikan kepala Divisi melakukan tindakan terhadap pelanggaran Corporate Culture dan nilai-nilai Yayasan.</p> <p>7. Memastikan dan mengevaluasi system dokumen bidang HRD di seluruh entitas organisasi dibawah YPDHKY sesuai dengan peraturan ketenaga kerjaan (rekrutmen, pengangkatan pegawai, mutasi, promosi, demosi, pensiun, PHK, cuti, meninggal, sakit).</p> <p>8. Memastikan adanya peningkatan kompetensi pegawai diseluruh entitas organisasi dibawah YPDHKY</p> <p>9. Memastikan adanya standar kompetensi tenaga kerja di seluruh entitas organisasi dibawah YPDHKY.</p> <p>10. Bertanggung jawab terhadap prosesfit and proper test Pimpinan di seluruh entitas organisasi dibawah YPDHKY level Dekan/Kasek keatas.</p> <p>11. Bersama dengan bidang keuangan merumuskan skala upah, system renumerasi di seluruh entitas organisasi dibawah YPDHKY.</p> <p>12. Memastikan hitungan pesangon tenaga kerja yang PHK sesuai dengan UU yang berlaku.</p> <p>13. Membina hubungan internal dan eksternal bidang SDM.</p> <p>14. Mengevaluasi dan merevisi tata kelola Sekretariat Yayasan.</p> <p>15. Bertanggung jawab terhadap RAB dan program kerja SDM.</p> <p>16. Bertanggung jawab terhadap peralihan anggaran Bidang HRD.</p> <p>17. Menyelesaikan konflik antar divisi (bentrok, perkelahian, pelanggaran etika).</p> <p>18. Bertanggung jawab terhadap pengesahan Tata Kelola UNPAB dan GUPAB.</p>

	<p>19. Bertanggung jawab terhadap Bantuan Pendidikan Yayasan (BPY).</p> <p>20. Bertanggung jawab terhadap penegakan BUDABSIH dan BUDABHE.</p> <p>21. Menerima dan melaksanakan tugas lain dari Ketua Umum Yayasan</p>
5	Kabag SDM
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bertanggungjawab dan melapor kepada Sekretaris Umum Bidang SDM. 2. Melaksanakan, mengembangkan, memelihara SI SDM. 3. Mensosialisasikan, melaksanakan, menerapkan Corporate Culture, COC dan nilai-nilai diseluruh entitas organisasi dibawah YPDHKY. 4. Bertindak atas nama yayasan dalam surat kontrak kerja dilingkungan Sekyas. 5. Melaksanakan monev Corporate Culture dan nilai-nilai bagi seluruh entitas organisasi dibawah YPDHKY secara berkala. 6. Memastikan pelaksanaan tindak lanjut hasil monev Divisi. 7. Memastikan 7NDY, BUDABSIH dan BUDABHE menjadi budaya SDM. 8. Menghimpun, menyusun dan melaksanakan system dokumen bidang HRD di seluruh entitas organisasi dibawah YPDHKY sesuai dengan peraturan ketenaga kerjaan (rekrutmen, pengangkatan pegawai, mutasi, promosi, demosi, pensiun, PHK, cuti, meninggal, sakit). 9. Memfasilitasi Pengembangan SDM, Pelatthan, Seminar, Senifikasi, Bimtek. 10. Melaksanakan Penilaian Kinerja Pegawai 1 kali setahun untuk internal sekyas. 11. Merekomendasikan pengangkatan, pemberhentian pegawai Sekyas kepada Sekretaris Umum Bidang SDM 12. Memfasilitasi pengusulan pengangkatan pegawai Tetap ke ketua Umum Sekretariat. Menganalisa tenaga kerja di lingkungan Sekyas sesuai dengan kebutuhan. 13. Membuat, mengevaluasi dan merevisi Standar Operasional Prosedur (SOP)/regulasi kepegawaian. 14. Melaksanakan fit and Propertest Pimpinan di seluruh entitas organisasi dibawah YPDHKY level Dekan/Kasek keatas dan kabag se-Sekyas. 16. Mengontrol proses serah terima Jabatan. 17. Bersama dengan Kabag. Keuangan 18. Merumuskan Penggolongan penghonoran pegawai seluruh unit/ divisi di seluruh Entitas organisasi dibawah YPDHKY. 19. Merumuskan peningkatan kesejahteraan pegawai (THR dan insentive/bonus). 20. Menyusun struktur skala upah. 21. Memastikan pemberian THR, Insentive / bonus dan hadiah diseluruh entitas organisasi dibawah YPDHKY. 22. Mengelola Parcel lebaran dan baju seragam pegawai Yayasan. 23. Memberi rekomendasi terhadap peminjaman pegawai internal sekyas sesuai ketentuan. 24. Bertanggung Jawab terhadap kegiatan sosial (Suka Cita, Duka Cita) pegawai Sekyas. Berkordinasi dengan Kabag Keuangan dalam membuat perhitungan usulan tali asih dan pesangon pegawai sekyas diketahui Sekretaris Umum Bidang SDM dan Bendahara Umum Bidang Keuangan Yayasan. 26. Memberi rekomendasi usulan besar pesangon yang diajukan divisi. 27. Membina hubungan internal dan eksternal Sekretaris Umum Bidang SDM. 28. Memeriksa status pegawai tetap dan kontrak yang berkaitan dengan usulan gaji Perbulannya dibawah YPDHKY. 29. Menandatangani surat himbauan P-1 kepada pegawai di unit SDM. 30. Menindaklanjuti dan menandatangani rekomendasi dari Kabag/Unit untuk membuat dan melanjutkan teguran dan P-2. 31. Bertindak atas nama Yayasan dalam surat kontrak kerja pegawai dilingkungan Sekretariat Yayasan 32. Bertanggung jawab terhadap kegiatan yang berkenaan dengan Coffe Moming, Gorosila. 33. Gathering di Sekyas, hari guru, haul, punggahan, buka puasa, halal bil halal dan hari besar Yayasan lainnya 34. Membantu Sekretaris Umum Bidang SDM mengevaluasi dan merevisi tata kelola Sekretariat Yayasan. 35. Menyusun, mengevaluasi dan merealisasikan program kerja, target kerja dan RAB <ol style="list-style-type: none"> a. SDM. 36. Bertanggung jawab dengan RAB dan LPJ SDM.

	<p>37. Menyusun dan membuat peralihan anggaran dan melaporkannya ke Sekretaris Umum Bidang SDM.</p> <p>38. Menyelesaikan konflik pegawai Sekyas (pelanggaran etika, asusila dan illegal affair) yang tidak selesai di Divisi.</p> <p>39. Memproses pengesahan Tata Kelola UNPAB dan GUPAB.</p> <p>40. Memeriksa data BPJS-Kesehatan dan BPJS-TK untuk pembayaran setiap bulannya dibawah Sekyas & ketentuan pemerintah terkait kepegawaian.</p> <p>41. Memfasilitasi pelaksanaan dan menyampaikan data BPY Pegawai, guru dan dosen.</p> <p>42. Membuat dan monev Tupoksi pegawai di unit Jaminan Mutu.</p> <p>43. Bertanggung jawab terhadap penegakan BUDABSIH dan BUDABHE.</p> <p>44. Berkoordinasi dengan kabag se-Sekyas tentang ke SDM-an.</p> <p>45. Melaksanakan tugas lain dari Sekretaris Umum Bidang SDM</p>
6	<p>Pegawai SDM</p> <p>1. Bertanggung jawab dan melapor kepada Kabag SDM. Update data pegawai setiap bulan.</p> <p>2. Merekap absenfingerprint pegawai sekyas setiap bulan.</p> <p>3. Membantu kabag SDM menerapkan Corporate Culture, COC dan nilai-nilai diseluruh entitas organisasi dibawah YPDHKY.</p> <p>4. Membuat dan menyimpan rekam jejak/data pribadi (personal file) pegawai Sekyas.</p> <p>5. Membuat Surat Perjanjian kontrak kerja pegawai Magang, Orientasi, dan kontrak di Sekyas.</p> <p>6. Memfasilitasi pembuatan surat keterangan kepegawaian.</p> <p>7. Membantu pelaksanaan Penilaian Kinerja Pegawai Sekyas 1 kali setahun.</p> <p>8. Membantu administrasi memproses fit and proper test Pimpinan di seluruh organisasi dibawah YPDHKY sampai ke level KaseW/Dekan, Dir.Pasca/ Rektor bidang. Membantu membangun nilai-nilai budaya Yayasan bagi seluruh pegawai.</p> <p>10. Melaksanakan program kerja rutin SDM Sekyas.</p> <p>11. Mengajukan aanvraag kegiatan rutin proker SDM (seperti bantuan suka cita, duka cita, kebersihan kantor dll)</p> <p>12. Merekap, meng-anvraag dan menyelesaikan pembayaran BPJS-Kes dan BPJS-TK pegawai Sekyas.</p> <p>13. Menunjuk dan/atau melaksanakan kunjungan sosial pegawai Sekyas.</p> <p>14. Pelaksana kegiatan yang berkenaan dengan Gorosila, Galhering di Sekyas, dan hafi besar Yayasan.</p> <p>15. Membantu mengevaluasi program kerja, agenda kerja, target kerja dan RAB SDM Sekyas.</p> <p>17. Bertanggung jawab terhadap penegakan BUDABSIH dan BUDABHE.</p> <p>18. Melaksanakan tugas-tugas kepanitiaan yang berkaitan dengan SDM. Menerima dan melaksanakan tugas-tugas lain dari Kabag SDM</p>
7	<p>Bendahara Umum Yayasan (Bidang Keuangan)</p> <p>1. Berkoordinasi dengan pilar lainnya dan bertanggung jawab terhadap Pembina Yayasan.</p> <p>2. Mengajukan RAB tahunan kepada Ketua Pembina YPDHKY sebelum tahun ajaran.</p> <p>3. Memastikan pemakaian anggaran sesuai dengan RAB Yayasan.</p> <p>4. Bertanggung jawab terhadap perhitungan kemampuan keuangan Yayasan atas peralihan anggaran seluruh entitas dibawah YPDHKY.</p> <p>5. Menyampaikan neraca tahunan kepada Ketua Pembina YPDHKY.</p> <p>6. Membangun, merencanakan, mengevaluasi dan merevisi sistem dan prosedur terkait bidang keuangan berbasis IT.</p> <p>7. Bertanggung jawab terhadap perencanaan dan pengembangan keuangan Yayasan.</p> <p>8. Bertanggung jawab dalam perencanaan, pengaturan, dan mengontrol arus kas dan anggaran Yayasan.</p> <p>9. Memahami peraturan perundang-undangan yang berdampak pada keuangan.</p> <p>10. Bertanggung jawab terhadap peralihan anggaran Bidang Keuangan.</p> <p>11. Bertanggung jawab terhadap pelaporan pajak Yayasan</p> <p>12. Mengetahui segala MOU dengan Bank.</p> <p>13. Mengajukan alokasi zakat pendapatan Yayasan tahtin berjalan.</p> <p>14. Bertanggung jawab terhadap penegakan BUDABSIH dan BUDABHE.</p> <p>15. Menerima dan melaksanakan tugas lain dari Ketua Umum Yayasan</p>

8	Kabag Keuangan
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bertanggungjawab kepada Bendahara Umum Yayasan bidang Keuangan. 2. Memastikan RAB yang diajukan divisi sesuai dengan kemampuan keuangan Yayasan 3. Bertanggung jawab kepada Bendahara Umum Yayasan bidang Keuangan. 4. Memastikan RAB yang diajukan divisi sesuai dengan kemampuan keuangan Yayasan.

3. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	32	74.4	74.4	74.4
Perempuan	11	25.6	25.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan Taman dan Kebersihan Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 32 orang atau sebesar 74.4% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 30 Tahun	15	34.9	34.9	34.9
31 - 40 Tahun	23	53.5	53.5	88.4
41 - 50 Tahun	5	11.6	11.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan Taman dan Kebersihan Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya yang menjadi responden berusia 31 - 40 tahun, yaitu sebanyak 23 orang atau sebesar 53.5% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMU	43	100.0	100.0	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan Taman dan Kebersihan Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir SMU yaitu sebanyak 43 orang atau sebesar 100% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Tabel 4.4
Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 5 Tahun	23	53.5	53.5	53.5
6 - 10 Tahun	20	46.5	46.5	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan Taman dan Kebersihan Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya yang menjadi responden memiliki masa kerja 1 - 5 tahun yaitu sebanyak 23 orang atau sebesar 53.5% dari total responden.

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 2 (dua) variabel bebas yaitu pelatihan kerja dan motivasi kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 43 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Variabel X₁ (Pelatihan Kerja)

Tabel 4.5
Karyawan dapat mengerti isi pelatihan yang diberikan instruktur.
Pernyataan X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	7.0	7.0	7.0
Ragu-Ragu	9	20.9	20.9	27.9
Setuju	11	25.6	25.6	53.5
Sangat Setuju	20	46.5	46.5	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (46.5%), setuju sebanyak 11 orang (25.6%), ragu-ragu sebanyak 9 orang (20.9%) dan sebanyak 3 orang (7.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (46.5%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan dapat mengerti isi pelatihan yang diberikan instruktur.

Tabel 4.6
Karyawan menguasai materi pelatihan selama pelatihan berlangsung.
Pernyataan X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	11.6	11.6	11.6
	Tidak Setuju	2	4.7	4.7	16.3
	Ragu-Ragu	8	18.6	18.6	34.9
	Setuju	11	25.6	25.6	60.5
	Sangat Setuju	17	39.5	39.5	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (39.5%), setuju sebanyak 11 orang (25.6%), ragu-ragu sebanyak 8 orang (18.6%), tidak setuju sebanyak 2 orang (4.7%) dan sebanyak 5 orang (11.6%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (39.5%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan sangat setuju bahwa karyawan menguasai materi pelatihan selama pelatihan berlangsung.

Tabel 4.7
Karyawan mengikuti pelatihan dengan materi yang lengkap.
Pernyataan X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.3	2.3	2.3
	Tidak Setuju	4	9.3	9.3	11.6
	Ragu-Ragu	4	9.3	9.3	20.9
	Setuju	19	44.2	44.2	65.1
	Sangat Setuju	15	34.9	34.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (34.9%), setuju sebanyak 19 orang (44.2%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (9.3%), tidak setuju sebanyak 4 orang (9.3%) dan sebanyak 1

orang (2.3%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan mengikuti pelatihan dengan materi yang lengkap.

Tabel 4.8
Karyawan diberikan pelatihan sesuai dengan waktu yang ditentukan organisasi.
Pernyataan X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	15	34.9	34.9	34.9
Ragu-Ragu	1	2.3	2.3	37.2
Setuju	6	14.0	14.0	51.2
Sangat Setuju	21	48.8	48.8	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (48.8%), setuju sebanyak 6 orang (14.0%), ragu-ragu sebanyak 1 orang (2.3%) dan sebanyak 15 orang (34.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (48.8%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan diberikan pelatihan sesuai dengan waktu yang ditentukan organisasi.

Tabel 4.9
Karyawan dapat menerima lamanya waktu pelatihan yang diberikan.
Pernyataan X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	4.7	4.7	4.7
Tidak Setuju	3	7.0	7.0	11.6
Ragu-Ragu	6	14.0	14.0	25.6
Setuju	8	18.6	18.6	44.2
Sangat Setuju	24	55.8	55.8	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (55.8%), setuju sebanyak 8 orang (18.6%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (14.0%), tidak setuju sebanyak 3 orang (7.0%) dan sebanyak 2 orang (4.7%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (55.8%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan dapat menerima lamanya waktu pelatihan yang diberikan.

Tabel 4.10
Karyawan diberikan pelatihan oleh instruktur dan sesuai dengan harapan.
Pernyataan X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
	Tidak Setuju	15	34.9	34.9	51.2
	Ragu-Ragu	3	7.0	7.0	58.1
	Setuju	7	16.3	16.3	74.4
	Sangat Setuju	11	25.6	25.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (25.6%), setuju sebanyak 7 orang (16.3%), ragu-ragu sebanyak 3 orang (7.0%), tidak setuju sebanyak 15 orang (34.9%) dan sebanyak 7 orang (16.3%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 15 orang (34.9%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa karyawan diberikan pelatihan oleh instruktur dan sesuai dengan harapan.

Tabel 4.11
Karyawan dapat menggunakan fasilitas pelatihan yang disediakan.
Pernyataan X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	14.0	14.0	14.0
	Ragu-Ragu	5	11.6	11.6	25.6
	Setuju	14	32.6	32.6	58.1
	Sangat Setuju	18	41.9	41.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (41.9%), setuju sebanyak 14 orang (32.6%), ragu-ragu sebanyak 5 orang (11.6%) dan sebanyak 6 orang (14.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (41.9%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan dapat menggunakan fasilitas pelatihan yang disediakan.

Tabel 4.12
Karyawan mendapatkan tempat penyelenggara pelatihan yang di kendalikan oleh instruktur.
Pernyataan X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	18.6	18.6	18.6
	Ragu-Ragu	11	25.6	25.6	44.2
	Setuju	8	18.6	18.6	62.8
	Sangat Setuju	16	37.2	37.2	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (37.2%), setuju sebanyak 8 orang (18.6%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (25.6%) dan sebanyak 8 orang (18.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (37.2%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan mendapatkan tempat penyelenggara pelatihan yang diikendalikan oleh instruktur.

Tabel 4.13
Karyawan mendapatkan fasilitas pelatihan yang masih layak dipakai.
Pernyataan X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
Ragu-Ragu	7	16.3	16.3	32.6
Setuju	4	9.3	9.3	41.9
Sangat Setuju	25	58.1	58.1	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (58.1%), setuju sebanyak 4 orang (9.3%), ragu-ragu sebanyak 7 orang (16.3%) dan sebanyak 7 orang (16.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (58.1%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan mendapatkan fasilitas pelatihan yang masih layak dipakai.

b. Variabel X₂ (Motivasi Kerja)

Tabel 4.14
Karyawan berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja.
Pernyataan X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	7.0	7.0	7.0
Ragu-Ragu	18	41.9	41.9	48.8
Setuju	17	39.5	39.5	88.4
Sangat Setuju	5	11.6	11.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (11.6%), setuju sebanyak 17 orang (39.5%), ragu-ragu sebanyak 18 orang (41.9%) dan sebanyak 3 orang (7.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 18 orang (41.9%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja.

Tabel 4.15
Karyawan sangat berantusias untuk berprestasi tinggi.

Pernyataan X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	25.6	25.6	25.6
Ragu-Ragu	10	23.3	23.3	48.8
Setuju	22	51.2	51.2	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (51.2%), ragu-ragu sebanyak 10 orang (23.3%) dan sebanyak 11 orang (25.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (51.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan sangat berantusias untuk berprestasi tinggi.

Tabel 4.16
Karyawan selalu menetapkan target yang tinggi dalam bekerja.

Pernyataan X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
Ragu-Ragu	14	32.6	32.6	48.8
Setuju	19	44.2	44.2	93.0
Sangat Setuju	3	7.0	7.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (23.5%), setuju sebanyak 19 orang (44.2%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (32.6%) dan sebanyak 7 orang (16.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan selalu menetapkan target yang tinggi dalam bekerja.

Tabel 4.17
Karyawan selalu ingin diikuti sertakan dalam setiap kegiatan di organisasi.
Pernyataan X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	27.9	27.9	27.9
	Ragu-Ragu	13	30.2	30.2	58.1
	Setuju	14	32.6	32.6	90.7
	Sangat Setuju	4	9.3	9.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (9.3%), setuju sebanyak 14 orang (32.6%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (30.2%) dan sebanyak 12 orang (27.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 14 orang (32.6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan selalu ingin diikuti sertakan dalam setiap kegiatan di organisasi.

Tabel 4.18
Karyawan berupaya menjadi pribadi yang dapat diterima oleh orang lain.
Pernyataan X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	23	53.5	53.5	53.5
	Ragu-Ragu	4	9.3	9.3	62.8
	Setuju	6	14.0	14.0	76.7
	Sangat Setuju	10	23.3	23.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (23.3%), setuju sebanyak 6 orang (14.0%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (9.3%) dan sebanyak 23 orang (53.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 23 orang (53.5%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa karyawan berupaya menjadi pribadi yang dapat diterima oleh orang lain.

Tabel 4.19
Karyawan pribadi selalu ingin dihormati dalam bekerja.
Pernyataan X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	27.9	27.9	27.9
	Ragu-Ragu	15	34.9	34.9	62.8
	Setuju	14	32.6	32.6	95.3
	Sangat Setuju	2	4.7	4.7	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.7%), setuju sebanyak 14 orang (32.6%), ragu-ragu sebanyak 15 orang (34.9%) dan sebanyak 12 orang (27.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 15 orang (34.9%). Jadi dapat disimpulkan

responden ragu-ragu bahwa karyawan pribadi selalu ingin dihormati dalam bekerja.

Tabel 4.20
Karyawan sudah puas dengan kedudukan yang sudah dicapai.
Pernyataan X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	14	32.6	32.6	32.6
	Ragu-Ragu	19	44.2	44.2	76.7
	Setuju	7	16.3	16.3	93.0
	Sangat Setuju	3	7.0	7.0	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.0%), setuju sebanyak 7 orang (16.3%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (44.2%) dan sebanyak 14 orang (32.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 19 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan sudah puas dengan kedudukan yang sudah dicapai.

Tabel 4.21
Karyawan berusaha menggerakkan seluruh kemampuan semaksimal mungkin untuk mencapai kekuasaan.
Pernyataan X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
	Ragu-Ragu	14	32.6	32.6	48.8
	Setuju	19	44.2	44.2	93.0
	Sangat Setuju	3	7.0	7.0	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.0%), setuju sebanyak 19 orang (44.2%), ragu-ragu

sebanyak 14 orang (32.6%) dan sebanyak 7 orang (16.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan berusaha menggerakkan seluruh kemampuan semaksimal mungkin untuk mencapai kekuasaan.

Tabel 4.22
Karyawan ingin menguasai seluruh tugas yang dibebankan kepada
karyawan.
Pernyataan X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	20.9	20.9	20.9
Ragu-Ragu	21	48.8	48.8	69.8
Setuju	11	25.6	25.6	95.3
Sangat Setuju	2	4.7	4.7	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.7%), setuju sebanyak 11 orang (25.6%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (48.8%) dan sebanyak 9 orang (20.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 21 orang (48.8%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan ingin menguasai seluruh tugas yang dibebankan kepada karyawan.

c. Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Tabel 4.23 Karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

Pernyataan Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	14.0	14.0	14.0
Ragu-Ragu	22	51.2	51.2	65.1
Setuju	12	27.9	27.9	93.0
Sangat Setuju	3	7.0	7.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.0%), setuju sebanyak 12 orang (27.9%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (51.2%) dan sebanyak 6 orang (14.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 22 orang (51.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

Tabel 4.24

Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan tidak terburu-buru.

Pernyataan Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
Ragu-Ragu	14	32.6	32.6	48.8
Setuju	19	44.2	44.2	93.0
Sangat Setuju	3	7.0	7.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.0%), setuju sebanyak 19 orang (44.2%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (32.6%) dan sebanyak 7 orang (16.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 19 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan mengerjakan pekerjaan dengan tidak terburu-buru.

Tabel 4.25
Karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.
Pernyataan Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	9.3	9.3	9.3
Ragu-Ragu	20	46.5	46.5	55.8
Setuju	18	41.9	41.9	97.7
Sangat Setuju	1	2.3	2.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (2.3%), setuju sebanyak 18 orang (41.9%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (46.5%) dan sebanyak 4 orang (9.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 20 orang (46.5%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.

Tabel 4.26
Karyawan selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi.
Pernyataan Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	14	32.6	32.6	32.6
Ragu-Ragu	13	30.2	30.2	62.8
Setuju	14	32.6	32.6	95.3
Sangat Setuju	2	4.7	4.7	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.7%), setuju sebanyak 14 orang (32.6%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (30.2%) dan sebanyak 14 orang (32.6%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan tidak setuju sebanyak 14 orang (32.6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dan tidak setuju bahwa karyawan selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi.

Tabel 4.27
Karyawan mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan.
Pernyataan Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
Ragu-Ragu	13	30.2	30.2	46.5
Setuju	17	39.5	39.5	86.0
Sangat Setuju	6	14.0	14.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (14.0%), setuju sebanyak 17 orang (39.5%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (30.2%) dan sebanyak 7 orang (16.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 17 orang (39.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan.

Tabel 4.28
Karyawan selalu melaksanakan tugas sesuai dengan perintah pimpinan.
Pernyataan Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	27.9	27.9	27.9
Ragu-Ragu	20	46.5	46.5	74.4
Setuju	11	25.6	25.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 11 orang (25.6%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (46.5%) dan sebanyak

12 orang (27.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 20 orang (46.5%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan selalu melaksanakan tugas sesuai dengan perintah pimpinan.

Tabel 4.29
Karyawan bekerja sesuai standar waktu yang ditetapkan perusahaan.
Pernyataan Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	27.9	27.9	27.9
Ragu-Ragu	22	51.2	51.2	79.1
Setuju	9	20.9	20.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 9 orang (20.9%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (51.2%) dan sebanyak 12 orang (27.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 22 orang (51.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan bekerja sesuai standar waktu yang ditetapkan perusahaan.

Tabel 4.30
Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tetap waktu.
Pernyataan Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
Ragu-Ragu	14	32.6	32.6	48.8
Setuju	20	46.5	46.5	95.3
Sangat Setuju	2	4.7	4.7	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.7%), setuju sebanyak 20 orang (46.5%), ragu-ragu

sebanyak 14 orang (32.6%) dan sebanyak 7 orang (16.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang (46.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tetap waktu.

Tabel 4.31
Karyawan akan merasa puas apabila pekerjaan saya selesai dengan waktu yang tepat.
Pernyataan Y.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	14.0	14.0	14.0
Ragu-Ragu	19	44.2	44.2	58.1
Setuju	14	32.6	32.6	90.7
Sangat Setuju	4	9.3	9.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (9.3%), setuju sebanyak 14 orang (32.6%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (44.2%) dan sebanyak 6 orang (14.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 19 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan akan merasa puas apabila pekerjaan saya selesai dengan waktu yang tepat.

5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.32
Uji Validitas (X₁) Pelatihan Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	30.5349	46.350	.700	.840
Pernyataan X1.2	30.8837	47.534	.396	.868
Pernyataan X1.3	30.6512	46.804	.629	.845
Pernyataan X1.4	30.8837	42.724	.669	.840
Pernyataan X1.5	30.5116	45.827	.587	.848
Pernyataan X1.6	31.6512	43.137	.574	.852
Pernyataan X1.7	30.6279	46.049	.661	.842
Pernyataan X1.8	30.9070	45.324	.642	.843
Pernyataan X1.9	30.5581	46.110	.564	.850

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.32 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel pelatihan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.33
Uji Validitas (X₂) Motivasi Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	25.6512	24.518	.365	.818
Pernyataan X2.2	25.9535	23.855	.417	.813
Pernyataan X2.3	25.7907	22.265	.627	.790
Pernyataan X2.4	25.9767	22.166	.537	.799
Pernyataan X2.5	26.1395	19.694	.589	.796
Pernyataan X2.6	26.0698	23.733	.405	.815
Pernyataan X2.7	26.2326	21.754	.664	.784
Pernyataan X2.8	25.7907	22.265	.627	.790
Pernyataan X2.9	26.0698	23.543	.492	.805

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.33 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas

dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel motivasikerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.34
Uji Validitas (Y) Kinerja Karyawan
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	26.0698	26.352	.560	.911
Pernyataan Y.2	25.9302	24.019	.817	.892
Pernyataan Y.3	25.9767	26.166	.696	.902
Pernyataan Y.4	26.2558	24.290	.708	.901
Pernyataan Y.5	25.8372	23.711	.766	.896
Pernyataan Y.6	26.3721	26.668	.570	.910
Pernyataan Y.7	26.4186	26.249	.669	.904
Pernyataan Y.8	25.9535	24.188	.831	.892
Pernyataan Y.9	25.9767	25.309	.651	.905

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.34 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.35
Uji Reliabilitas (X₁) Pelatihan Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.862	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.35 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,862 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel pelatihan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.36
Uji Reliabilitas (X₂) Motivasi Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.820	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.36 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,820 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel motivasi kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.37
Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Karyawan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.911	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

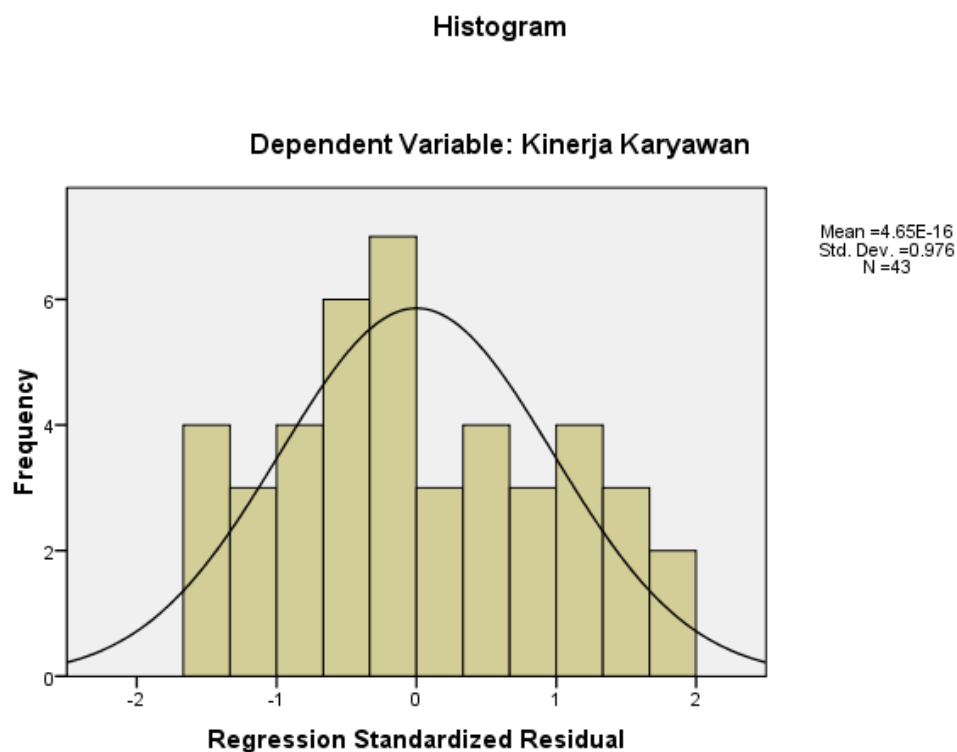
Dari tabel 4.37 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,911 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah

disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan adalah reliabel atau dikatakan handal.

6. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

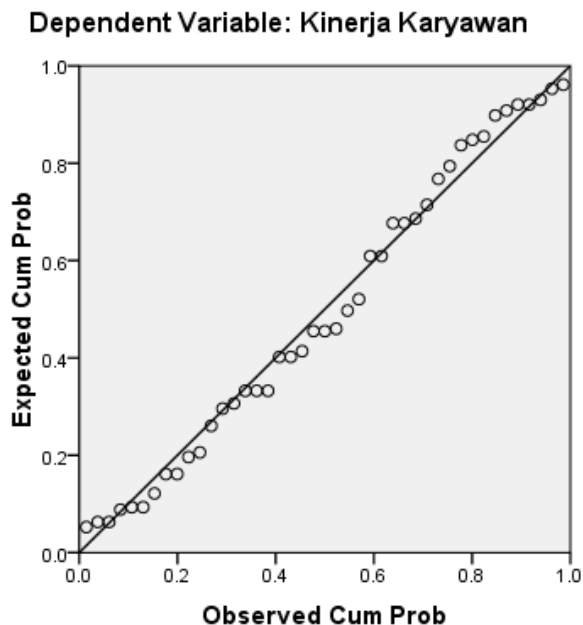
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai $Asym.sig (2-tailed) > \text{taraf nyata } (\alpha = 0.05)$ maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.38
Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.81818794
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.076
Kolmogorov-Smirnov Z		.498
Asymp. Sig. (2-tailed)		.965
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.38 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogrov Smirnov* sebesar 0,965 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,965 > 0,05$).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.39
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.865	2.575	1.112	.273		
	Pelatihan Kerja	.434	.077	5.643	.000	.593	1.687
	Motivasi Kerja	.392	.109	3.585	.001	.593	1.687

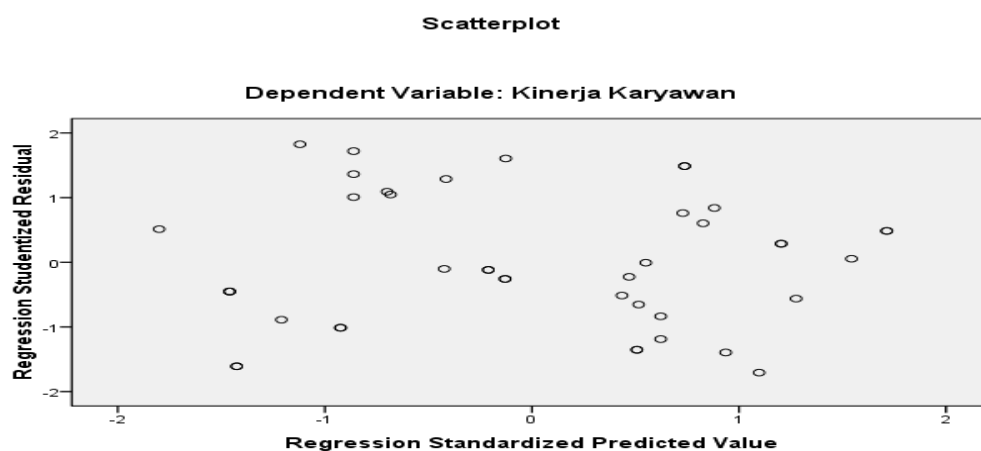
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.39 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah pelatihan kerja $1,687 < 10$ dan motivasi kerja $1,687 < 10$, serta nilai *Tolerance* pelatihan kerja $0,593 > 0,10$ dan motivasi kerja $0,593 > 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

7. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Tabel 4.40
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.865	2.575	1.112	.273		
	Pelatihan Kerja	.434	.077	5.643	.000	.593	1.687
	Motivasi Kerja	.392	.109	3.585	.001	.593	1.687

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.40 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 2,865 + 0,434 X_1 + 0,392 X_2 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 2,865.
- b. Jika terjadi peningkatan pelatihan kerja 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,434.
- c. Jika terjadi peningkatan motivasi kerja sebesar 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,392.

8. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.41
Uji Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	992.196	2	496.098	59.489	.000^a
	Residual	333.572	40	8.339		
	Total	1325.767	42			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.41 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 59,489 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,23 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka

model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini pelatihan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

Tabel 4.42
Uji Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.865	2.575	1.112	.273		
	Pelatihan Kerja	.434	.077	5.643	.000	.593	1.687
	Motivasi Kerja	.392	.109	3.585	.001	.593	1.687

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.42 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 5,643 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,021 dan signifikan sebesar

0,001, sehingga $t_{hitung} 5,643 > t_{tabel} 2,021$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka

Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan pelatihan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 3,585 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,021 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 3,585 > t_{tabel} 2,021$ dan signifikan $0,001 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.43
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.748	.736	2.88778

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.43 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,736 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 73,6% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh pelatihan kerja dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 73,6\% = 26,4\%$ dijelaskan oleh faktor

lain atau variabel diluar model, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan lain-lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 5,643 > t_{tabel} 2,021$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan pelatihan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Taman dan Kebersihan Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Sugiarti (2016) dan Triasmoko (2014), menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menyatakan bahwa perusahaan berinvestasi dalam pelatihan yang efektif dan pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai keuntungan jangka pendek dan jangka panjang. Penelitian ini menyajikan tinjauan literatur pada signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan karyawan. Dalam rangka untuk organisasi untuk mencapai hasil yang optimal, ada keharusan perlu secara efektif untuk mengelola program pelatihan. Namun, aset yang paling penting dari setiap perusahaan di bawah persaingan yang ketat dan dinamis adalah modal manusianya. Pelatihan merupakan instrumen yang membantu memodali manusia dalam menjelajahi ketangkasan mereka. Oleh karena itu pelatihan sangat penting untuk kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan $t_{hitung} 3,585 > t_{tabel} 2,021$ dan signifikan $0,001 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Taman dan Kebersihan Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Larasati (2015) dan Sutrischastini (2015), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang terdapat dalam diri individu untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuannya. Semakin besar motivasi yang dimiliki maka semakin kuat keinginan untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan tersebut agar dapat dicapai tujuan yang hendak dicapai. Karyawan yang mempunyai motivasi kuat dalam dirinya akan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tiap tugas yang diberikan sehingga keinginan untuk memberikan kinerjanya semaksimal mungkin akan lebih baik bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi yang jelas dan tidak kuat dalam dirinya. Dengan demikian, karyawan dengan kesadaran dan kemauan sendiri akan memberikan kinerjanya secara optimal bila di dalam diri karyawan mempunyai motivasi yang kuat yang memacu karyawan untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya.

3. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 59,489 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,23 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F).

Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini pelatihan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Taman dan Kebersihan Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Sugiarti (2016), Triasmoko (2014), Larasati (2015) dan Sutrischastini (2015), menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menyatakan bahwa dalam rangka untuk organisasi untuk mencapai hasil yang optimal, ada keharusan perlu secara efektif untuk mengelola program pelatihan. Namun, aset yang paling penting dari setiap perusahaan di bawah persaingan yang ketat dan dinamis adalah modal manusianya. Pelatihan merupakan instrumen yang membantu memodali manusia dalam menjelajahi ketangkasan mereka. Oleh karena itu pelatihan sangat penting untuk kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai motivasi kuat dalam dirinya akan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tiap tugas yang diberikan sehingga keinginan untuk memberikan kinerjanya semaksimal mungkin akan lebih baik bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi yang jelas dan tidak kuat dalam dirinya.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Taman dan Kebersihan Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya, dimana $t_{hitung} 5,643 > t_{tabel} 2,021$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Taman dan Kebersihan Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya, dimana $t_{hitung} 3,585 > t_{tabel} 2,021$ dan signifikan $0,001 < 0,05$.
3. Pelatihan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Taman dan Kebersihan Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya, dimana $F_{hitung} 59,489 > F_{tabel} 3,23$ dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu:

1. Taman dan Kebersihan Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya harus lebih baik lagi dalam memberikan dorongan dan motivasi kepada karyawannya

sebagaimana dengan misi dan visi Taman dan Kebersihan Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya, sehingga kedepan kinerja karyawan dapat meningkat.

2. Taman dan Kebersihan Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya harus mengadakan pelatihan koordinasi kerja dalam organisasi dengan cara mengadakan pelatihan karyawan pada periode waktu tertentu. Hal ini mengingat masih adanya kelemahan pada kinerja karyawan. Cara ini bertujuan untuk melatih dan memberi pemahaman kepada karyawan mengenai koordinasi kerja yang baik dan tetap sesuai dengan organisasi yang diterapkan pada Taman dan Kebersihan Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya. Dengan begitu kinerja karyawan akan berjalan dengan efektif dan efisien
3. Taman dan Kebersihan Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya harus memperhatikan kerjasama karyawan, karena membantu tim dalam bekerja takkan mengurangi keahlian karyawan, sehingga sikap kerja seperti ini memberikan kepuasan dan kebanggaan tersendiri bagi diri karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhamdani, M. R., & Sari, D. P. (2019). Performance Evaluation of Pontianak Kapuas Indah Market from Architecture and Behaviour Aspect. *Journal of Architectural Research and Education*, 1(2), 107.
- Daft. L. (2018). *Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- Danim. S., (2018). *Motivasi kepemimpinan dan efektivitas kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta
- Dessler. G. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid II*. Jakarta: PT Indeks.
- Franita, R. (2020). Efektifitas audit internal di tengah wabah covid. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 7(2), 482-488.
- Hariandja. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Grasindo,.
- Hasibuan. M. (2018). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ishak. H. (2018). *Manajemen motivasi*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Jayusman, Hendra dan Siti Khotimah. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat. *Universitas Antakusuma Pangkalan Bun. Jurnal Spread – Oktober 2012, Volume 2 Nomor 2*.
- Larasati. S. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). Bandung: Universitas Telkom Bandung.
- Mangkunegara A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mondy. W. (2019). *SDM Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Nasution, M. Y., Soemitra, A., & Robain, W. (2021). Top Five Ranking of Sharia Financial Acades with the Potential of Fraud (Case Study of Three Sharia Commercial Banks) In North Sumatera. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(1), 613-625.
- Panggabean. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pramudyo. C. (2017). *Cara Pinter Jadi Trainer*. Jakarta: Percetakan Galang Press.

- Rianto, H., & Putri, A. (2021). Pelatihan Manajemen Masjid Pada Era Industri 4.0. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 5(4), 2109-2116.
- Rivai. V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins. S. (2018). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas. Jakarta: Salemba Empat.

- Sastrohadiwiryo. B. (2017). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administrasi dan Operasional)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian. S. (2018). *Manajemen motivasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiarti. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Padma Ardy Aktuaria Jakarta. Jakarta: Universitas Politeknik Negeri.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrischastini. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul. Yogyakarta: STIE WIdya Wiwaha.
- Sutrisno. E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Kencana Prenada Media Group.
- Triasmoko. D. (2017). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri). Malang: Universitas Brawijaya.