

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN
PROVINSI SUMATERA UTARA**

Nurhasanah¹, Yunus Yunius Ndruru²
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBMI Medan^{1,2}
Email: nurhasanahsihotang28@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara..

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian menggunakan data primer, yaitu dilakukan dengan menyebarkan angket dan tanya jawab dengan karyawan yang berstatus Pegawai Harian lepas (HPL), sedangkan data sekunder diperoleh peneliti melalui data-data berupa dokumen yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode pengumpulan data berupa observasi, wawancara dan dokumentasi.

Hasil penelitian pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan diperoleh hasil analisis regresi berganda yaitu $Y = 3,505 + 0,492X_1 + 0,426X_2 + e$ sedangkan hasil uji t menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara, dimana dapat dilihat nilai pelatihan atau $t_{hitung} = 4,045 > t_{tabel} 2,03695$. Kemudian motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara dimana, dapat dilihat nilai $t_{hitung} = 3,818 > t_{tabel} 2,036$. Selanjutnya hasil uji F diperoleh bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Y) dan nilai $F_{hitung} = 137,222 > F_{tabel} 2,90$. Selanjutnya koefisien determinasi (R^2) dalam nilai adjusted R2 sebesar 0.889 (88,9%) Sehingga dapat dikatakan bahwa 88,9% variabel pelatihan dan motivasi pada variabel kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara sedangkan sisanya sebesar 11,% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel modal.

Kata Kunci : Pelatihan, Motivasi dan Kinerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai arti penting, hal ini dikarenakan adanya peran aktif dan dominan dari manusia dalam setiap kegiatan organisasi, yang mana “manusia mempunyai peran sebagai penentu, pelaku bahkan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan dan sekaligus menentukan maju mundurnya sebuah perusahaan” (Jufrizen, 2016). Sumber daya manusia merupakan asset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal, untuk mencapai tujuan organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal khususnya dalam hal kinerja. Oleh karena itu karyawan perlu mendapatkan dorongan atau motivasi untuk dapat bekerja dengan lebih baik sehingga tercapai kinerja yang baik pula.

Ada banyak faktor yang dapat mendukung tingkat kinerja karyawan diantaranya pelatihan dan motivasi. Pelatihan kerja diberikan untuk meningkatkan standar kinerja karyawan.

Pelatihan merupakan program yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan teknis, pengetahuan, efisiensi, dan penciptaan nilai untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan cara yang jauh lebih baik. Pelatihan meningkatkan keahlian yang dibutuhkan dan membantu dalam pengembangan karyawan serta pertumbuhan organisasi secara keseluruhankarakteristik individu dan budaya organisasi. Karakteristik individu harus dikembangkan dan diarahkan dengan baik oleh organisasi, dimana dengan karakteristik individu dari seorang karyawan dapat menentukan karir individunya.

Melalui pelatihan diharapkan karyawan dapat menambah pengetahuan yang dimilikinya serta untuk mengasah kemampuannya yang selama ini kurang optimal atau belum ada. “Terkadang pengetahuan karyawan sangat minim, maka melalui pelatihan tentu akan mendapat tambahan pengetahuan” (Kasmir 2018).

Menurut Widodo (2015) : “Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar kerja”³.

“Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses megajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standard kerja”. (Mangkuprawira dan Hubies, 2016). Menurut Asang dalam (Sinaga, 2023) “Pelatihan adalah sesuatu yang merujuk pada hal-hal yang berkaitan dengan upaya terencana yang dilakukan untuk mencapai penguasaan keterampilan, pengetahuan, dan sikap pegawai atau anggota organisasi”

Selain pelatihan, motivasi merupakan hal penting dalam bekerja agar bisa menampilkan pekerjaan yang optimal bagi diri sendiri dan perusahaan, motivasi akan memberikan kesempatan kepada karyawan berkarya sesuai dengan keahlian dan menjaga komitmen karyawan pada perusahaan dan tentunya meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. “Tingkah laku seseorang dipengaruhi serta dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan keputusan” (Sunnyoto, 2018).

Menurut Samsudin (2012): “Motivasi merupakan proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan”. Selain itu motivasi adalah suatu dorongan baik dari dalam maupun dari luar seseorang yang mengaktifkan, memberdayakan dan mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. (Davidescu et al., dalam (Nopian Sinaga, 2023))

Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik serta prestasi kerja yang baik dalam menjalankan kegiatan organisasi/perusahaan. Oleh karena itu karyawan dan perusahaan merupakan 2 (dua) hal yang tidak dapat dipisahkan. Karyawan memegang peran penting dalam menjalankan perusahaan dan setiap perusahaan berusaha meningkatkan dan mengembangkan dengan program peningkatan kinerja para karyawan.

Mmenurut Hasibuan (2012) : “Kinerja adalah pencapaian prestasi kerja oleh seorang individu saat melaksanakan kewajiban yang di berikan kepadanya berdasarkan keterampilan, pengalaman, keseriusan, dan waktu”.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan

perusahaan maupun tujuan individu. Perusahaan akan sulit mencapai tujuannya jika para karyawan di perusahaan tersebut tidak memiliki kinerja yang baik. Dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan perusahaan diperlukan adanya karyawan yang penuh kesadaran, kesetiaan, ketaatan, disiplin dan tanggung jawab yang diberikan dan telah dikerjakan.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah No.3 tahun 2001 tentang Dinas Daerah Provinsi Sumatera Utara. Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jalan Putri Hijau No.6, Kesawan, Kec. Medan Barat, Kota Medan, Sumatera Utara 20231. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara bergerak dalam bidang perindustrian dan perdagangan yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah. Dinas Perindustrian dan Perdagangan mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan rumah tangga daerah dalam bidang perindustrian dan perdagangan dan melaksanakan tugas pembantuan sesuai dengan bidang tugasnya. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti ditemukan fenomena masalah yang terjadi di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara adalah kinerja karyawan mengalami penurunan pada tahun 2020-2021, dimana kriteria penilai kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sumatera Utara dapat dinilai dari uraian tugas karyawan dan kompetensi individu.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara yang disajikan dalam bentuk regresi dan pengujian hipotesis.

Menurut Sugiyono dalam (Maduma Sari Sagala, 2022) “Metode kuantitatif adalah metode ilmiah/ilmiah karena telah memenuhi kaidah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis:

Menurut Sugiyono (2013), “dikatakan kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Jenis penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai jenis penelitian yang berlandaskan filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Selain itu menurut Sugiyono dalam (Harahap & Sagala, 2024) “Penelitian kuantitatif yaitu metode ilmiah/ilmiah karena telah memenuhi kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Disebut metode kuantitatif karena data penelitian berbentuk angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik.”

2. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Pengumpulan data dilakukan melalui angket, wawancara langsung dengan pimpinan perusahaan dan karyawan.
- b. Data Sekunder merupakan data yang diperoleh dari hasil pengumpulan data. Data sekunder diperoleh dari catatan laporan-laporan, buku-buku, struktur organisasi, internet dan buku-buku referensi yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas.

3. Metode Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Observasi

Observasi adalah pengamatan langsung para peneliti sesuai dengan lingkungan pada objek penelitian atau pengamatan langsung terhadap suatu kegiatan yang sedang berjalan.

b. Wawancara

Wawancara adalah tanya-jawab dengan seseorang untuk mendapatkan keterangan akan pendapat dari objek penelitian tentang suatu hal atau masalah.

c. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberikan sejumlah pernyataan yang telah tersusun secara sistematis yang diberikan kepada responden mengenai sikap dan pendapat responden

d. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan dan gambar. Dokumen yang ditunjukkan dalam hal ini adalah segala dokumen yang diperlukan dalam peneliti seperti struktur organisasi, sejarah perusahaan dan dokumen-dokumen lainnya.

4. Definisi Operasional

Variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Pelatihan adalah suatu kegiatan pembelajaran karyawan dalam mengembangkan keahlian, kompetensi, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik.
- b. Motivasi adalah keinginan atau dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang karena terinspirasi akan sesuatu hal sehingga melakukan suatu tindakan yang dapat bermanfaat.
- c. kinerja adalah tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya berdasarkan keterampilan, pengalaman, keseriusan, dan waktu dalam suatu periode tertentu secara keseluruhan.

5. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam menganalisis data yang diperoleh yaitu metode analisis deskriptif kuantitatif, yaitu suatu metode permasalahan yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum atau generalisasi. Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel independen dan variabel dependen. Dengan mendeskripsikan item-item dari masing-masing variabel. Setelah semua data terkumpul, selanjutnya adalah mengelola data kemudian mentabulasikan ke dalam tabel frekuensi dan kemudian membahas data

ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisa

1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,505	2,411		1,454	,156		
x1	0,492	0,122	0,501	4,045	0,000	0,213	4,704
x2	0,426	0,112	0,473	3,818	0,001	0,213	4,704

Berdasarkan Tabel 1 di atas, maka persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = 3,505 + 0,492X_1 + 0,426X_2 + e$$

2. Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh masing-masing faktor independen , yaitu pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Adapun hasil dari uji t dapat dilihat ada tabel 2 berikut :

Tabel 2. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,505	2,411		1,454	,156		
x1	0,492	0,122	0,501	4,045	0,000	0,213	4,704
x2	0,426	0,112	0,473	3,818	0,001	0,213	4,704

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Nilai signifikansinya untuk variabel pelatihan (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 4,045 > t_{tabel}$ ($n-k=35-3=32=2,036$). Berdasarkan hasil yang diperoleh menerima H_a maka dan menolak H_0 untuk variabel pelatihan. Artinya secara parsial variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

- b. Nilai signifikansinya untuk variabel motivasi (0,001) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 3,818 > t_{tabel}$ ($n-k=35-3=32=2,036$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel motivasi. Artinya secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara

3. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh semua variabel independen , yaitu pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Adapun hasil dari uji F dapat dilihat ada tabel 3 berikut :

Tabel 3. Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	757,913	2	378,957	137,222	0,000 ^b
Residual	88,372	32	2,762		
Total	846,286	34			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil sebagai berikut Nilai signifikansinya untuk variabel karakteristik individu (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $F_{hitung} = 137,22 > F_{tabel}$ 2,90 ($df1= k-1=2-1=1$) sedangkan ($df2 = n-k$ ($n-k=35-3=32$)). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a secara simultan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan semua variabel independen yaitu pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

4. Hasil Koefisien Determinasi

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Mode l	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,946 ^a	0,896	0,889	1,66182	1,613

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel di atas diperoleh Nilai regresi korelasi sebesar 0,946 artinya secara bersama-sama pelatihan dan motivasi mampu menjelaskan kinerja karyawan pada taraf yang erat dan positif. Kemudian nilai adjusted R square (R^2) sebesar 0,889 (88,9%). Sehingga dapat

dikatakan bahwa 11,1 % variasi variabel bebas yaitu pelatihan dan motivasi dapat menjelaskan kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 11,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Adapun variabel lain yang mempengaruhi disiplin, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sebagainya.

Hasil Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini diperoleh bahwa nilai signifikansinya untuk variabel pelatihan (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 4,045 > t_{tabel} (n-k=35-3=32=2,036)$. Berdasarkan hasil yang diperoleh menerima H_a maka dan menolak H_0 untuk variabel pelatihan. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

Hal ini sesuai dengan pelatihan yang diberikan kepada karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara yang dilihat dari materi pelatihan, metode pelatihan, instruktur pelatihan, sarana prasarana pelatihan dan peserta pelatihan. Dengan adanya Pelatihan maka para karyawan mendapatkan pengalaman dan pembelajaran yang berharga mengenai pekerjaan dan tugas masing-masing yang dibebankan perusahaan kepada karyawan. Dengan adanya pelatihan juga dapat meminimalisir kesalahan kesalahan kerja yang mungkin dilakukan sehingga diharapkan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan pembahasan di atas menunjukkan bahwa pelatihan sangat penting dalam organisasi karena kemajuan suatu organisasi sangat tergantung pada kinerja karyawan. Keefektifan suatu organisasi sangat dipengaruhi pelatihan yang dapat mengimplementasi perilaku manusia dalam bekerja. Pimpinan organisasi harus bisa memberikan pelatihan yang efektif bagi para karyawannya karena dengan adanya pelatihan dapat meningkatkan potensi kerja dan kemampuan karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini diperoleh bahwa nilai signifikansinya untuk variabel motivasi (0,001) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 3,818 > t_{tabel} (n-k=35-3=32=2,036)$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel motivasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

Hal ini sesuai dengan motivasi yang diberikan kepada karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara yang dilihat dari prestasi, afiliasi, berkuasa, penghargaan dan aktualisasi diri. Dengan adanya motivasi maka para karyawan mendapatkan pengaruh besar sebagai daya dorong dalam memunculkan kemauan seseorang dalam mencapai kinerja yang maksimal. Hasil yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan perusahaan/organisasi kepada karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan pembahasan di atas menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan dapat memberikan kontribusi yang cukup signifikan bagi karyawan dalam hal memunculkan kemauan

karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga dapat mencaoai kinerja yang maksimal.

3. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini diperoleh bahwa nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai $F_{hitung} = 137,22 > F_{tabel} 3,29$ ($df_1 = k-1 = 2 - 1 = 1$) sedangkan ($df_2 = n - k = 35 - 3 = 32$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

Hasil determinasi diperoleh nilai adjusted R square (R^2) sebesar 0,889 (88,96%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 88,9% variasi variabel terikat yaitu pelatihan dan motivasi dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan pada Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara sedangkan sisanya sebesar 11,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

Hal ini sesuai dengan kondisi pada PTPN IV Medan. Beberapa pelatihan yang diberikan kepada karyawan pada Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara yaitu :

1. Materi pelatihan sesuai dengan yang dibutuhkan pekerjaan dan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia
2. Metode pelatihan yang diterapkan saat pelatihan secara on the job training sesuai dengan kebutuhan karyawan dan mudah diterapkan dalam menyelesaikan pekerjaan
3. Instruktur pelatihan menguasai materi pelatihan sehingga karyawan dapat mudah mengerti dan memiliki kesabaran dalam menghadapi masalah peserta pelatihan dan karyawan
4. Sarana prasarana pelatihan, memiliki kelengkapan peralatan pelatihan yang mendukung sesuai dengan kebutuhan karyawan dan ruangan pelatihan yang mendukung segala aktivitas karyawan selama mengikuti pelatihan
5. Peserta pelatihan, karyawan menjadi lebih rajin dan taat mengikuti aturan pelatihan dan peserta pelatihan cepat menguasai isi materi pelatihan

Motivasi di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara yaitu pimpinan memberikan imbalan dan penghargaan atas prestasi dalam bentuk bonus/insetif kepada karyawan sehingga karyawan berkeinginan untuk selalu meraih prestasi dalam pekerjaan, karyawan bisa bekerja sama dengan karyawan lain jika suatu saat dipindah tugaskan, karyawan siap mengambil resiko jika melakukan kesalahan dalam pekerjaan, karyawan bisa menjalin hubungan komunikasi yang baik antara karyawan lain dan karyawan bisa menjalin hubungan kerja sama dengan karyawan lain sehingga karyawan berkeinginan untuk selalu mempertahankan dan meningkatkan hasil kinerja yang baik

Berdasarkan pembahasan di atas menunjukkan pelatihan dan motivasi sangat penting dalam suatu perusahaan guna meningkatkan kinerja para karyawan. Dalam perusahaan tentunya pelatihan dan motivasi diarahkan dengan tujuan untuk mencapai tujuan utama perusahaan. Pelatihan dan motivasi yang diberikan secara berkelanjutan dan terarah dapat memicu karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang maksimal. Tanpa adanya pelatihan dan motivasi yang diberikan, maka akan sulit organisasi tersebut mencapai tujuan yang diinginkan dan secara otomatis kinerja karyawan akan sulit ditingkatkan.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian, temuan dan evaluasi yang dijelaskan pada bab-bab sebelumnya, maka peneliti dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut :

- a. Secara parsial terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Hal ini dibuktikan dengan hasil yang diperoleh nilai signifikasinya untuk variabel pelatihan $(0,000) < \alpha 5\% (0,05)$ atau $t_{hitung} = 4,045 > t_{tabel} (n-k=35-3=32=2,036)$.
- b. Secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Hal ini dibuktikan dengan hasil yang diperoleh pada uji parsial (uji t) untuk variable motivasi $(0,000)$ lebih kecil dibandingkan dengan $\alpha 5\%$ atau $t_{hitung} = 3,818 > t_{tabel} 2,036 (n-k=35-3=32)$
- c. Secara simultan pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Hal ini dibuktikan dengan hasil yang diperoleh pada uji parsial (uji t) untuk variable pelatihan dan motivasi $(0,000)$ lebih kecil dibandingkan dengan $\alpha 5\%$ atau $F_{hitung} = 137,22 > F_{tabel} 3,29 (df1 = k-1 = 2 - 1 = 1)$ sedangkan $(df2 = n - k = 35 - 3 = 32)$.
- d. Hasil uji regresi dalam penelitian ini, diperoleh nilai regresi korelasi sebesar 0,946 artinya secara bersama-sama pelatihan dan motivasi mampu menjelaskan kinerja karyawan pada taraf yang erat dan positif. Kemudian koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,889 (88,9%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 88,9 % variasi variabel bebas yaitu pelatihan dan motivasi dapat menjelaskan kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 11,1% dijelaskan oleh variabel lain.

2. Saran

Saran peneliti terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Binjai adalah sebagai berikut.

- a. Bagi karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara diharapkan untuk mampu mengutamakan pelatihan kerja agar bisa meningkatkan hasil kinerja yang baik sesuai harapan Instansi/Kantor.
- b. Bagi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara diharapkan memberikan motivasi yang dapat membangun semangat karyawan serta selalu mengapresiasi hasil kinerja karyawan dalam bentuk pujian dan penghargaan serta bonus/insentif kepada karyawan sehingga karyawan lebih giat bekerja dengan baik dan meningkatkan profit perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Harahap, R., & Sagala, dan M. S. (2024). The effect of village fund management on infrastructure development in Tanjung Putus village, Pegajahan district, Serdang Begadai regency. *Jurnal Ekonomi*, 13(1), 1025–1035. <https://doi.org/10.54209/ekonomi.v13i01>
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. 2016. Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 34–51.

- Kasmir. 2016. . Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. RemajaRosdakarya.
- Mathis, Robert L & Jhon H. Jackson. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Nopian Sinaga, I. (2023). Influence of Motivation, Work Environment and Compensation on Employee Performance. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 17(2).
<https://doi.org/10.55208/jebe.v17i2.447>
- Priansa, & Juni. 2018. Perencanaan Dan Pengembangan SDM. Bandung: CV. Alfabeta
- Samsudin, dan Sadili. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV.Pustaka Setia.
- Sinambela, L. P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja. Surabaya: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV.Alfabeta
- Sunyoto, dan Danang. 2018. Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT. Buku Seru.
- Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syaiful & Aswan. 2012. Strategi Belajar Mengajar. Jakarta: Rineka Cipta
- Widodo. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Ardana, Komang dkk . Perilaku keorganisasian. Edisi 2. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu, 2009.
- Bangun,Wilson. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit Erlangga, 2012.
- Ghozali, Imam. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19. Semarang: Penerbit Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011.
- Handoko, T Hani. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Penerbit BPFE, 2008.
- Hanggraeni, Dewi. Perilaku Organisasi. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2011.
- Herlambang, Susatyo. Perilaku Organisasi. Yogyakarta : Penerbit Gosyen Publishing, 2014.
- Maduma Sari Sagala, R. H. (2022). THE EFFECT OF PRODUCT QUALITY AND SERVICE QUALITY ON CONSUMER SATISFACTION AT PT. DELAMIBRANDS KHARISMA BUSANA. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(03).
- Maksum, Ali. Metodologi Penelitian dalam Olahraga. Surabaya: Penerbit Unesa University Press, 2012.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Penerbit Perusahaan Rosda, 2008.
- . Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, 2009.
- Sedarmayanti. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan Kelima). Bandung : Penerbit PT. Refika Aditama, 2011.
- Siagian, Sondang P. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit PT Bumi Aksara, 2008.
- Sinaga, I. N. (2023). The Effect Of Training And Career Development On The Performance Of.

Maker: Jurnal Manajemen, 2(3).

Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta, 2013.

Ghozali, Imam. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19. Semarang: Penerbit Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011.

Wibowo. Manajemen Kinerja. Jakarta: Penerbit PT Raja Grafindo Persada, 2007.

----- . Budaya Organisasi. Jakarta: Rajawali Persada, 2010.

----- . Budaya Organisasi. Jakarta : Penerbit Raja Grafindo Persada, 2013.