

# PENGARUH MOTIVASI KERJA, PELATIHAN DAN AUDIT SDM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR AKADEMI TEKNIK DAN KESELAMATAN PENERBANGAN (ATKP) MEDAN

Muhammad Caesar Akbar  
Politeknik Penerbangan Medan  
caesar12atkpmedan@gmail.com

## ABSTRACT

*The formulation of the problem in this study is whether work motivation has a positive and significant effect on performance. Does the training have a positive and significant effect on performance. Does the HR audit have a positive and significant effect on performance. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work motivation on performance. To find out and analyze training on performance. To find out and analyze the human resources audit on performance. The sample in this study amounted to 97 employees. The data analysis technique in this research uses descriptive analysis and quantitative data analysis. The results of this study explain that the variable of work motivation has a positive and significant effect on performance. Training variables have a positive and significant effect on performance. HR audit variables have a positive and significant effect on performance.*

**Keywords :** *Work motivation, Training, HR Audit, Performance*

**ABSTRAK :** Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Apakah audit sdm berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. Untuk mengetahui dan menganalisis pelatihan terhadap kinerja. Untuk mengetahui dan menganalisis audit sdm terhadap kinerja. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 97 orang pegawai. Teknis analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis data kuantitatif. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel audit sdm berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

**Kata kunci :** *Motivasi kerja, Pelatihan, Audit SDM, Kinerja*

## 1. Pendahuluan

Banyak fenomena yang terjadi dalam sebuah perusahaan mengenai motivasi kerja, pelatihan dan pengawasan dalam mempengaruhi kinerja para karyawan dalam suatu organisasi pemerintah maupun swasta. Hal tersebut terlihat dalam kenyataan dan fakta yang terjadi, dimana demonstrasi-demonstrasi yang terjadi dalam sebuah perusahaan diakibatkan oleh motivasi yang kurang baik sehingga mengakibatkan para karyawan berontak, minimnya pelatihan bagi pegawai sehingga kemampuan dan pengetahuan pegawai terbatas dalam melaksanakan tugas dan kewajiban serta lemahnya audit SDM yang menyebabkan disiplin pegawai sangat rendah

dan berujung pada menurunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena diatas menunjukkan bahwa hal tersebut juga terjadi pada Kantor ATKP Medan, dimana motivasi kerja pegawai masih rendah sehingga penyelesaian suatu pekerjaan cenderung lamban, minimnya pelatihan bagi pegawai sehingga terbatasnya pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas kantor serta audit sdm yang masih sangat rendah mengakibatkan disiplin pegawai belum optimal

Kinerja pegawai menjadi tolak ukur bagi keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, dan apabila terjadi penurunan

kinerja, maka harus diupayakan untuk mencari faktor penyebabnya, kemudian dicarikan pemecahan masalahnya agar tidak menjadi berlarut-larut yang nantinya dapat menghambat pencapaian tujuan.

Gejala penurunan kinerja pegawai dilihat dari sikap terhadap pekerjaannya, seperti penyelesaian tugas pekerjaan yang sering terlambat, kurangnya tanggung jawab atas pekerjaan, hasil kerja yang diperoleh tidak maksimal karena tidak terpenuhinya hasil kerja sesuai dengan standar atau target yang diharapkan yang pada akhirnya dapat mengakibatkan rendahnya mutu pelayanan.

Hal ini dapat dilihat dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Raja (2012) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan” Hasil penelitian menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 2,720 dengan signifikansi 0,000 artinya nilai signifikansi nya lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu  $H_a$  diterima  $H_o$  ditolak. Hanya faktor kepuasan kerja yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai. Sedangkan faktor motivasi memang mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai, namun secara statistik pengaruhnya signifikan. Secara simultan faktor-faktor motivasi dan kepuasan kerja memang mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai, namun secara statistik pengaruhnya tidak signifikan. Hal ini dapat disebabkan oleh karakteristik sampel atau responden sebagaimana ditunjukkan dari hasil rata-rata kuisioner. Kontribusi faktor-faktor motivasi dan kepuasan kerja terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai dapat dikatakan relatif kecil, yaitu hanya sebesar 8,7%. Sedangkan sisanya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel-variabel penelitian.

Demikian pula dalam penelitian oleh Andi Habibi Pratama (2011) yang berjudul “Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gergas Utama Medan” Memiliki 2 variabel bebas ( $X_1$ ) yaitu rekrutmen, ( $X_2$ ) yaitu pelatihan dan 1 variabel terikat (Y) yaitu Kinerja. Dengan hasil yang diperoleh adalah bahwa seluruh variabel yang diteliti menunjukkan pelatihan merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Persamaannya dengan judul yang saya teliti adalah pada 2

variabel bebas ( $X_1$ , rekrutmen;  $X_2$ , pelatihan) dan variabel terikat (Y, kinerja), perbedaannya adalah pada objek yang diteliti (PT Gergas Utama Medan).

Penelitian sebelumnya juga dilakukan oleh Azman (2009) “analisis pengaruh peran pengawasan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di perpustakaan negara di Sarawak, Malaysia” Metode survei digunakan untuk mengumpulkan yang dapat digunakan dari 91 karyawan yang telah bekerja di organisasi. Analisis faktor eksploratori dan analisis faktor konfirmatori dilakukan untuk menilai data survei dan menemukan bahwa skala pengukuran memenuhi standar yang dapat diterima melalui analisis validitas dan reliabilitas. Selanjutnya, analisis regresi bertahap digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dan hasilnya menunjukkan dua temuan penting: pertama, dukungan pengawas positif dan signifikan berkorelasi dengan kinerja pekerjaan. Kedua, komunikasi atasan positif dan tidak signifikan berkorelasi dengan kinerja pekerjaan. Secara statistik, hasil ini menunjukkan bahwa dukungan atasan dapat meningkatkan prestasi kerja, tetapi komunikasi atasan tidak dapat meningkatkan prestasi kerja. Selanjutnya, hasil ini menegaskan bahwa peran pengawas bertindak sebagai variabel prediksi parsial dalam program pelatihan dari sampel organisasi.

### 1.1 Rumusan Masalah

- 1) Apakah Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Akademi Teknik dan Keselamatan Penerbangan (ATKP) Medan ?
- 2) Apakah Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Akademi Teknik dan Keselamatan Penerbangan (ATKP) Medan ?
- 3) Apakah Audit SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Akademi Teknik dan Keselamatan Penerbangan (ATKP) Medan ?

### 1.2. Batasan Masalah

Mengingat banyaknya faktor yang dapat menyebabkan peningkatan atau penurunan kinerja seorang pegawai yang tidak mungkin dapat diamati secara keseluruhan, maka kajian penelitian ini hanya dibatasi pada pengaruh motivasi kerja, pelatihan dan audit sdm terhadap kinerja pegawai pada kantor Akademi

Teknik dan Keselamatan Penerbangan (ATKP) Medan.

### 1.3. Hipotesis

Berdasarkan data-data yang telah diperoleh penulis dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- 1) Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Akademi Teknik dan Keselamatan Penerbangan Medan
- 2) Terdapat pengaruh Positif dan Signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Akademi Teknik dan Keselamatan Penerbangan Medan
- 3) Terdapat pengaruh Positif dan Signifikan antara Audit SDM terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Akademi Teknik dan Keselamatan Penerbangan Medan
- 4) Terdapat pengaruh Positif dan Signifikan antara Motivasi Kerja, Pelatihan dan Audit SDM terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Akademi Teknik dan Keselamatan Penerbangan Medan.

### 1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji :

- 1) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Akademi Teknik dan Keselamatan Penerbangan (ATKP) Medan.
- 2) Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Akademi Teknik dan Keselamatan Penerbangan (ATKP) Medan.
- 3) Pengaruh Audit SDM terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Akademi Teknik dan Keselamatan Penerbangan (ATKP) Medan.
- 4) Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Akademi Teknik dan Keselamatan Penerbangan (ATKP) Medan.

## 2. Metode Penelitian

### 2.1. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2010:115), "Populasi adalah wilayah yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik

tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Akademi teknik dan Keselamatan Penerbangan Medan yang berjumlah 97 orang.

Menurut Sugiyono (2010:116), "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Karena jumlah populasi lebih kecil dari 100 orang, maka seluruh jumlah populasi akan dijadikan sampel dalam penelitian sehingga penelitian ini adalah merupakan penelitian populasi". Jadi, jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 97 orang karyawan Akademi teknik dan Keselamatan Penerbangan Medan, sehingga penelitian ini disebut penelitian sensus.

### 2.2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan *print output* SPSS versi 20, diperoleh hasil uji validitas secara simultan, sebagai berikut:

Tabel 1. *Case Processing Summary*

|              |                    | N  | %     |
|--------------|--------------------|----|-------|
| <i>Cases</i> | <i>Valid</i>       | 30 | 100,0 |
|              | <i>Excluded(a)</i> | 0  | 0,0   |
|              | <i>Total</i>       | 30 | 100,0 |

Sumber: hasil olahan SPSS

Pada tabel 1, terlihat bahwa jawaban 30 responden 100% valid. Hasil uji reliabilitas secara simultan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2. *Reliability Statistics*

| <i>Cronbach's Alpha</i> | <i>N of Items</i> |
|-------------------------|-------------------|
| 0,908                   | 34                |

Sumber: hasil olahan SPSS

Pada tabel 2 terlihat nilai *cronbach's alpha* sebesar  $0,908 > 0,60$ . Artinya, ketiga puluh empat instrumen variabel penelitian reliabel. Hasil uji validitas dan reliabel secara parsial disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3. *Item-Total Statistics*

| Indikator penelitian       | <i>Correlation item</i> | Keterangan | <i>Cronbach's alpha if item</i> | Keterangan |
|----------------------------|-------------------------|------------|---------------------------------|------------|
| Keinginan untuk hidup (M1) | 0,464                   | Valid      | 0,906                           | Reliabel   |
| Keinginan memiliki (M2)    | 0,456                   | Valid      | 0,917                           | Reliabel   |

| Indikator penelitian                           | Correlation item | Keterangan | Cronbach's alpha if item | Keterangan |
|--|------------------|------------|--------------------------|------------|
| Keinginan penghargaan (M3)                     | 0,540            | Valid      | 0,946                    | Reliabel   |
| Keinginan pengakuan (M4)                       | 0,589            | Valid      | 0,936                    | Reliabel   |
| Keinginan berkuasa (M5)                        | 0,561            | Valid      | 0,921                    | Reliabel   |
| Keinginan kondisi lingkungan kerja (M6)        | 0,508            | Valid      | 0,923                    | Reliabel   |
| Keinginan kompensasi (M7)                      | 0,581            | Valid      | 0,907                    | Reliabel   |
| Keinginan supervisi yang baik (M8)             | 0,592            | Valid      | 0,904                    | Reliabel   |
| Keinginan jaminan pekerjaan (M9)               | 0,550            | Valid      | 0,925                    | Reliabel   |
| Keinginan status dalam pekerjaan (M10)         | 0,667            | Valid      | 0,916                    | Reliabel   |
| Keinginan tanggung jawab atasan (M11)          | 0,465            | Valid      | 0,907                    | Reliabel   |
| Biaya pendidikan (P1)                          | 0,472            | Valid      | 0,918                    | Reliabel   |
| Materi pendidikan (P2)                         | 0,593            | Valid      | 0,927                    | Reliabel   |
| Fasilitas pendidikan (P3)                      | 0,510            | Valid      | 0,908                    | Reliabel   |
| Kemampuan peserta (P4)                         | 0,574            | Valid      | 0,917                    | Reliabel   |
| Tempat pendidikan (P5)                         | 0,495            | Valid      | 0,908                    | Reliabel   |
| Pembinaan pendidikan (P6)                      | 0,664            | Valid      | 0,927                    | Reliabel   |
| Kemampuan instruktur (P7)                      | 0,672            | Valid      | 0,907                    | Reliabel   |
| Kompetensi instruktur (P8)                     | 0,650            | Valid      | 0,928                    | Reliabel   |
| Pendidikan sesuai dengan tujuan program (P9)   | 0,598            | Valid      | 0,918                    | Reliabel   |
| Standar kinerja (PS1)                          | 0,509            | Valid      | 0,908                    | Reliabel   |
| Pengukuran kinerja (PS2)                       | 0,554            | Valid      | 0,928                    | Reliabel   |
| Menetapkan kinerja sesuai dengan standar (PS3) | 0,493            | Valid      | 0,937                    | Reliabel   |
| Evaluasi korektif (PS4)                        | 0,646            | Valid      | 0,925                    | Reliabel   |
| Laporan tertulis (PS5)                         | 0,696            | Valid      | 0,907                    | Reliabel   |
| Laporan lisan (PS6)                            | 0,548            | Valid      | 0,927                    | Reliabel   |
| Laporan khusus (PS7)                           | 0,427            | Valid      | 0,928                    | Reliabel   |
| Kuantitas kerja (K1)                           | 0,567            | Valid      | 0,901                    | Reliabel   |
| Kualitas kerja (K2)                            | 0,413            | Valid      | 0,958                    | Reliabel   |
| Pengetahuan (K3)                               | 0,602            | Valid      | 0,917                    | Reliabel   |
| Kreativitas (K4)                               | 0,581            | Valid      | 0,928                    | Reliabel   |
| Kerja sama (K5)                                | 0,663            | Valid      | 0,917                    | Reliabel   |
| Dapat dipercaya (K6)                           | 0,582            | Valid      | 0,956                    | Reliabel   |
| Inisiatif (K7)                                 | 0,581            | Valid      | 0,917                    | Reliabel   |

Sumber: Hasil Olahan SPSS

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa setiap instrumen variabel penelitian valid, karena rata-rata nilai *correlation item* > 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa setiap instrumen variabel penelitian reliabel, karena rata-rata nilai *cronbach's alpha if item* > 0,60.

### 2.3. Pembuktian Hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS versi 20, diperoleh hasil uji F sebagai berikut:

Tabel 4. Anova(b)

|   | Model        | Sum of Squares | Df        | Mean Square | F       | Sig.     |
|---|--------------|----------------|-----------|-------------|---------|----------|
| 1 | Regression   | 6,231          | 3         | 2,743       | 152,405 | 0,000(a) |
|   | Residual     | 1,243          | 93        | 0,315       |         |          |
|   | <b>Total</b> | <b>7,474</b>   | <b>96</b> |             |         |          |

a Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olahan SPSS

Berdasarkan tabel 4 diketahui nilai  $F_{hitung}$  (152,405) >  $F_{tabel}$  (2,29) dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya, motivasi kerja, pelatihan, dan audit sdm berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja

pegawai pada Akademi Teknik dan Keselamatan Penerbangan Medan. Dengan demikian hipotesis diterima.

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS versi 20,0, diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

Tabel 5. Coefficients(a)

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig.  |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| 1     | (Constant) | 0,654                       | 0,129      |                           | 1,598 | 0,006 |
|       | X1         | 0,834                       | 0,108      | 0,575                     | 6,678 | 0,000 |
|       | X2         | 0,321                       | 0,091      | 0,280                     | 3,180 | 0,004 |
|       | X3         | 0,523                       | 0,132      | 0,293                     | 4,174 | 0,002 |

a Dependent Variable: Y

Sumber: Olahan Data SPSS

Berdasarkan tabel 5. dapat dijelaskan hasil uji t, sebagai berikut: Dari hasil uji t, diketahui nilai  $t_{hitung}$  (6,678) >  $t_{tabel}$  (1,658) dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Akademi Teknik dan Keselamatan Penerbangan Medan. Dengan demikian hipotesis diterima.

Dari hasil uji t, diketahui nilai  $t_{hitung}$  (3,120) >  $t_{tabel}$  (1,658) dengan tingkat signifikansi  $0,002 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Akademi Teknik dan Keselamatan Penerbangan Medan. Dengan demikian hipotesis diterima.

Dari hasil uji t, diketahui nilai  $t_{hitung}$  (4,174) >  $t_{tabel}$  (1,658) dengan tingkat signifikansi  $0,003 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Artinya, Audit SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Akademi Teknik dan Keselamatan Penerbangan Medan. Dengan demikian hipotesis diterima.

### 3. Pembahasan

Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan hubungan antara variabel kompensasi, disiplin kerja dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinan (*R Square*) menunjukkan sejauh mana variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, disiplin kerja dan komitmen karyawan. Dari hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS versi 20, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) dan nilai koefisien determinan (*R Square*) sebagai berikut:

Tabel 6. Model Summary

| Model | R        | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|----------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | 0,895(a) | 0,801    | 0,798             | 0,12528                    |

a Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Olahan data SPSS

Berdasarkan tabel 6 diketahui nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,895. Artinya, variabel motivasi kerja, pelatihan dan audit sdm mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai pada Akademi Teknik dan Keselamatan Penerbangan Medan.. Nilai koefisien determinan (*R Square*) sebesar 0,801. Artinya, variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, pelatihan, dan audit sdm sebesar 80,1%, sedangkan 19,9% lagi dijelaskan oleh faktor lain, seperti kepemimpinan, budaya kerja, komitmen kerja, pengembangan karyawan.

Berdasarkan tabel 6 diperoleh persamaan regresi linear berganda adalah  $Y = 0,654 + 0,834X_1 + 0,321X_2 + 0,523X_3$ . Artinya, motivasi kerja, pelatihan, dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Akademi Teknik dan Keselamatan Penerbangan Medan.. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresinya yang bertanda positif.

Dilihat dari nilai koefisien regresinya diketahui bahwa pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,834. Artinya, jika variabel motivasi kerja berubah, maka kinerja pegawai akan berubah sebesar 0,834. Dengan demikian, terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dari tabel 5.13 diketahui nilai  $t_{hitung}$  (6,678) >  $t_{tabel}$  (1,658) dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya, motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Akademi Teknik dan Keselamatan Penerbangan Medan. Penelitian ini mendukung penelitian Lestari Hakim (2015), mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 88,2%.

Berdasarkan hasil kuesioner terlihat bahwa motivasi kerja yang diberikan lembaga Akademi Teknik dan Keselamatan Penerbangan Medan kepada pegawai belum sesuai dengan yang diharapkan.

Dilihat dari nilai koefisien regresinya diketahui bahwa pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,321. Artinya, jika variabel pelatihan berubah, maka kinerja pegawai akan berubah sebesar 0,321. Dengan demikian, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai. Dari tabel 5.13 diketahui nilai  $t_{hitung}$  (3,180) >  $t_{tabel}$  (1,658) dengan tingkat

signifikansi  $0,002 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Akademi Teknik dan Keselamatan Penerbangan Medan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Andri (2012), yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 79,6%.

Berdasarkan hasil kuesioner, terlihat bahwa pelatihan bagi pegawai pada Akademi Teknik dan Keselamatan Penerbangan Medan akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Dilihat dari nilai koefisien regresinya diketahui bahwa pengaruh variabel audit sdm terhadap kinerja pegawai sebesar 0,523. Artinya, jika variabel audit sdm berubah, maka kinerja pegawai akan berubah sebesar 0,523. Dengan demikian, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara audit sdm terhadap kinerja pegawai. Dari tabel 5.13 diketahui nilai  $t_{hitung}$  (4,174) >  $t_{tabel}$  (1,658) dengan tingkat signifikansi  $0,003 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya, audit sdm berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Akademi Teknik dan Keselamatan Penerbangan Medan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Evi Siregar (2014), yang menyimpulkan bahwa audit sdm berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 89,2%. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, pimpinan perlu melakukan audit sdm secara rutin agar pegawai dapat berkerja sesuai harapan lembaga.

#### 4. Kesimpulan

- 1) Berdasarkan hasil analisis secara diskriptif bahwa variabel : motivasi kerja, pelatihan, audit sdm berada pada kategori cukup baik dan kinerja pegawai berada pada kategori kurang baik pada Akademi Teknik dan Keselamatan Penerbangan Medan.
- 2) Berdasarkan hasil uji F dimana  $F_{hit}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ , hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, pelatihan dan audit sdm berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Akademi Teknik dan Keselamatan Penerbangan Medan.
- 3) Berdasarkan hasil uji t, dimana  $t_{hit}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, pelatihan dan audit sdm berpengaruh positif dan signifikan secara

parsial terhadap kinerja pegawai pada Akademi Teknik dan Keselamatan Penerbangan Medan.

- 4) Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,895 atau sebesar 89,5% Artinya, variabel motivasi kerja, pelatihan dan audit sdm mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinan (*R Square*) sebesar 0,801 atau sebesar 80,1 % Artinya, kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, pelatihan dan audit sdm sebesar 80,1%, sedangkan 19,9% lagi dijelaskan oleh faktor lain seperti kepemimpinan, budaya kerja, komitmen kerja dan pengembangan karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Guntur, M.,dkk. 2011. *Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Penerbit FEIS UNM. Makassar.
- Hadari Nawawi, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Cetakan Ke-4, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kotler, Philip. 2010. *Manajemen Pemasaran*. Edisi 13. Jakarta: Erlangga.
- Nitisemito, Alex, S. (2011). *Manajemen Personalial (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya Bandung.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Noe, Raymond, et.al. 2011. *Fundamentals of Human Resource Management*. New York : McGraw – Hill.
- Rivai, Veithzal. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Rivai, Veithzal. 2011. *MSDM untuk perusahaan dari teori ke praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. And Timothy A. Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Samsudin, Sadili. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Fungsi-fungsi Manajerial*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan kesembilan belas*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sofyandi, Herman, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Susilo, Willy 2010. *Audit Sumber Daya Manusia*, Penerbit : PT Vorqistama, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Kencana.
- Stewart, Greg L. and Kenneth G. Brown. 2011. *Human Resource Management*. New Jersey : John Wiley & Sons Inc.
- Tika, Moh. Pabundu. 2011. *Budaya Organisasi dan peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Penerbit Rajawali Pers.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwanto. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pasca Sarjana UPI dan ALFABETA. Bandung.
- Diluar Buku :
- Rosyidi. 2011. “ORGANISASI DAN MANAGEMENT” [Online]. Tersedia <http://hasbiashshiddiqyhasanbassis.blogspot.co.id/2014/01/pengertian-manajemen-menurut-para-ahli.html> [ 20 oktober 2014]
- Handoko, T Hani. 2011. [Online], 2 halaman. Tersedia <http://hasbiashshiddiqyhasanbassis.blogspot.co.id/2014/01/pengertian-manajemen-menurut-para-ahli.html> [ 20 oktober 2014]
- Athoillah. 2010. [Online], 58 halaman <http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/Bab2.pdf?sequence=4>