

THE EFFECT OF TRAINING AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE MEDAN CITY FIRE PREVENTION SERVICE

Donny Marasutan Harahap¹, Sofiyan Matondang², Erwin Pardede³

Email: donnyhrp@yahoo.com¹; sofiyanmatondang@gmail.com²; pardede.erwin61@gmail.com³

Universitas Darma Agung

ABSTRACT

Performance can be influenced by many factors, including management factors, abilities, discipline, training and also work motivation. But the most important factors are the factors of training and work motivation. This study aims to determine the effect of training and work motivation partially and simultaneously on employee performance in the Medan City Fire Prevention Service.

The population of this study amounted to 250 employees. To determine the number of samples used Slovin formula, obtained as many as 71 people. Data collection techniques in this study were questionnaires and documentation studies. While the data analysis technique used is the classic assumption test, multiple regression, t test, F test and coefficient of determination.

The results showed that training and work motivation had a positive and significant effect partially and simultaneously on employee performance in the Medan City Fire Prevention Service. The coefficient of determination (R Square) is 0.724. That is, variations in employee performance can be explained by training and work motivation by 72.40%, while the remaining 27.60% is explained by other factors. It is thus recommended that a trainer instructor who truly masters the training material, and design training materials to suit the needs of all the trainees are recommended. Agencies need to pay attention to their employees by providing financial benefits that are comparable to the work charged to the employees concerned. Training and motivation contributed greatly to the performance of the Medan City Fire Fighting Agency, which amounted to 72.40%, but there were still opportunities to improve performance by providing leadership training and career development.

Keywords: Training, Work Motivation, Performance

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENCEGAH PEMADAM KEBAKARAN KOTA MEDAN

Donny Marasutan Harahap¹, Sofyan Matondang², Erwin Pardede³

Email: donnyhrp@yahoo.com¹; sofyamatondang@gmail.com²; pardede.erwin61@gmail.com³

Universitas Dharma Agung

ABSTRAK

Kinerja dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, meliputi faktor manajemen, kemampuan, disiplin, pelatihan dan juga motivasi kerja. Tetapi faktor yang paling utama adalah faktor pelatihan dan motivasi kerja. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan.

Populasi penelitian ini berjumlah 250 orang pegawai. Untuk penentuan jumlah sampel digunakan rumus Slovin, diperoleh sebanyak 71 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan studi dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, regresi berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,724. Artinya, variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh pelatihan dan motivasi kerja sebesar 72,40 %, sedangkan sisanya 27,60 % lagi dijelaskan oleh faktor lain. Dengan demikian disarankan agar memilih instruktur pelatih yang benar-benar menguasai materi pelatihan, serta merancang materi pelatihan agar sesuai dengan kebutuhan semua peserta pelatihan. Instansi perlu memperhatikan pegawainya dengan memberikan imbalan finansial yang sebanding dengan pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai yang bersangkutan. Pelatihan dan motivasi berkontribusi besar terhadap kinerja Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan yaitu sebesar 72,40 %, namun masih ada peluang untuk meningkatkan kinerja dengan cara memberikan pelatihan kepemimpinan dan pengembangan karir.

Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi Kerja, Kinerja

A. Pendahuluan

Perkembangan dan pertumbuhan instansi sangat didukung oleh kesatuan dan keselarasan dari keseluruhan komponen yang ada dalam perusahaan yang mampu memberikan respon yang positif terhadap perusahaan. Pegawai atau tenaga kerja sebagai sumberdaya manusia, dalam suatu instansi merupakan komponen yang ada dalam instansi yang terpenting dalam usaha pencapaian tujuan instansi, untuk dapat mencapai tujuan tersebut pimpinan instansi sebaiknya memberikan perhatian khusus terhadap para pegawai.

Betapapun canggihnya teknologi tidak akan berdaya guna tanpa ada pengelolaan yang lebih baik dari para pegawainya. Suatu hal yang tidak dapat diabaikan dan harus disadari adalah bahwa setiap pegawai memiliki tujuan tertentu, salah satu diantaranya adalah tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-harinya melalui upah atau gaji yang diterimanya.

Setiap organisasi perlu memberikan perhatian khusus terhadap pegawai dengan merangsang mereka untuk dapat bekerja dengan giat, karena pegawai berfungsi sebagai pelaksana dalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai dapat menggunakan fasilitas-fasilitas yang ada di dalam organisasi. Dengan menggunakan berbagai fasilitas kerja tersebut, pegawai dapat melakukan setiap pekerjaan dengan lebih baik dan dapat meningkatkan kinerja. Kinerja pegawai dapat dilihat dari kuantitas dan kualitas yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Untuk mencapai kinerja yang tinggi dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengarahkan pegawai kearah tujuan yang akan dicapai.

Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan atau yang sering disingkat Damkar atau PMK yang terletak di Jl. Candi Borobudur No.2 Petisah Tengah, Medan

Petisah Kota Medan adalah satuan yang bertugas memadamkan kebakaran, melakukan penyelamatan, dan menanggulangi bencana atau kejadian lainnya. Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran juga terkadang ditugaskan untuk memberi sosialisasi dan pendidikan kepada rakyat sipil tentang kebakaran dan cara menanganinya.

Berdasarkan pengamatan peneliti di Dinas Pencegah Pemadaman Kebakaran Kota Medan masih terdapat kekurangan-kekurangan. Semangat pegawai untuk melakukan pekerjaan tergolong rendah.

Secara teoritis kinerja dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, meliputi faktor manajemen, kemampuan, disiplin, pelatihan dan juga motivasi kerja. Tetapi faktor yang paling utama adalah faktor pelatihan dan motivasi. Faktor pelatihan akan meningkatkan kemampuan kerja pegawai sedangkan faktor motivasi kerja akan memberikan semangat kerja kepada pegawai untuk meraih prestasi yang tinggi.

Pelatihan merupakan suatu proses belajar untuk meningkatkan keterampilan kerja di lapangan, sehingga pelatihan umumnya dilakukan dengan cara berhadapan langsung dengan pekerjaan itu sendiri atau simulasi dari pekerjaan. Melalui proses pelatihan diharapkan dapat memperbaiki pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja pegawai, sehingga dapat meningkatkan kemampuannya untuk melaksanakan suatu pekerjaan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerjanya. Suatu proses pelatihan juga telah terbukti efektif untuk mempercepat seorang pegawai memahami pekerjaannya sebelum benar-benar berhadapan dengan pekerjaan itu sendiri.

Pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan, pelatihan pegawai tergolong kurang memadai, karena pelatihan tidak dirancang sesuai kondisi keterampilan masing-masing pegawai. Program pelatihan dilakukan tanpa memperhatikan

tingkat keterampilan yang dimiliki pegawai, sehingga sebagian besar program pelatihan terkesan hanya sekedar untuk memenuhi atau mengisi kegiatan bagian personalia. Tidak terdapat perhatian khusus untuk melatih pegawai yang kurang trampil, sehingga pegawai yang kurang trampil terutama pegawai baru tidak dapat secara maksimum memanfaatkan pelatihan untuk meningkatkan keterampilannya secara nyata. Manajemen cenderung lebih memperhatikan pelatihan bagi pegawai berprestasi yang akan dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi pada perusahaan, sehingga sebagian besar pegawai tidak memperoleh manfaat dari program pelatihan.

Faktor motivasi juga cukup dominan mempengaruhi kinerja pegawai. Sebagian besar dari kinerja pegawai justru dipengaruhi oleh dorongan yang timbul dari dalam dirinya untuk melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dibanding dorongan yang dipaksakan dari luar dirinya. Keadaan tersebut disebabkan bahwa yang dimaksud dengan dorongan untuk bekerja adalah timbulnya kebutuhan-kebutuhan hidup terhadap berbagai hal, yang hanya dapat dipenuhi dengan melakukan pekerjaan secara berhasil. Manajemen dapat menggunakan harapan-harapan pemenuhan kebutuhan hidup sebagai alat motivasi agar pegawai secara aktif meningkatkan hasil-hasil yang dapat dicapai pada setiap waktu.

Pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan, motivasi dalam bentuk penghasilan tidak mampu meningkatkan semangat kerja pegawai. Keadaan tersebut disebabkan gaji yang diperoleh pegawai tidak sebanding dengan beban kerja yang tergolong tinggi, sehingga faktor kelelahan menjadi sesuatu yang melemahkan fisik dan semangat kerja tanpa dibarengi dengan perawatan atau pemeliharaan fisik yang memadai. Adanya tunjangan perbaikan

penghasilan (TPP) belum memberikan kesejahteraan kepada pegawai karena untuk memperoleh TPP unsur penilaian kinerja dan disiplin harus terpenuhi, hal ini disebabkan sistem penilaian kinerja masih kurang objektif, sehingga pegawai kurang bersemangat untuk disiplin dalam bekerja, sehingga kinerja pegawai mengalami penurunan.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik melakukan penelitian dengan memilih judul: "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, dan untuk memperjelas permasalahan sebagai dasar penulisan ini maka penulis mencoba merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan?
3. Apakah pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh jawaban secara konkrit tentang hal-hal yang menjadi permasalahan penelitian, yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan?
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja

pegawai pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan?

3. Untuk mengetahui apakah pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan?

D. Kajian Teoritis

1. Kinerja

Di dalam organisasi terdapat kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling tergantung satu dengan lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama.

Pentingnya prestasi kerja yang rasional dan objektif meliputi paling sedikit dua kepentingan yaitu, kepentingan pegawai yang bersangkutan dan kepentingan organisasi. Tetapi pada dasarnya tujuan bersama yang diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu diperlukan pegawai-pegawai yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi.

Menurut Suprianto (2010:12), "Kinerja adalah suatu kondisi yang diperoleh seorang pegawai pada suatu periode tertentu". Bagi pegawai kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kekurangan dan potensi untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan prestasi kerja tersebut. Sedangkan bagi organisasi kinerja pegawai sangat penting dalam pengambilan keputusan seperti identifikasi program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, penempatan dan promosi. Definisi ini mengartikan kinerja merupakan hasil kerja yang dinilai dengan membandingkan standar yang sudah ditetapkan sehingga terlihat apakah prestasi pegawai tersebut sudah baik atau belum baik.

2. Pelatihan

Istilah training yang diidentikkan dengan kegiatan latihan adalah suatu proses

belajar yang lebih mengutamakan aspek pelatihan dan pengalaman bekerja di lapangan. Melalui proses ini diharapkan dapat mengubah pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja mendasar seseorang, sehingga dapat memperbaiki kemampuannya untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan lebih baik dan produktif, dengan kata lain seseorang berprestasi dalam pekerjaannya.

Menurut Dessler (2011:280) bahwa "Pelatihan mengacu kepada metode yang digunakan untuk memberikan pegawai baru atau yang ada saat ini dengan keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan". Artinya, latihan bagi pegawai merupakan proses yang harus terus-menerus berlangsung dalam rangka meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang relevan dengan usaha-usaha memperbaiki produktivitas kerja pegawai serta produktivitas kerja organisasi secara keseluruhan.

3. Motivasi Kerja

Pimpinan perusahaan selalu berharap agar pegawainya dapat melaksanakan kegiatan yang dibebankan pada mereka dengan baik sesuai dengan yang diinginkan. Apabila tugas yang dibebankan tersebut tidak dilaksanakan dengan baik, maka perlu diketahui sebab-sebabnya, apakah karena kurangnya kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut atau kurangnya dorongan (motivasi) yang telah diberikan atasan kepada bawahannya.

Secara etimologi kata "motivasi" berasal dari kata motif. Gerungan (2009:140) memberi arti motif itu sebagai berikut: "motif itu merupakan suatu pengertian yang melingkupi semua penggerak, alasan-asalan, atau dorongan-dorongan dalam dirinya manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu". Sedangkan Kartono (2010:135) memberi pengertian motivasi, yaitu "moti-

vasi bekerja tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomi saja, akan tetapi juga berwujud penghargaan (respect) dari lingkungan, prestasi, status sosial yang merupakan ganjaran sosial yang bersifat immaterial". Definisi ini mengartikan bahwa motivasi pegawai tidak hanya membutuhkan kebutuhan ekonomi saja tetapi membutuhkan penghargaan, prestasi dan status sosial yang akan meningkatkan semangat pegawai untuk bekerja.

Hipotesis

Berdasarkan kajian teoritis, penelitian terdahulu dan kerangka berpikir yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pencegah pemadam Kebakaran Kota Medan.
2. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pencegah pemadam Kebakaran Kota Medan.
3. Terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pencegah pemadam Kebakaran Kota Medan.

E. Metode Penelitian

1. Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan, yang berlokasi di Jl. Candi Borobudur No. 2 Petisah Tengah, Medan Petisah Kota Medan. Penelitian ini dijadwalkan pada bulan Februari 2019 s/d April 2019.

2. Populasi Dan Sampel

Sugiyono (2012:115) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi penelitian ini berjumlah 250 orang pegawai di Jl. Candi Borobudur No. 2 Petisah Tengah, Medan Petisah Kota Medan.

3. Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang dikumpulkan serta sumbernya adalah data primer dan sekunder. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari daftar pertanyaan (questionnaire) dan wawancara (interview). Data sekunder, yaitu data yang diperoleh melalui studi dokumentasi.

Teknik pengumpulan data penelitian sebagai berikut:

a. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2012:199), "kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden". Peneliti memberikan kuesioner untuk diisi oleh responden sehubungan dengan pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan.

b. Studi Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2012:198), "studi dokumentasi adalah teknik pengambilan data yang diperoleh dari laporan yang sudah diolah sebelumnya", berupa kinerja pegawai Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan.

4. Definisi Operasional Variabel

Terdapat dua variabel bebas (*independent variable*), yaitu pelatihan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dan satu variabel terikat (*dependent variable*), yaitu kinerja (Y) dalam penelitian ini. Definisi operasional dari masing-masing variabel tersebut serta indikatornya dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator-indikator	Skala
1	2	3	4
Kinerja (Y)	Kinerja merupakan seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut	1. Ketepatan waktu penyelesaian 2. Kualitas hasil kerja 3. Usaha mengatasi kesulitan masalah) dalam pekerjaan 4. Kerjasama 5. Kejujuran pegawai melaksanakan pekerjaan	Likert
Pelatihan (X ₁)	Suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan.	1. Fasilitas pelatihan 2. Instruktur pelatihan 3. Materi pelatihan 4. Waktu pelatihan 5. Manfaat pelatihan	Likert
Motivasi Kerja (X ₂)	Keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melakukan berbagai kegiatan guna mencapai hasil kerja yang tinggi, dengan harapan akan mendapat sejumlah imbalan atau balas jasa yang sebanding dengan hasil kerjanya	1. Imbalan yang diterima dalam bentuk gaji 2. tunjangan dan jenis penerimaan pegawai lainnya 3. Penghargaan 4. Kompensasi 5. pemberian hukuman	Likert

G. Hasil dan Pembahasan

1. Deskripsi Data Penelitian

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas pencegahan Pemadam Kebakaran Kota Medan dengan jumlah sampel 71 pegawai, dan disebar sebanyak 71 kuesioner. Dengan pembagian kuesioner kepada responden mengenai variabel-variabel penelitian yang telah ditentukan sebelumnya.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Pria	48	67,61
Wanita	23	32,39
Jumlah	71	100,00

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner

Dari Tabel 6 dapat dilihat bahwa responden yang berjenis kelamin pria adalah sebanyak 48 orang (67,61%) dan

responden yang berjenis kelamin wanita adalah sebanyak 23 orang (32,39%).

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
≤ 20 tahun	-	-
21 – 30 tahun	7	9,86
31 – 40 tahun	20	28,17
41 – 50 tahun	40	56,34
≥ 50 tahun	4	5,63
Jumlah	71	100,00

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner

Dari Tabel 3 dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang paling banyak adalah berusia berkisar 41-50 tahun yaitu berjumlah 40 orang (56,34%), sedangkan pegawai yang berusia berkisar 21-30 berjumlah 7 orang (9,86%), pegawai yang berusia 31-40 berjumlah 20 orang (28,17%), dan pegawai yang di atas 50 tahun yaitu sebanyak 4 orang (5,63%).

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA Sederajat	14	19,72
D3	23	32,39
S1	33	46,48
S2	1	1,41
Jumlah	71	100,00

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner

Dari Tabel 8 dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah S1 (Sarjana) yaitu berjumlah 33 orang (46,48%). Kemudian, Diploma sebanyak 23 orang (32,39%), SMA berjumlah 14 orang (19,72%) dan S2 berjumlah 1 orang (1,41%).

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Tanggapan Responden Tentang Pelatihan

Tabel 5. Tanggapan Responden terhadap Pelatihan Pegawai pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%
Butir 1	23	32	25	35	16	23	2	3	5	7
Butir 2	16	23	22	31	24	33	7	10	2	3
Butir 3	13	18	11	15	25	36	7	10	15	21
Butir 4	25	35	24	34	11	16	3	4	8	11
Butir 5	16	23	13	18	32	45	8	11	2	3
Butir 6	18	25	24	34	16	23	8	11	5	7
Butir 7	16	23	35	48	16	23	2	3	2	3
Butir 8	25	35	24	34	11	16	3	4	8	11
Butir 9	17	24	29	41	17	24	5	7	3	4
Butir 10	17	24	32	45	13	18	5	7	4	6

Sumber : Hasil Angket

Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja

Tabel 6. Tanggapan Responden terhadap Motivasi Kerja pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%
Butir 1	14	20	27	38	19	27	1	1	10	14
Butir 2	2	3	21	30	23	32	23	32	2	3
Butir 3	14	20	26	36	14	20	8	11	9	13
Butir 4	5	7	35	49	14	20	10	14	7	10
Butir 5	8	11	31	44	19	27	3	4	10	14
Butir 6	17	24	23	32	12	17	10	14	9	13
Butir 7	8	11	15	22	26	37	11	15	11	15
Butir 8	10	14	29	41	15	21	9	13	8	11
Butir 9	12	17	28	40	20	28	5	7	6	8
Butir 10	12	17	27	38	17	24	6	8	9	13

Sumber : Hasil Angket

Tanggapan Responden Tentang Kinerja

Tabel 7. Tanggapan Responden terhadap Kinerja pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%
Butir 1	7	10	34	47	16	23	14	20	-	-
Butir 2	7	10	33	46	16	23	14	20	1	1
Butir 3	5	7	25	35	27	38	12	17	2	3
Butir 4	3	4	36	51	22	31	9	13	1	1
Butir 5	6	8	32	45	24	34	9	13	-	-
Butir 6	11	15	20	29	24	34	13	18	3	4
Butir 7	3	4	38	55	23	32	6	8	1	1
Butir 8	7	10	16	23	32	45	15	21	1	1
Butir 9	4	6	40	56	19	27	7	10	1	1
Butir 10	11	15	31	45	18	25	11	15	-	-

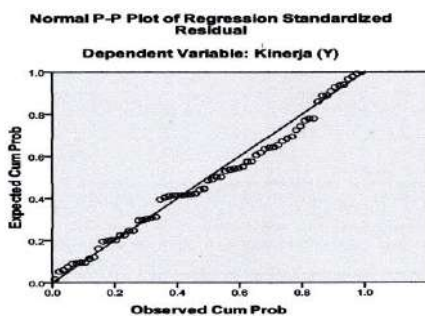
Sumber : Hasil Angket

Pengujian Hipotesis dan pembahasannya
Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan:

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Grafik Normal P-P Plot dapat dilihat pada gambar berikut.



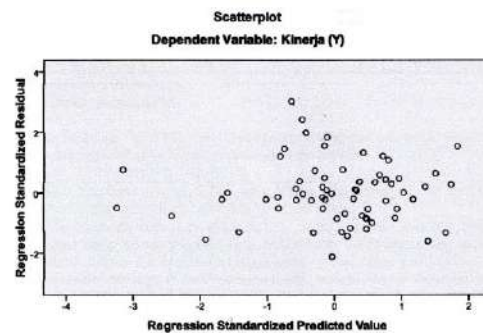
Gambar 1. Uji Normalitas
Sumber: Hasil Pengolahan Data (2019)

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual	
N			71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		4,56799
Most Extreme Differences	Absolute		,086
	Positive		,086
	Negative		-,089
Kolmogorov-Smirnov Z			1,396
Asymp. Sig. (2-tailed)			,079

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2019)



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2019)

Tabel 9. Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	1			Tolerance	VIF
1								
(Constant)	7,145	2,063		3,462	,001			
Pelatihan (X1)	,379	,046	,539	8,307	,000	,963	1,036	
Motivasi Kerja (X2)	,402	,047	,562	8,660	,000	,992	1,036	

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel pelatihan (X₁) dan variabel motivasi kerja (X₂) terhadap variabel kinerja (Y) dilakukan

dengan uji regresi berganda dari hasil pengolahan data SPSS, seperti terlihat pada Tabel 10.

Tabel 10. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1						
	(Constant)	7,145	2,063		3,462	,001
	Pelatihan (X1)	,379	,046	,539	8,307	,000
	Motivasi Kerja (X2)	,403	,047	,562	8,660	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

Berdasarkan Tabel 10 dapat dibuat persamaan umum pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:

$$Y = 7,145 + 0,379 X_1 + 0,403 X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 7,145, artinya jika nilai pelatihan dan motivasi bernilai nol maka kinerja akan tetap bernilai sebesar 7,145.
2. Nilai koefisien regresi pelatihan 0,379, artinya apabila pelatihan naik 1 satuan maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,379 satuan dan apabila pelatihan turun 1 satuan maka kinerja pegawai akan turun 0,379 satuan.
3. Nilai koefisien regresi motivasi kerja 0,403, artinya apabila motivasi kerja naik 1 satuan maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,403 satuan dan apabila motivasi turun 1 satuan maka kinerja pegawai akan turun 0,403 satuan.

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat berikut:

Tabel 11. Coefficients Uji t

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1						
	(Constant)	7,145	2,063		3,462	,001
	Pelatihan (X1)	,379	,046	,539	8,307	,000
	Motivasi Kerja (X2)	,403	,047	,562	8,660	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

1. Nilai t-hitung untuk variabel pelatihan sebesar 8,307 > 1,995 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan.
2. Nilai t-hitung untuk variabel motivasi sebesar 8,660 > 1,995 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan.

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dengan membandingkan F hitung dan F tabel pada tingkat signifikan (α) = 5%. Hasil pengujian secara simultan ditunjukkan path Tabel 12.

Tabel 12. ANOVA Uji F

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1						
	Regression	1466,619	2	733,310	89,157	,000 ^b
	Residual	559,296	68	8,225		
	Total	2025,915	70			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Pelatihan (X1)
b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

Tabel 12 diatas menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (pelatihan dan motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai Fhitung sebesar 89,157 > Ftabel sebesar 3,132. Dengan demikian diambil keputusan maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya bahwa secara simultan variabel pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan.

Pengujian Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R) berguna untuk mengetahui pengaruh antara pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai path Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan. Koefisien determinasi (R Square) berguna untuk mengetahui sejauh mana variabel terikat (kinerja pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel bebas (pelatihan dan motivasi kerja). Berdasarkan hasil pengujian SPSS versi 20 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 17. R Square

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 ^a	.724	.718	2.86792

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Pelatihan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

Berdasarkan Tabel 18 dapat dilihat:

1. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,851, artinya hubungan antara variabel pelatihan dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja adalah kuat karena nilai R mendekati nilai 1.
2. Koefisien determinasi R² adalah sebesar 0,724. Artinya 72,40 %. Artinya, variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh pelatihan dan motivasi kerja sebesar 72,40 %, sedangkan sisanya 27,60 % lagi dijelaskan oleh faktor lain, yaitu seperti kepemimpinan, pengembangan karir dan faktor-faktor lainnya yang tidak dijelaskan dalam model penelitian ini.

2. Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan

Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan.

Semakin baik pelatihan maka kinerja pegawai juga semakin baik. Dengan demikian jelas bahwa kinerja pegawai pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan dapat ditingkatkan dengan cara memperbaiki pelatihan pada instansi.

Menurut Dessler (2011:280) bahwa pelatihan mengacu kepada metode yang digtmakan untuk memberikan pegawai baru atau yang ada saat ini dengan keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan.

Berdasarkan jawaban responden dapat diuraikan terdapat beberapa kelemahan dalam program pelatihan pada instansi, yaitu instruktur kurang menguasai materi pelatihan dan materi pelatihan tidak dirancang sedemikian rupa agar sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan

Instruktur pelatih pada instansi seharusnya lebih menguasai materi yang diberikan selama menjalani program pelatihan. Penguasaan materi pelatihan tersebut sangat perlu agar pelatih lebih mampu memberikan penjelasan atau pun praktek, sehingga peserta pelatih menjadi lebih mudah menguasai materi pelatihan. Jika pelatih kurang menguasai materi pelatihan maka dapat dipastikan bahwa proses pelatihan berjalan tidak lancar bahkan cenderung akan membosankan bagi para peserta pelatihan. Peserta pelatihan menjadi jenuh dan tidak terfokus kepada materi sehingga manfaat program pelatihan menjadi kurang maksimum diterima oleh para pegawai peserta pelatihan. Oleh karena itu perlu diupayakan agar instansi mencari instruktur yang benar-benar menguasai materi pelatihan sehingga pegawai menjadi lebih mudah memaharni materi yang diberikan.

Kelemahan lain dari program pelatihan pada instansi adalah materi pelatihan kurang sesuai dengan kebutuhan peserta

pelatihan. Menurut sumber informasi, keadaan tersebut disebabkan peserta pelatihan terdiri dari pegawai yang mempunyai bidang tugas yang berbeda-beda, padahal materi pelatihan yang diberikan sama kepada semua peserta pelatihan. Akibatnya terdapat sebagian pegawai yang kurang membutuhkan beberapa materi pelatihan yang diberikan, sesuai dengan bidang kerja yang ditanganinya. Oleh karena itu, instansi perlu merancang sedemikian rupa agar materi pelatihan benar-benar sesuai dengan bidang kerja semua peserta pelatihan.

Instruktur pelatih juga memegang peranan penting dalam pelaksanaan pelatihan. Instruktur adalah personil ahli yang berperan memberikan penjelasan dan jika perlu melakukan praktek mengenai materi yang diajarkan kepada peserta pelatihan. Menurut penulis persyaratan utama menjadi instruktur adalah menguasai materi pelatihan serta mengkomunikasikannya dengan bahasa yang mudah dimengerti. Jika instruktur kurang menguasai materi pelatihan maka instruktur tersebut akan kesulitan mengarahkan peserta pelatihan dengan cara dan bahasa yang mudah dimengerti, sehingga pelaksanaan pelatihan menjadi kurang bermanfaat dalam meningkatkan kemampuan kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rachmawati (2016) yang menunjukkan bahwa hasil analisis korelasi Pearson 0,794 atau 79,4% yang menunjukkan bahwa korelasi antara pelatihan dan motivasi kerja dan kinerja pegawai adalah kuat tingkat hubungan, rata-rata pelatihan dan motivasi tersebut memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan variabel kinerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Leonardo Agusta dan Macliono Sutanto (2013) dan hasil penelitian Suprpto (2016) yang menunjukkan hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan. Semakin baik motivasi kerja maka kinerja pegawai juga semakin baik. Dengan demikian jelas bahwa kinerja pegawai path Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan dapat ditingkatkan dengan cara memperbaiki motivasi kerja pada instansi.

Menurut Wahjosumidjo (2008:177) bahwa motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melakukan berbagai kegiatan untuk mencapai hasil kerja yang tinggi, dengan harapan akan mendapat sejumlah imbalan atau balas jasa yang sebanding dengan hasil kerjanya.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka manajemen perlu memperbaiki motivasi pada instansi dengan cara memperbaiki kelemahan yang terdapat path motivasi agar kepuasan kerja meningkat. Adapun kelemahan motivasi path instansi adalah beban kerja tidak seimbang dengan imbalan finansial serta kurangnya penghargaan dalam bentuk pengembangan kemampuan pegawai.

Keseimbangan imbalan finansial dengan beban kerja perlu diperhatikan agar semua jasa pegawai merasa diperhitungkan akan mendapat imbalan yang sepadan dari instansi sehingga motivasi kerja menjadi meningkat. Tanpa adanya kontribusi yang memadai dari instansi maka pegawai akan kurang bersemangat dan kurang puas dengan pekerjaannya.

Menurut penulis bahwa penghargaan dalam bentuk kontribusi dengan melakukan pengembangan terhadap kemampuan pegawai perlu untuk mendorong semangat

kerja. Pegawai layak mendapatkan kontribusi berupa pengembangan kemampuan untuk menjamin jenjang karir yang lebih tinggi di masa mendatang, sekaligus untuk menjamin ketersediaan tenaga kerja yang ahli untuk dapat dipekerjakan pada instansi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Suprpto (2016) yang memperoleh hasil bahwa pelatihan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Kaltim Prima Coal Sangatta, dimana motivasi lebih dominan berpengaruh positif dan signifikan dibandingkan dengan pelatihan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Budiarta (2014) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PT. Gasandry.

c. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan

Secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (pelatihan dan motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai), artinya bahwa secara simultan variabel pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan.

Menurut Suprianto (2010:12) bahwa kinerja adalah suatu kondisi yang diperoleh seorang pegawai pada suatu periode tertentu. Bagi pegawai kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kekurangan dan potensi untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan prestasi kerja tersebut. Sedangkan bagi organisasi prestasi kerja pegawai sangat penting dalam pengambilan keputusan seperti identifikasi program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, penempatan dan promosi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Suprpto (2016) yang memperoleh hasil bahwa pelatihan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Kaltim Prima Coal Sangatta.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Leonardo Agusta dan Madiono Sutanto (2013) yang memperoleh hasil pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa:

1. Persamaan umum regresi linier berganda yang diperoleh adalah:

$Y = 7,145 + 0,379 X_1 + 0,403 X_2$, konstanta adalah 0,7145, nilai koefisien regresi pelatihan sebesar 0,379, artinya apabila pelatihan naik 1 satuan maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,379 satuan dan nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,403, artinya apabila motivasi kerja naik 1 satuan maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,403 satuan.

2. Terdapat pengaruh pelatihan sebesar $8,307 > 1,995$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan.
3. Terdapat pengaruh motivasi kerja sebesar $8,660 > 1,995$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan.

4. Bahwa pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai F_{hitung} sebesar $89,157 > F_{tabel}$ sebesar 3,132, dengan nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,724. Artinya, variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh pelatihan dan motivasi kerja sebesar 72,40%, sedangkan sisanya 27,60 % lagi dijelaskan oleh faktor lain.

Berdasarkan kesimpulan di atas maka disarankan kepada manajemen instansi agar:

1. Instansi sebaiknya memilih instruktur pelatih yang benar-benar menguasai materi pelatihan, serta merancang materi pelatihan agar sesuai dengan kebutuhan semua peserta pelatihan.
2. Instansi perlu memperhatikan pegawainya dengan memberikan imbalan finansial yang sebanding dengan pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai yang bersangkutan.
3. Sebaiknya pegawai perlu meningkatkan kinerjanya dengan memanfaatkan peluang melalui pengembangan karir dan promosi jabatan untuk pegawai yang betprestasi.
4. Perlu penelitian lanjutan oleh penelitian lain dengan meneliti pengaruh variabel pengembangan karir dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai.

H. Referensi

Buku:

- Amir, Taufik. 2009. *Metode Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Arikunto, Suharsimi. 2009. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Indeks.
- Flippo, Edwin B. 2008. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Gerungan, W.A., 2009. *Psycology Sosial*. Bandung: Eresco.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Unipersitas Diponegoro.
- Gibson, M. 2011. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Indeks.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibulan, Malayu S.P., 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini, 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali.
- Mangkunegara, A.A. Prabu, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert, L. dan Jhon H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan: Jimmy Salibi dan Bayu Prawira, Jakarta: Salemba Empat.
- Panggabean, Mutiara S. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ranupandojo, Heidjarachman dan Suad Husnan. 2008. *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPF.
- Rivai. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks.
- Sarwono, Jonathan. 2012. *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Singarimbun dan Efendi, 2009. *Metode Penelitian Survei Jakarta*: Pustaka LP3ES Indonesia.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sule, Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah. 2012. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana.

Suprianto, J. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga.

Umar, Husein. 2012. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Pegawai: Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wahjosumidjo. 2008. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Wursanto, I. 2009. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

Jurnal:

Agusta, Leonardo dan Madiono Sutanto. 2013. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Pegawai CV Haragon Surabaya*, Jurnal Manajemen, Vol. 1, No. 3.

Budiartha, I Gede Novrada. 2015. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Gasandry*. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 3).

Komarudin. 2018. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PT. Lion Mentari Airlines Bandara Soekamo Hatta Cengkareng*. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma.

Rachmawati, Watie. 2016. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa Vol. 9 No. 1.

Suprpto. 2016. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di PT. Kaltim Prima Coal Sangata*. *Ekonomia*, Vol 5 No. 3.