

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENDIDIKAN DAN
PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
PUSDIKLAT PERDAGANGAN, SEKRETARIAT JENDERAL
KEMENTERIAN PERDAGANGAN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk menyelesaikan
Program Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh:
Dominggus Marudut
NIM: 2014511202

**PROGRAM SARJANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWIJA
JAKARTA
2019**



ABSTRAK

Sumber daya didefinisikan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan untuk memperoleh keuntungan dengan cara mengelolanya. Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi, baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta, dalam hal ini instansi pemerintah dituntut kemampuan dalam mengelola sumber-sumber daya secara terencana, terutama sumber daya manusia sebagai tenaga pelaksana operasional untuk melayani masyarakat. Oleh karena itu motivasi pun sangat di perlukan dalam bekerja. Usaha lain yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja adalah pelaksanaan pendidikan dan pelatihan

Penelitian dilakukan di Pusdiklat Perdagangan, Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan ini mengambil 96 sampel penelitian dari 127 pegawai. Pengambilan data dilakukan dengan kuesioner lima skala penilaian dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju, Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan analisis regresi. Analisis regresi ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F.

Penelitian menghasilkan tiga temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: 1) Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai; 2) Pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Motivasi, Pendidikan dan Pelatihan, Kinerja Pegawai, Pusdiklat Perdagangan, Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan

ABSTRACT

Resources are defined as tools to achieve goals or the ability to gain profits by managing them. Performance in an organization is one element that can not be separated in an organizational institution, both government and private institutions, in this case the government agencies are required to be able to manage resources in a planned manner, especially human resources as operational implementers for serving the community. Therefore motivation is very much needed in work. Another effort that can be done to improve performance is the implementation of education and training

The study was conducted at Pusdiklat Perdagangan, Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan and took 96 research samples from 127 employees. Data collection was carried out with a five-scale assessment questionnaire from strongly disagree to strongly agree. The study was conducted quantitatively by describing research data and regression analysis. Multiple regression analysis is used as an analysis tool while hypothesis testing is done by t-test and F-test.

The study produced three main findings in accordance with the proposed hypothesis, namely: 1) Work motivation has a positive influence on employee performance; 2) Education and training have a positive influence on employee performance.

Keywords: Motivation, Education and Training, Employee Performance, Pusdiklat Perdagangan, Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas berkat rahmat serta kasih-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu yang mengambil judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusdiklat Perdagangan, Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan”, penyelesaian ini tidak lepas dari bantuan beberapa pihak, sehingga penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Drs. Muhamad As'ari, MM, selaku pembimbing yang tidak henti memberi semangat, meluangkan waktu dan mengajari saya tentang memanfaatkan waktu yang sebaik-baiknya serta memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Dr. Susanti Widyastiti, SE., MM selaku Ketua Program Studi.
3. Dr. Suyanto, SE., MM, M.Ak. Selaku Ketua STIE IPWIJA.
4. Pusdiklat Perdagangan, Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan, bersama staff yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian.
5. Rekan-rekan yang juga selalu memberi dorongan terus menerus.
6. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga bantuan dan bimbingan sertadoa yang telah diberikan oleh semua pihak mendapat balasan dari Tuhan Yang Maha Esa. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, saran dan kritik yang bersifat membangun sangat di harapkan demi kesempurnaan



skripsi ini.akhirnya penulis berharap semoga apa yang telah penulis selesaikan ini bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Jakarta, 2019

Penulis,



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Orisinalitas	ii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing	Error! Bookmark not defined.
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Abstrak	v
Abstract	vi
Kata Pengantar	3
Daftar Isi.....	5
Daftar Tabel.....	7
Daftar Gambar	9
Daftar Lampiran	10
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	11
1.2. Rumusan Masalah	15
1.3. Tujuan Penelitian.....	15
1.4. Manfaat Penelitian.....	16
1.5. Sistematika Penulisan.....	17
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori.....	19
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	19
2.1.2. Motivasi kerja.....	23
2.1.3. Pendidikan dan Pelatihan	25
2.1.4. Kinerja pegawai.....	27
2.2. Penelitian Terdahulu.....	29
2.3. Kerangka Pemikiran	31
2.4. Hipotesis	31

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

BAB 3	METODOLOGI PENELITIAN	
3.1.	Tempat dan Waktu Penelitian	33
3.2.	Disain Penelitian.....	33
3.3.	Operasional Variabel.....	34
3.4.	Populasi, Sampel dan Metode Sampling	36
3.5.	Metode Pengumpulan Data	37
3.6.	Instrumen Variabel Penelitian	38
3.7.	Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	39
BAB 4	HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1.	Hasil Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.	Pembahasan.....	Error! Bookmark not defined.
BAB 5	KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1.	Kesimpulan.....	Error! Bookmark not defined.
5.2.	Saran	Error! Bookmark not defined.
	DAFTAR PUSTAKA	
	LAMPIRAN	

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Operasional Variabel Motivasi Kerja (X1)	34
Tabel 3.2	Operasional Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X2).....	35
Tabel 3.3	Operasional Variabel Kinerja pegawai (Y).....	36
Tabel 3.4	Pilihan Jawaban Variabel Independen Dan Dependen	38
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir Responden	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi kerja (X1)	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.4	Uji Reliabilitas Motivasi kerja (X1)....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X2).....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.6	Uji Reliabilitas Pendidikan dan Pelatihan (X2)	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.8	Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y) ..	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.9	Deskripsi Variabel Motivasi Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.10	Deskripsi Variabel Pendidikan dan Pelatihan	Error! Bookmark not defined.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Tabel 4.11	Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai ...	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.12	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.13	Coeficient Uji Asumsi Multikolinieritas	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.14	Model Summary Uji Asumsi Autokorelasi	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.15	Model Summary Pengaruh Motivasi Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai ...	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.16	Anova Pengaruh Motivasi Kerja dan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.17	Koefisien Pengaruh Motivasi Kerja dan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai	Error! Bookmark not defined.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	31
Gambar 4.1 Scatterplot Uji Asumsi Heteroskedastisitas	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4.2 Rumusan Hasil Analisis	Error! Bookmark not defined.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



1. Kuesioner
2. Hasil Skor
3. Hasil Output SPSS



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



BAB 1
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya didefinisikan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan untuk memperoleh keuntungan dengan cara mengelolanya. Menurut Terry dalam Deni (2014), sumber daya atau aset yang wajib dimiliki setiap organisasi untuk mencapai tujuan dapat dikategorikan atas 6 tipe yang disingkat 6 M, yaitu: 1) *Man* (manusia); 2) *Money (financial)*; 3) *Material* (fisik); 4) *Machine* (teknologi); 5) *Method* (metode); dan 6) *Market* (pasar).

Dari ke enam aset yang paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah sumber daya manusia. Karena faktor SDM memainkan peranan yang sangat penting dalam

pencapaian tujuan organisasi. SDM yang berkualitas akan menjadi kekuatan bagi manajemen dan mendukung kinerja suatu organisasi sehingga dapat mencapai tujuan dengan lebih baik.

Kinerja pegawai merupakan hasil yang diperoleh pegawai yang secara kualitas maupun kuantitas dicapai dan diperoleh oleh pegawai sebagai tolak ukur untuk mampu mendapatkan atau mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2016), kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan melaksanakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi, baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta. Tuntutan perubahan perilaku aparatur pemerintahan yang tadinya cenderung ingin dilayani kepada perilaku yang memberikan pelayanan kepada masyarakat semakin mendesak. Menurut Suradinata (2016:4) untuk menghadapi tuntutan masyarakat tersebut maka manajemen pemerintahan harus lebih meningkatkan dan menggerakkan sumber daya manusia yang ada pada unit-unit organisasi pemerintah secara professional dalam memberi pelayanan.

Namun saat ini masih terdapat beberapa masalah yang membuat kinerja PNS di Indonesia tidak maksimal, termasuk adanya tindakan oknum-oknum yang tidak bertanggung jawab, seperti penyalahgunaan wewenang, tindakan indisipliner, tindak pidana korupsi dan sebagainya yang tentunya

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



melanggar ketentuan yang telah ditetapkan. berdasarkan data dari Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi memperkirakan 40 persen dari 4,7 juta pegawai negeri sipil (PNS) di Indonesia memiliki kinerja buruk dan akan diminta menjalani pensiun dini(Rahman, 2015).

Untuk itu dibutuhkan suatu usaha untuk memperbaiki citra PNS dimata publik, salah satu usaha meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan memberikan motivasi.Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif. Keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain. Prestasi kerja pegawai akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Sebaliknya kalau pegawai tersebut mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan tersebut maka pada umumnya tingkat kinerja pegawai akan tinggi(Mazidah, 2018).

Menurut Kadarisman (2012), motivasi kerja sebagai penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Pendapat yang sama juga dikatakan oleh Hanika, Machasin, dan Wasnury (2017) bahwa motivasi atau *motivation* berarti pemberian motif, penimbunan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi dapat pula diartikan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.Maka sangatlah penting untuk menjaga motivasi pegawai untuk menunjang kinerja pegawai.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Oleh karena itu dalam hal ini instansi pemerintah dituntut kemampuan dalam mengelola sumber-sumber daya secara terencana, terutama sumber daya manusia sebagai tenaga pelaksana operasional untuk melayani masyarakat. Dengan adanya pelatihan maka para pekerja ataupun para pegawai akan termotivasi untuk cepat menyelesaikan apa yang telah menjadi tugasnya. Oleh karena itu motivasi pun sangat diperlukan dalam bekerja.

Usaha lain yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja adalah pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja pegawai (Hanika, Machasin, dan Wasnury, 2017).

Program pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya manusia dapat diperlukan untuk menciptakan pegawai yang profesional dan berkualitas sehingga mampu meningkatkan kinerja. Dengan berbagai program pendidikan dan pelatihan yang secara formal difasilitasi oleh organisasi, akan mendorong pegawai meningkatkan kinerja mereka terhadap organisasi. Dengan pendidikan dan pelatihan pegawai diharapkan memberikan dorongan yang sangat baik bagi terwujudnya kinerja pegawai (Atmoko, 2013).

Pusdiklat Perdagangan, Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan bertugas mendukung visi Kementerian Perdagangan sebagai penggerak pertumbuhan dan daya saing ekonomi melalui pelaksanaan pembinaan, bimbingan, pengembangan program-program pelatihan yang berkualitas dan tertata sepanjang tahun, meliputi pelatihan aparatur, pelatihan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



non-aparatur, pelatihan penguji mutu barang, serta pelatihan PNBPN Pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan pada Pusdiklat Perdagangan, Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat menerapkan dan mensosialisasikan ilmu pengetahuan dan ketrampilan yang didapatkan

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang sejauh mana pengaruh motivasi kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Pusdiklat Perdagangan, Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Pusdiklat Perdagangan, Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan?
2. Apakah terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Pusdiklat Perdagangan, Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan?



1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan perumusan masalah penelitian, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Pusdiklat Perdagangan, Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan.
2. Untuk mengetahui pengaruh pendidkandan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Pusdiklat Perdagangan, Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang dirumuskan, maka diharapkan penelitian yang telah dilaksanakan mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam mengembangkan dan mendukung teori-teori yang sudah ada berkaitan dengan manajemen sumberdaya manusia, terutama yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja serta kinerja pegawai.
 - b. Sebagai bahan kajian bagi para peneliti lainnya, khususnya yang berminat menindaklanjuti penelitian ini dengan harapan mampu menciptakan model pembinaan pegawai yang sesuai dengan masa sekarang dan masa yang akan datang.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



2. Manfaat Praktis

a. Untuk Peneliti

Penelitian ini digunakan untuk memenuhi sebagian persyaratan guna mendapat gelar sarjana bagi peneliti.

b. Bagi Pemerintah

Sebagai rekomendasi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan selanjutnya di Pusdiklat Perdagangan, Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan dalam rangka meningkatkan motivasi kerja dalam mencapai kinerja pegawai.

c. Bagi Masyarakat dan Organisasi Swasta

Memberikan informasi yang berharga bagi masyarakat dan organisasi nonpemerintahan dalam pengelolaan SDM dan kinerja melalui Diklat dan peningkatan motivasi serta segala kebijakan yang terkait.

1.5. Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas isi dari penelitian skripsi ini, selanjutnya penulis uraikan sistematis penulisan ke dalam lima (5) bab. Adapun sistematika penulisan tersebut sebagai berikut :

BAB 1 merupakan penulisan menjelaskan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.



BAB 2 merupakan teori-teori yang digunakan sebagai dasar penelitian, agar dapat menjawab permasalahan yang akan dibahas, kerangka pikir penelitian dan hipotesis.

BAB 3 merupakan bab yang membahas tempat dan waktu penelitian, disain penelitian, populasi dan sampel. Metode pengumpulan data, metode analisis data dan definisi operasional variabel.

BAB 4 merupakan bab yang membahas mengenai hasil dan pembahasan dimana didalamnya akan menjelaskan sejarah instansi, profil responden, karakteristik dari responden seperti (jenis kelamin, umur, pekerjaan, dan penghasilan). Dalam bab ini juga menjelaskan hasil penelitian terhadap analisa dan pembahasan masalah tersebut.

BAB 5 merupakan bagian akhir yang berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan telah dibahas pada bab sebelumnya

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1.Landasan Teori

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia kini semakin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Mereka membuat sasaran, strategi, inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. Terdapat dua alasan dalam hal ini. Pertama, sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi, sumber daya manusia merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi dalam menjalankan bisnis (Mazidah, 2018).

Menurut Mangkunegara (2015:2), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Handoko (2010), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Selanjutnya menurut Siagian (2010), manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau instansi dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Menurut Dessler (2015), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi pegawai dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sebagian besar tergantung pada manusianya. Oleh karena itu tenaga kerja ini harus mendapatkan perhatian khusus dan merupakan sasaran dari manajemen sumber daya manusia untuk mendapatkan, membangunkan, memelihara, dan memanfaatkan pegawai sesuai dengan fungsi atau tujuan instansi.

2.1.1.2. Fungsi-fungsi Manajerial dan Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Perencanaan (*Planning*): Menetapkan terlebih dahulu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dan bagaimana cara mencapai tujuan tersebut. Menetapkan standar dan sasaran, mengembangkan aturan dan prosedur, mengembangkan rencana dan peramalan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*): Mengadakan pembagian tugas atau struktur hubungan antara pekerjaan pengelompokan tenaga kerja sehingga tercapai suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
3. Pengarahan (*Directing*): Setelah perencanaan dan pengorganisasian telah ditetapkan, maka fungsi ini adalah sebagai pelaksanaannya seperti menunjukkan dan memberitahukan kesalahan pegawai, memikirkan suatu perangsang, hadiah atau sanksi kepada pegawai sesuai dengan prestasi kerja yang mereka raih.
4. Pengendalian (*Controlling*): Merupakan tindakan atau aktivitas yang dilakukan manajer untuk melakukan pengamatan, penelitian, serta penilaian dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi yang sedang atau telah berjalan untuk mencapai tujuan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.
5. Pengadaan (*Procurement*): Merupakan usaha untuk menyediakan tenaga kerja yang dibutuhkan menurut jumlah dan mutu atau keahlian tertentu dengan cara mencari asal sumber tenaga kerja yang dibutuhkan, melaksanakan proses seleksi dan memanfaatkan tenaga kerja atas prinsip penyesuaian antara kebutuhan dan penyediaan tenaga kerja.
6. Pengembangan (*Development*): Merupakan proses peningkatan kemampuan dan ketrampilan, baik kemampuan manajerial maupun kemampuan teknis operasional, sebab penarikan, seleksi dan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



penempatan pegawai dijalankan dengan baik belum tentu menjamin bahwa mereka dapat menjalankan pekerjaannya di tempat yang baru dengan sebaik mungkin. Untuk itu perlukan pengembangan pegawai baru dengan sebaik mungkin. Untuk itu diperlukan pengembangan pegawai baru dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuannya. Biasanya ini dilakukan melalui program pendidikan dan pelatihan.

7. *Kompensasi (Compensation)*: Kompensasi ini diartikan dengan pemberian imbalan atau penghargaan yang adil dan layak dari pihak perusahaan terhadap para pegawainya atas prestasi yang telah diberikan oleh pegawai. Kompensasi ini dapat berupa upah, gaji, insentif, tunjangan-tunjangan, sarana-sarana lain yang dapat memberikan kepuasan kepada pegawai.
8. *Integration (Integration)*: Yaitu usaha mempengaruhi para pegawai sedemikian rupa sehingga segala tindakan-tindakan mereka dapat diarahkan pada tujuan yang menguntungkan perusahaan, pekerja, dan rekan sekerja.
9. *Pemeliharaan (Maintenance)*: Fungsi ini memperlakukan bagaimana memelihara para pegawai sehingga nyaman dan mampu bekerja dengan baik di perusahaan. Pemeliharaan pegawai yang baik akan memberikan hal yang baik, salah satunya adalah tingkat perputaran tenaga kerja yang rendah. Dua hal ini yang perlu

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



diperhatikan perusahaan dalam pemeliharaan pegawai adalah pemeliharaan kondisi fisik dan sikap pegawai.

10. Pemutusan (*Separation*): Merupakan kegiatan perusahaan untuk mengembalikan tenaga kerja ke dalam masyarakat setelah membaktikan tenaganya dalam perusahaan diantaranya dengan pensiunan, pemberhentian semesntara, pemberhentian dengan hormat, pemecatan, penggantian tenaga kerja. Biasanya pemutusan hubungan kerja ini terjadi karena lanjut usia atau sudah melampaui batas kerja yang diizinkan oleh perusahaan, perusahaan tidak memerlukan pegawai tersebut, atau pegawai mengajukan permohonan pengunduran diri dari perusahaan.

2.1.2. Motivasi kerja

2.1.2.1. Pengertian Motivasi kerja

Siagian (2010) menyatakan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan mengemban kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Pemberian motivasi adalah hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau dan bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil optimal.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Motivasi menurut Hasibuan (2017) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Wibowo (2012:379) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja..

2.1.2.2. Dimensi Motivasi kerja

Dimensi yang digunakan untuk mengukur Motivasi Kerja dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Uno (2008:112), yaitu

1. Tanggung jawab dalam melakukan kerja
2. Prestasi yang dicapainya
3. Pengembangan diri
4. Kemandirian dalam bertindak



2.1.3. Pendidikan dan Pelatihan

2.1.3.1. Pengertian Pendidikan

Agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan ekonomis, maka salah satu strategi manajemen yang ditempuh adalah dengan meningkatkan mutu sumber daya manusianya melalui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan secara terus menerus. Dengan diberikan pendidikan dan pelatihan diharapkan para pegawai dapat mengerjakan tugas dengan sebaik-baiknya (Rahman, 2015).

Menurut Pasal 1 ayat (9) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Menurut Nitisemito (2015:86), training atau pendidikan dan pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan atau instansi yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan memperkembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari pegawai.

Swasto (2006, 200) mendefinisikan pendidikan dan pelatihan secara konseptual sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat, dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.



Menurut Widjaja (2016:75), pendidikan dan pelatihan bagi para pegawai adalah proses memberi bantuan kepada para pegawai dapat memiliki efektivitas dalam pekerjaannya yang sekarang maupun dikemudian hari, dengan jalan mengembangkan pada dirinya kebiasaan berfikir dan bertindak, keterampilan, pengetahuan dan sikap serta pengertian yang tepat untuk melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Siagian (2010:178), mengemukakan tentang pendidikan dan pelatihan sebagai suatu keseluruhan proses, teknik dan metode belajar mengajar dalam kerangka mengalihkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan yang diharapkan, maka proses pendidikan dan pelatihan harus mengandung unsur-unsur pokok kurikulum, metode dan teknik pembelajaran, instruktur (guru) dan sarana/prasarana dan dana.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan pada dasarnya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan ditujukan untuk peningkatan penguasaan akan ketrampilan dan pengetahuan pegawai dalam upaya peningkatan kinerja.

2.1.3.2. Dimensi Pendidikan dan Pelatihan

Dalam kaitannya dengan penelitian ini, maka akan diuraikan tentang beberapa hal tentang dimensi-dimensi pendidikan dan pelatihan menurut Siagian (2002: 178), yaitu :

1. Kesesuaian Materi
2. Metode Diklat
3. Sarana dan Prasarana serta Dana

4. Kemampuan Instruktur

2.1.4. Kinerja pegawai

2.1.2.1. Pengertian Kinerja pegawai

Kinerja berasal dari istilah *Job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya), atau juga hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2015:67).

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011:260), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Wibowo (2012) bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan 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.

Menurut Hasibuan (2017) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi



tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Apabila kinerja tiap individu atau pegawai baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

2.1.2.2. Dimensi Kinerja pegawai

Mengukur kinerja pegawai dimaksudkan untuk menilai tingkat kinerja pegawai dalam periode tertentu. Pengukuran kinerja pegawai menurut Mas'ud (2004) ada 5 faktor yang digunakan sebagai indikator penilaian kinerja yaitu:

1. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu



Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

4. Efektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah beberapa literatur dan penelitian terdahulu tentang motivasi kerja, pendidikan, dan loyallitas pelanggan,

1. Penelitian dilakukan oleh Muhammad Deni(2014), dengan judul "**Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi, serta Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Distrik Navigasi Kelas I Palembang**". Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai dilingkungan Departemen Perhubungan Distrik Navigasi Palembang yang berjumlah 80 (delapan puluh) pegawai. Analisa data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara variable pendidikan dan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



pelatihan, motivasi kerja serta budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Palembang. 2) Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan serta motivasi kerja terhadap kinerja, tetapi variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Palembang.

2. Penelitian dilakukan oleh Rizki Putri Agrifani(2015), dengan judul "**Pengaruh Motivasi Kerja Dan Diklat (Pendidikan Dan Pelatihan) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Rantau Pulung Kabupaten Kutai Timur**". Populasi dalam penelitian ini berjumlah 31 pegawai pada Kantor Camat Rantau Pulung. hasil penelitian dari persamaan regresi berganda bentuk Standard Coefficient di peroleh persamaan sebagai berikut $Y = 3.914 + 0.050 X_1 + 1.081 X_2$ dari hasil persamaan diatas menunjukkan bahwa variabel independent mempunyai nilai positif yang berarti variabel motivasi (X_1) dan Diklat X_2 (Pendidikan dan Pelatihan) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Rantau Pulung Kabupaten Kutai Timur.

3. Penelitian dilakukan oleh Silviany Hanika, Machasin dan Rendra Wasnury (2017), dengan judul "**Pengaruh Pendidikan & Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Mekanik Pada PT. Intraco Penta Cabang Pekanbaru**". Populasi dalam penelitian ini adalah adalah seluruh karyawan pada PT. Intraco Penta Cabang Pekanbaru. Dari hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa 1) Hasil penelitian tentang

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

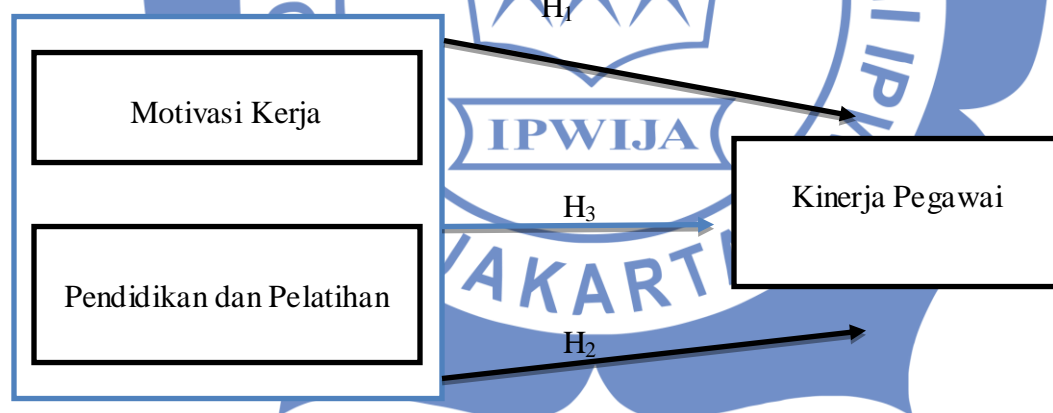
2. Dilarang mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



pendidikan dan pelatihan diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 2) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Intraco Penta Cabang Pekanbaru. 3) Penelitian secara simultan dapat diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan, motivasi secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Intraco Penta Cabang Pekanbaru.

2.3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan hubungan di atas, maka dapat disusun kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Arikunto (2012), mengungkapkan bahwa hipotesis merupakan jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Atas dasar pertimbangan di dalam rumusan masalah, maka hipotesis yang penulis kemukakan adalah:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
2. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
3. Motivasi kerja, pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Pemilihan tempat atau lokasi penelitian memang merupakan hal yang sangat penting karena dengan sudah ditentukannya tempat atau lokasi penelitian sangat membantu penulis dalam pengumpulan data-data yang penulis sangat butuhkan guna mencapai tujuan dalam penelitian ini. Dalam hal ini dengan sudah ditentukannya lokasi penelitian yang penulis ambil adalah pegawai pada Pusdiklat Perdagangan, Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan, dimana data primer dan data sekunder mudah didapat di lokasi tersebut.

Skedul penelitian ini penulis lakukan atau mulai pada bulan April tahun 2019 s/d Agustus 2019, untuk lebih jelasnya lihat pada tabel:

Tabel 3.1
Skedul Penelitian Tahun 2019

No	Kegiatan	B U L A N				
		April	Mei	Juni	Juli	Agust
1	Pengajuan UP					
2	Pengumpulan Data					
3	Pengolahan Data					
4	Bimbingan Skripsi					
5	Ujian Skripsi					

3.2. Disain Penelitian

Desain penelitian merupakan rancangan penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan proses penelitian. Desain penelitian akan berguna bagi semua pihak yang terlibat dalam proses penelitian, karena langkah dalam melakukan penelitian mengacu kepada desain penelitian yang

telah dibuat. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatory yang bersifat asosiatif, merupakan penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2014). Dalam hal ini adalah penelitian yang bersifat menjelaskan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap motivasi kerja.

3.3. Operasional Variabel

Agar tidak terjadi perbedaan pandangan dalam mendefinisikan variabel-variabel yang akan dianalisis, maka diperlukan batasan operasional dari variabel-variabel beserta definisi operasionalnya. Definisi operasional variabel berisikan unsur-unsur dari suatu variabel, yang memungkinkan peneliti mengumpulkan data yang relevan untuk variabel tersebut. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (independen) yaitu variabel yang dapat mempengaruhi variabel terikat. Adapun yang merupakan variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Motivasi kerja (X1)

Motivasi kerja dapat dinyatakan sebagai dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Secara keseluruhan, penentuan atribut dan indikator yang digunakan dalam variabel motivasi kerja (X1) ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 3.1 Operasional Variabel Motivasi Kerja (X1)

Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran	No. Item
Tanggung jawab	1. Kerja keras 2. Tanggung jawab 3. Pencapaian tujuan 4. Menyatu dengan tugas	Likert	1-4
Prestasi yang	5. Dorongan untuk sukses	Likert	5-7

dicapainya	6. Umpan balik 7. Unggul		
Pengembangan diri	8. Peningkatan keterampilan 9. Dorongan untuk maju	Likert	8-9
Kemandirian dalam bertindak	10. Mandiri dalam bekerja 11. Suka pada tantangan	Likert	10-11

Sumber: Uno (2008)

b. Pendidikan dan Pelatihan(X2)

Pendidikan merupakan kegiatan yang berupa proses untuk memperoleh pengetahuan dan ketrampilan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan seseorang. Secara keseluruhan, penentuan atribut dan indikator yang digunakan dalam variabel pendidikan dan pelatihan (X2) ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 3.2 Operasional Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X2)

Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran	No. Item
Kesesuaian Materi	1. Menunjang pekerjaan 2. Meningkatkan pengetahuan 3. Kebutuhan pekerjaan	Likert	1-3
Metode Diklat	4. Sesuai materi 5. Materi mudah dimengerti 6. Sesuai dengan gaya belajar	Likert	4-6
Sarana dan Prasarana serta Dana	7. Kondisi ruang kondusif 8. Peralatan tersedia dengan layak 9. Memiliki pendanaan yang baik 10. Pelayanan akomodasi	Likert	7-10
Kemampuan Instruktur	11. Dapat mengendalikan ruang pelatihan 12. Menyampaikan materi mudah dimengerti 13. Menguasai tujuan diklat 14. Memancing peserta untuk berpartisipasi aktif	Likert	11-14

Sumber: Siagian (2010)

2. Variabel terikat yaitu faktor yang diobservasi dan diukur untuk menentukan adanya pengaruh variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikatnya (Y) adalah kinerja pegawai (Y), dimana kinerja pegawai adalah Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Secara keseluruhan,

penentuan atribut dan indikator yang digunakan dalam variabel kinerja pegawai (Y) ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 3.3 Operasional Variabel Kinerja pegawai (Y)

Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran	No. Item
Kualitas pekerjaan	1. Penilaian yang baik dari pimpinan 2. Hasil kerja sesuai dengan ketentuan 3. Ketelitian 4. Hasil kerja sesuai dengan harapan pimpinan	Likert	1-4
Kuantitas pekerjaan	5. Melebihi target 6. Tanggung jawab	Likert	5-7
Ketepatan waktu	7. Tepat waktu	Likert	8
Efektivitas pegawai dalam menyelesaikan permasalahan	8. Inisiatif	Likert	9-10
Kemandirian pegawai dalam menyelesaikan permasalahan	9. Mampu menyelesaikan pekerjaan sendiri	Likert	11

Sumber: Mas'ud (2004)

3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling

3.4.1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian Arikunto (2012:108). Menurut Sudjana (2006, hal. 6), populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung ataupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif daripada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya. Karena yang menjadi obyek penelitian adalah kinerja pegawai, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Pusdiklat Perdagangan, Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan dengan populasi sebanyak 123 orang.

3.4.2. Sampel dan Metode Sampling



Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan *probability sampling*, dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Rumus yang digunakan untuk menentukan ukuran sampel yaitu dengan rumus slovin, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$
$$n = \frac{127}{1 + 127(0,05)^2} = \frac{127}{1,32}$$
$$n = 96,39 \text{ dibulatkan menjadi } 96$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N= Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, dalam hal ini peneliti mengharapkan tingkat kesalahan (e = 5%).

Berdasarkan kriteria tersebut diperoleh jumlah sampel sebanyak 94 sampel.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Dalam memperoleh data-data pada penelitian ini, maka peneliti menggunakan cara yaitu penelitian lapangan data utama. Penelitian Lapangan data utama penelitian ini diperoleh melalui penelitian lapangan, peneliti memperoleh data langsung dari pihak pertama (data primer). Pada penelitian ini,

yang menjadi subyek penelitian adalah pegawai pada Pusdiklat Perdagangan, Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan. Peneliti memperoleh data dengan mengirimkan kuesioner kepada pegawai Pusdiklat Perdagangan, Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan secara langsung ataupun melalui perantara. Setelah kuesioner diisi dan dikembalikan, lalu data diolah menggunakan program SPSS.

3.6. Instrumen Variabel Penelitian

Di dalam penelitian benar tidaknya data sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian. Sedangkan benar tidaknya data tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpul data. Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan sebagai alat pengumpul data penelitian adalah kuesioner. Dalam kuesioner ini terdapat pernyataan-pernyataan penelitian tentang variabel motivasi kerja dan pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Pusdiklat Perdagangan, Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan. Pada masing-masing pernyataan akan didapatkan sejumlah alternatif jawaban. Alternatif-alternatif jawaban yang ada didalam kuesioner ini merujuk pada Skala Likert. Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial.

Skala Likert tersebut diberikan sejumlah bobot atau nilai. Berikut adalah alternatif-alternatif jawaban berdasarkan Skala Likert dan pembobotannya dalam penelitian ini :

Tabel 3.4 Pilihan Jawaban Variabel Independen Dan Dependen

No	Jika Jawabannya	Bobot
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Cukup Setuju	3
4	Tidak Setuju	2

5	Sangat tidak Setuju	1
---	---------------------	---

Sumber :Riduwan, (2012 : 16)

3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

Analisis data menggunakan software SPSS dengan empat tahap. Pertama, pengujian kualitas data. Tahap kedua, melakukan uji penyimpangan asumsi klasik. Tahap ketiga, melakukan analisis regresi berganda. Dan Tahap keempat, melakukan pengujian hipotesis.

3.7.1. Pengujian Kualitas Data

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen (Arikunto, 2012:144). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila instrumen itu mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengukur data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Uji coba secara empirik menggunakan korelasi *product moment* dengan bantuan fasilitas komputer program SPSS Versi 24 *for Windows*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut:

- Apabila nilai r_{hasil} positif serta $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$, maka butir atau variabel tersebut valid.
- Apabila nilai r_{hasil} negatif dan $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$ atau pun $r_{\text{hasil}} \text{ negatif} > r_{\text{tabel}}$ maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r yang diperoleh dari hasil perhitungan (r_{xy}) lebih besar daripada nilai r_{tabel} dengan taraf signifikan 5%.



2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ketepatan atau tingkat presisi suatu ukuran atau alat pengukur Nazir (2011:162). Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2012:154). Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.

Uji reliabilitas menggunakan teknik rumus Alpha dan dibantu fasilitas komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 24 for Windows. Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Apabila nilai r_{Alpha} positif dan $r_{\text{Alpha}} > r_{\text{tabel}}$ maka butir atau variabel tersebut Reliabel.
- Apabila nilai r_{Alpha} negatif dan $r_{\text{Alpha}} < r_{\text{tabel}}$ ataupun $r_{\text{Alpha}} \text{ negatif} > r_{\text{tabel}}$ maka butir atau variabel tersebut tidak Reliabel.

Suatu kuesioner dinyatakan reliabel apabila nilai r_{hitung} lebih besar daripada nilai r_{tabel} dengan taraf signifikan 5%.

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Mulyanto & Wulandari (2010, hal. 181), uji normalitas digunakan untuk memastikan bahwa data yang digunakan untuk analisis berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji normalitas data dari masing-masing

variabel dengan menggunakan one-sample kolmogorov-smirnov. Uji Normalitas data antara lain dapat dilakukan dengan membandingkan probabilitas nilai Kolmogorov-Smirnov dengan sebesar 0,05 (5%). Apabila nilai probabilitas Asymp. Sig > 0,05 maka dapat terdistribusi normal, sebaliknya jika nilai probabilitas Asymp. Sig < 0,05 maka tidak dapat terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Mulyanto dan Wulandari (2010:181), pengujian ini dilakukan untuk membuktikan bahwa antar variabel bebas satu dengan lainnya merupakan variabel yang setara (benar-benar independen) atau tidak terjadi multikolinieritas, dan di uji dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) berada di antara angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10. Selanjutnya, dengan melihat nilai *Tolerance* seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0,2.

3. Uji Autokorelasi

Menurut Mulyanto dan Wulandari (2010:181), pengujian ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara kesalahan pengganggu suatu observasi dengan kesalahan pengganggu lainnya atau tidak terjadi autokorelasi. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin Watson hasil pengolahan data yang kemudian dibandingkan dengan nilai *di* dan *du* pada tabel Durbin Watson, dengan kriteria sebagai berikut:

- a. $1,21 < DW < 1,65$ = tidak dapat disimpulkan
- b. $2,35 < DW < 2,79$ = tidak dapat disimpulkan
- c. $1,65 < DW < 2,235$ = tidak terjadi autokorelasi



d. $DW < 1,21$ dan $DW > 2,79$ = terjadi autokorelasi

4. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Mulyanto dan Wulandari (2010:182), heteroskedastisitas terjadi jika gangguan muncul dalam fungsi regresi yang mempunyai varian yang tidak sama, sehingga penaksir OLS tidak efisien baik dalam sampel kecil maupun sampel besar. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya masalah heteroskedastisitas dapat menggunakan grafik scatterplot antara nilai residual regresi dengan nilai prediksi.

3.7.3. Analisis Kuantitatif

1. Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pola kekuatan dari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Guna mengetahui lebih lanjut besarnya “pengaruh motivasi kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Pusdiklat Perdagangan, Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan” maka perlu diketahui nilai koefisien Korelasi Berganda nilai (R).

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

Untuk mengetahui seberapa besarkah variabel bebas berhubungan dengan variabel terikat, perlu diketahui nilai koefisien determinasi R^2 karena nilai variabel bebas yang diukur terdiri dari nilai rasio *absolute* dan nilai perbandingan, kegunaan dari R^2 adalah : Untuk mengukur besarnya persentase dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

2. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk menunjukkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis statistik yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda (Sugiyono, 2014 : 211) dengan menggunakan rumus persamaan regresinya adalah berikut ini :

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana :

\hat{Y} = Kinerja pegawai

X_1 = Motivasi kerja

X_2 = Pendidikan dan pelatihan

b_1, b_2 = Koefisien regresi

3.7.4. Pengujian Hipotesis

Persamaan regresi yang diperoleh dalam suatu proses perhitungan tidak selalu baik untuk mengestimasi nilai variabel terikat. Untuk mengetahui apakah suatu persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen atau tidak, dapat dilakukan dengan mengetahui:

1. Hasil Uji Kelayakan Model (Uji Statistik F)

Hasil uji kelayakan model (Uji Statistik F) menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai



pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. ANOVA (*Analisis of Variance*) dapat digunakan untuk melakukan uji signifikansi simultan (Ghozali, 2015). Uji F digunakan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang digunakan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi (α) 0.05 atau 5 % untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak dilakukan dengan cara menguji nilai F.

Setelah dilakukan Uji F_{hitung} penulis akan menggunakan keputusan uji berikut ini :

- a. H_1 = diterima jika $\text{sig } F_{hitung} < 0,05$, yang berarti ada pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.
- b. H_1 = ditolak jika $\text{sig } F_{hitung} > 0,05$, yang berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

2. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Hasil uji signifikansi parameter individual (Uji statistik t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan regresi secara individual berpengaruh terhadap nilai variabel dependen, dengan $\alpha = 5$ persen (Ghozali, 2015). Kriteria pengujian berdasarkan probabilitas sebagai berikut:

- a. H_1 = diterima jika $\text{sig } t_{hitung} < 0,05$ maka H_0 ditolak, yang berarti ada pengaruh signifikan.
- b. H_1 = ditolak jika $\text{sig } t_{hitung} > 0,05$ maka H_0 diterima, yang berarti tidak ada pengaruh signifikan.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Atmoko, A. D. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Diklat dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Pariwisata Kabupaten Purworejo. *Jurnal Ekonomi dan Teknik Informatika*, 1(2), 45–56.
- Deni, M. (2014). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi serta Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Distrik Navigasi Kelas I Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang*, 4(1), 1–14. [https://doi.org/DOI: https://doi.org/10.32502/jimn.v4i1.255](https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.32502/jimn.v4i1.255)
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2016). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Rupa Aksara.
- Handoko, T. H. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (edisi 2). Yogyakarta: BPFE.
- Hanika, S., Machasin, & Wasnury, R. (2017). Pengaruh Pendidikan & Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Mekanik Pada PT. Intraco Penta Cabang Pekan Baru. *JOM Fekon*, 1(2), 1–15.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Mazidah, N. N. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening*. Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Mulyanto, H., & Wulandari, A. (2010). *Penelitian: Metode dan Analisis*. Bandung: CV. Agung.
- Nazir, M. (2011). *Metode Peneltian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Rahman, A. F. (2015). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Di Kabupaten Banjarnegara*. Universitas Negeri Yogyakarta.

Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Siagian, S. . (2010). *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

Suradinata, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Ramadhan.

Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Widjaja, A. . (2016). *Administrasi Kepegawaian: Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Press.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta