

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI DAN
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA I REGIONAL I**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

NAMA : WIRANDA
NPM : 2105160343
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SDM

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025**



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 23 April 2024, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : WIRANDA
 N P M : 2105160343
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Skripsi : PENGARUH PELATIH KERJA, MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA I REGIONAL 1

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

(Susi Handayani, S.E., M.M)

(Dodi Firman, S.E., M.M)

Pembimbing

(Willy Yusnandar, S.E., M.Si)

Ketua

Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M, M.Si, CMA)



(Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : WIRANDA
N.P.M : 2105160343
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA I REGIONAL 1

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan Tugas Akhir.

Medan, April 2025

Pembimbing Tugas Akhir



Willy Yusnandar S.E, M.Si.

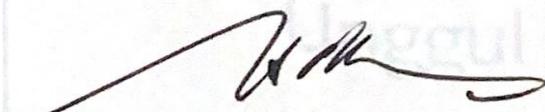
Diketahui/Disetujui

Oleh:

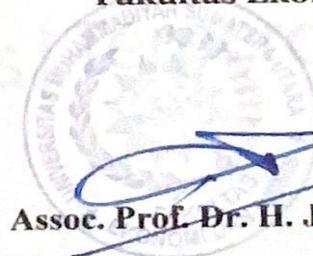
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.



Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Wiranda
NPM : 2105160343
Dosen Pembimbing : Willy Yusnandar S.E, M.Si.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara I Regional I.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dpsen
Bab 1	Abstrak fokuskan judul dengan variabel yg diteliti	12. 25 09	
Bab 2	Teori - teori di tambahkan	12. 25 09	
Bab 3	Hubungan variabel - variabel dijelaskan	12. 25 09	
Bab 4	Hasil penelitian Kesimpulan / keterlambatan penelitian	14. 25 09	
Bab 5	Kesimpulan / keterlambatan penelitian	14. 25 09	
Daftar Pustaka	MENDELEY	14. 25 09	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc Ikut Sidang Meja Hijau	16 25 04	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.

Medan, April 2025
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Willy Yusnandar S.E, M.Si.

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : WIRANDA
N.P.M : 2105160343
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul : PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA I REGIONAL 1

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari skripsi ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, April 2025

Saya yang menyatakan



WIRANDA

ABSTRAK

PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA I REGIONAL 1

WIRANDA

Program Studi Manajemen

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh secara parsial motivasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh secara parsial kompetensi terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh secara simultan pelatihan kerja, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1 yang berjumlah 127 orang, dengan jumlah sampel jenuh yaitu sebanyak 127 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, asumsi klasik, uji hipotesis dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terhadap pengaruh secara parsial dan signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan dan terdapat Terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan pelatihan kerja, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1.

Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Motivasi, Kompetensi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK TRAINING, MOTIVATION AND COMPETENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. PERKEBUNAN NUSANTARA I REGIONAL 1

WIRANDA
Management Study Program

The purpose of this study is to determine the partial effect of work training on employee performance, to determine the partial effect of motivation on employee performance, to determine the partial effect of competence on employee performance and to determine the simultaneous effect of work training, motivation and competence on employee performance of PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1. The population in this study were employees of PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1 totaling 127 people, with a saturated sample size of 127 employees. The data collection technique used in this study was a questionnaire. The analysis technique used in this study was multiple linear regression, classical assumptions, hypothesis testing and coefficient of determination. The results of the study indicate that there is a partial and significant influence of job training on employee performance, there is a partial and significant influence of motivation on employee performance, there is a partial and significant influence of competence on employee performance and there is a simultaneous and significant influence of job training, motivation and competence on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1.

Keywords: Job Training, Motivation, Competence and Employee Performance

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah rabbil'alamin, segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga saya sebagai penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini. Shalawat dan salam dilimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW sebagai uswatun hasanah dimuka bumi. Adapun judul Tugas Akhir penulis yaitu: **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1”** Tugas Akhir ini disusun guna melengkapi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar sarjana.

Dalam penyelesaian Tugas Akhir ini, terdapat beberapa pihak yang telah banyak membantu serta mendorong penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir . Pada kesempatan kali ini serta dengan ketulusan hati, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda Erwin dan Ibunda Rini yang telah memberikan do'a dan dukungan baik moril maupun materi serta semangat yang selalu diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

4. Bapak Assoc. Prof. Dr.Ade Gunawan, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan 3 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Willy Yusnandar S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktu untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir.
8. Ibu Assoc Prof. Raihanah Daulay SE., M.Si selaku dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing dan memberikan motivasi serta arahan akademik kepada penulis selama masa studi hingga proses penyusunan skripsi ini.
9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu serta pengalaman kepada penulis.
10. Seluruh Staff Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan Tugas Akhir ini.
11. Seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1 yang telah banyak membantu dan memberikan dukungan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini.
12. Teruntuk teman – teman penulis, yang telah banyak memberikan dukungan dan semangat tiada henti kepada

Penulis menyadari bahwa di dalam penulisan Tugas Akhir ini masih terdapat banyak kekurangan. Untuk itu dengan kerendahan hati, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan Tugas Akhir ini. Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga Tugas Akhir ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan semoga amal kebaikan kita semua mendapat balasan baik dari Allah SWT.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh...

Medan, April 2025

Penulis,

WIRANDA
NPM. 2105160343

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah.....	8
1.4 Rumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	9
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA.....	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Kinerja	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	10
2.1.1.2 Pengukuran Kinerja	11
2.1.1.3 Manfaat Pengukuran Kinerja	12
2.1.1.4 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	13
2.1.1.5 Indikator Kinerja.....	14
2.1.2 Pelatihan Kerja	16

2.1.2.1 Pengertian Pelatihan Kerja.....	16
2.1.2.2 Manfaat Pelatihan Kerja.....	17
2.1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja	18
2.1.2.4 Indikator Pelatihan Kerja	19
2.1.3 Motivasi	20
2.1.3.1 Pengertian Motivasi.....	20
2.1.3.2 Jenis Motivasi.....	21
2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	22
2.1.3.4 Indikator Motivasi	23
2.1.4 Kompetensi	25
2.1.4.1 Pengertian Kompetensi	25
2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Kompetensi	26
2.1.4.3 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kompetensi	28
2.1.4.4 Indikator Kompetensi	31
2.2 Kerangka Berpikir Konseptual	32
2.3 Hipotesis	36
BAB 3 METODE PENELITIAN	37
3.1 Jenis Penelitian	37
3.2 Definisi Operasional Variabel	37
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	38
3.4 Populasi dan Sampel	39
3.5 Teknik Pengumpulan Data	40
3.6 Instrument Validitas dan Reliabilitas Data.....	41
3.7 Teknik Analisa Data.....	44

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
4.1 Hasil Penelitian.....	50
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	50
4.1.2 Analisa Variabel Penelitian.....	52
4.1.3 Uji Asumsi Klasik.....	60
4.1.4 Analisis Regresi Linear Berganda	64
4.1.5 Uji Parsial (Uji t).....	65
4.1.6 Uji Simultan (Uji F).....	66
4.1.7 Koefisien Determinasi.....	67
4.2 Pembahasan	69
BAB 5 PENUTUP.....	73
5.1 Kesimpulan.....	73
5.2 Saran.....	73
5.3 Keterbatasan Penelitian	74

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	37
Tabel 3.2 Rincian Waktu Penelitian.....	38
Tabel 3.3 Proporsi Sampel Penelitian	39
Tabel 3.4 Skala Likert	40
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja	41
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi	42
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Instrumen Kompetensi	42
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan	43
Tabel 3.9 Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen.....	44
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	51
Tabel 4.3 Karakteristik Responden menurut Jenis Pendidikan	51
Tabel 4.4 Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan Kerja	52
Tabel 4.5 Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja.....	55
Tabel 4.6 Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi.....	57
Tabel 4.7 Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan.....	58
Tabel 4.8 Uji Multikolinieritas	62
Tabel 4.9 Uji Regresi Linear Berganda.....	64
Tabel 4.10 Uji t.....	65
Tabel 4.11 Uji F	66
Tabel 4.12 Koefisien Detrminasi.....	67

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	36
Gambar 4.1 Grafik Histrogram	61
Gambar 4.2 P-Plot	61
Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas	63

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Setiap organisasi dituntut dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dapat dikelola dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah atau perusahaan (Bahagia et al., 2018). Dalam sebuah perusahaan, terdiri dari sekelompok individu yang saling bekerja sama untuk memajukan perusahaan. Karyawan bagi setiap perusahaan sangatlah penting perannya dalam setiap perkembangan bisnis perusahaan. Untuk itu, diperlukan karyawan yang terampil dalam bidangnya, berperilaku baik dalam menjalankan tugasnya serta mampu bersaing dengan karyawan lain. Untuk mencapai keberhasilan perusahaan, setiap karyawan harus memiliki motivasi yang tinggi dengan demikian mampu memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Sukses sebuah organisasi bisnis atau perusahaan serta industri tergantung pada prestasi kerja karyawan yang dimilikinya. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan, sehingga perencanaan pengembangan sumber daya manusia menjadi bagian yang perlu diperhatikan dalam mencapai tujuan tersebut. Pencapaian tingkat tujuan perusahaan dan kemampuan bersaing akan tergantung pada program pengembangan sumber daya manusia yang terdapat di perusahaan.

Pada dasarnya setiap pegawai akan mencurahkan segenap kemampuan dan daya pikirannya untuk meningkatkan kinerja mereka. Dalam rangka mewujudkan tugas pegawai, tentu dibutuhkan suatu perusahaan dalam pembangunan yang terstruktur sesuai rencana, tetapi mutlak perlu mengikuti zaman yang berkembang modern dengan melakukan penyesuaian berdasarkan teori ataupun ilmu manajemen serta instrumen yang lebih mutakhir dengan maksud, agar pegawai dapat bekerja sesuai tuntutan zaman yang terus mengalami perubahan (Siregar, 2021). Oleh karena itu dalam menjawab tantangan dalam keefektivan kerja diperlukan pegawai yang berwibawa dalam menghadapi problema yang menjadi tantangan dalam pengaturan waktu agar perusahaan dapat mencapai target yang diinginkan.

Hasilnya tentu akan menunjukkan kemampuan yang lebih baik dan upaya pencapaian tujuan organisasi yang baik. Apabila perusahaan benar-benar dapat melaksanakan hal tersebut, maka tidak mustahil perusahaan akan mampu menghadapi persaingan global. Pencapaian kerja dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan dalam perusahaan, dipengaruhi oleh sikap, tanggung jawab, inisiatif dan manajemen waktu pegawai yang baik serta tentunya motivasi yang dapat mengoptimalkan peran dan fungsi aparatur pegawai, maka hal ini tentunya merupakan penyelenggaraan tata perusahaan yang baik akan terwujud (Yekti, 2017).

Kinerja adalah hasil akhir dari sebuah aktivitas. Melaksanakan kewajiban kerja seefisien dan seefektif mungkin, kinerja adalah apa yang dihasilkan dari aktivitas tersebut (Robbins, 2018) kinerja sangat penting dalam sebuah perusahaan, apabila kinerja karyawan rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan

produktifitas kerja karyawan, yang akhirnya akan berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan.

Adapun kinerja banyak dipengaruhi berbagai faktor diantaranya faktor individu yang terdiri dari kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat social dan demografi seseorang, faktor psikologi yang terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja, dan faktor organisasi yang terdiri dari struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, system penghargaan (*reward system*) (Umam, 2018).

Pelatihan (*training*) adalah suatu proses untuk memperbaiki keterampilan kerja karyawan yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan (Bangun, 2018). Menurut (Simamora, 2017) yang dimaksud dengan Pelatihan adalah adanya serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian- keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang. Pelatihan berkenaan dengan perolehan keahlian-keahlian atau pengetahuan tertentu. Menurut (Sinambela, 2018) Pelatihan adalah tanggungjawab yang dilakukan secara bersama-sama antara karyawan dengan organisasi, dimana karyawan mempunyai kewajiban untuk merancang dan mengikuti Pelatihan, yang mana semua itu untuk mengembangkan kemampuannya sehingga terbuka lebar jalur karier yang lebih baik bagi karyawan ke depan.

Faktor yang mempengaruhi Pelatihan Kerja antara lain: peserta Pelatihan, instruktur/pelatih, materi Pelatihan, lokasi Pelatihan, lingkungan Pelatihan, waktu Pelatihan, dan faktor lainnya (Kasmir, 2019). Pelatihan merupakan cara yang sering digunakan untuk meningkatkan kompetensi yang diikuti adanya timbal balik yang dapat menumbuhkan kemampuan. (Rivai, 2020) menjelaskan bahwa kinerja

merupakan suatu fungsi dari Motivasi dan kemampuan, untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Motivasi dapat dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri. Motivasi seseorang tergantung kepada kekuatan motifnya. Berdasarkan hal tersebut diskusi mengenai motivasi tidak bisa lepas dari konsep motif. Pada intinya dapat dikatakan bahwa motif merupakan penyebab terjadinya tindakan. Motif kadang-kadang dinyatakan orang sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan yang muncul dalam diri seseorang.

Motif diarahkan ke arah tujuan-tujuan yang dapat muncul dalam kondisi sadar atau dalam kondisi di bawah sadar. Motif-motif merupakan “mengapa” dari perilaku. Mereka muncul dan mempertahankan aktivitas, dan mendeterminasi arah umum perilaku seorang individu. Menurut (M. Thoha, 2016) bahwa motivasi, kebutuhan, atau dorongan membuat seseorang berperilaku. Penting juga bagi perusahaan untuk mengarahkan perilaku para pekerjanya agar tercapai tujuan perusahaan secara keseluruhan dan juga tujuan individu para pekerjanya. Dalam konteks yang ada, istilah kebutuhan hendaknya jangan dikaitkan dengan kondisi yang mendesak atau setiap keinginan yang mendesak untuk melakukan sesuatu hal. Banyak orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi karena uangnya banyak meskipun pekerjaan tersebut secara hukum tidak benar. Ada juga yang memiliki motivasi kerja yang tinggi karena rasa aman atau keselamatan, serta keadaan lingkungan kerja yang mendukung dapat memberikan kenyamanan dalam proses bekerja.

Selain pelatihan dan motivasi, kompetensi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dimana kompetensi merupakan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh setiap individu karyawan yang dimana dapat membantu karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya harus sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki karyawan, agar nantinya karyawan tersebut dapat dengan mudah menyelesaikan pekerjaannya. Karena semakin tinggi pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, maka akan semakin baik pula hasil kinerja yang akan dihasilkan dari para karyawan.

Menurut (Wibowo, 2016) Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu untuk dapat melakukan dan melaksanakan pekerjaan atau tugas-tugas yang dilandasi dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang individu serta didukung oleh sikap kerja atas pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya.

PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1 salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang usaha perkebunan, pengelolaan dan pemasaran hasil perkebunan yang berkedudukan di Medan, Sumatra Utara. Kegiatan usaha perseroan mencakup usaha budidaya dan pengolahan kelapa sawit dan karet. Dalam perusahaan ini yang menjadi hal penting adalah kinerja karyawan, untuk meningkatkan kinerja perusahaan dibutuhkannya para karyawan yang mampu bekerja secara baik dan optimal.

Berdasarkan hasil observasi secara sederhana maka fenomena yang terjadi pada PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1 ditemukan berbagai permasalahan

antara lain masih ditemukan kinerja karyawan yang menurun hal ini dapat dilihat berdasarkan survey antara lain masalah yang di temukan masih lambatnya karyawan dalam menyelesaikan tugasnya di karenakan kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap pegawai yang mempengaruhi hasil kerja karyawan di perusahaan tersebut.

Selain itu terdapat permasalahan terkait dengan pelatihan kerja karyawan yang masih belum optimal dilaksanakan oleh PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1, dimana karyawan menganggap tidak terlalu membutuhkan pelatihan secara berkala dan menganggap dirinya sudah mampu mengerjakan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Dari hasil survey yang dilakukan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1, terdapat beberapa kelemahan dalam tingkat motivasi, motivasi karyawan dalam bekerja masih rendah, terlihat dari banyaknya karyawan yang tidak bersemangat dalam bekerja, yang berakibat kepada belum optimalnya kinerja karyawan. Hal ini terlihat dengan tidak terselesainya pekerjaan secara tepat waktu, pekerjaan yang makin bertambah dari waktu ke waktu sehingga makin menumpuknya pekerjaan sehingga target penyelesaian pekerjaan tidak tercapai. Disamping itu adanya hubungan sesama rekan kerja atau teman kerja yang kurang harmonis dan interaksi antar karyawan tidak berjalan dengan baik lagi dan mempengaruhi gerak langkah organisasi dalam mencapai tujuan/target

Berdasarkan pra survey yang dilakukan peneliti di PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1, dengan mengamati kompetensi dimana adanya beberapa karyawan yang kurang berkompeten dalam menyelesaikan pekerjaannya dimana masih ada beberapa karyawan yang kebingungan dalam menjalankan pekerjaannya,

selain itu adanya beberapa karyawan yang menduduki posisi tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Berdasarkan dari uraian diatas sangat penting pelatihan, motivasi dan kompetensi dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang dijelaskan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih belum optimalnya kinerja karyawan, hal ini terbukti dengan adanya beberapa karyawan dengan pekerjaan yang tidak selesai dengan waktu yang telah ditetapkan.
2. Karyawan menganggap tidak terlalu membutuhkan pelatihan secara berkala dan menganggap dirinya sudah mampu mengerjakan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan
3. Motivasi karyawan dalam bekerja masih rendah, terlihat dari banyaknya karyawan yang tidak bersemangat dalam bekerja, yang berakibat kepada belum optimalnya kinerja karyawan.
4. Beberapa karyawan yang kurang berkompeten dalam menyelesaikan pekerjaannya dimana masih ada beberapa karyawan yang kebingungan dalam menjalankan pekerjaannya

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dibuat batasan masalah agar ruang lingkup lebih fokus. Adapun batasan masalah yang dibuat adalah hanya membahas tentang Pelatihan Kerja, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah diatas, maka dapat dilakukan perumusan masalah sebagai berikut

1. Apakah ada pengaruh secara parsial pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1?
2. Apakah ada pengaruh secara parsial motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1?
3. Apakah ada pengaruh secara parsial kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1?
4. Apakah ada pengaruh secara simultan pelatihan kerja, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari permasalahan diatas, peneliti dapat membuat tujuan dari penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan pelatihan kerja, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan yang diharapkan dari adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis,

Sebagai alat ukur untuk menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi perusahaan, seperti masalah mengenai kinerja karyawan

2. Manfaat secara praktis

Diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1 untuk mengetahui sejauh mana pelatihan kerja dan motivasi berdampak pada kinerja pegawai.

3. Manfaat Peneliti Selanjutnya,

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam mengenai kinerja karyawan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Untuk faktor-faktor yang berpengaruh terhadap hasil pekerjaan/prestasi kerja seseorang atau kelompok terdiri faktor intern dan ekstern. Faktor intern yang mempengaruhi kinerja karyawan/kelompok terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, karakteristik kelompok kerja, dan sebagainya. Sedangkan pengaruh eksternal antara lain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar.

Menurut (Muis, 2019) kinerja adalah suatu tindakan yang terdiri atas beberapa unsur dan bukan hasil yang sekejap saja. Kinerja dipandang sebagai suatu proses. Menurut (Nawawi, 2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah fungsi hasil-hasil pekerjaan/kegiatan yang ada dalam perusahaan yang dipengaruhi factor intern dan ekstern organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan selama periode waktu tertentu.

Menurut (Robbins, 2018) menyatakan kinerja adalah hasil akhir dari sebuah aktivitas. Melaksanakan kewajiban kerja seefisien dan seefektif mungkin, kinerja adalah apa yang dihasilkan dari aktivitas tersebut.

Menurut (Mangkunegara, 2021) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (M. Hasibuan, 2022) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Dari pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur karyawan nya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari karyawan nya.

2.1.1.2 Pengukuran Kinerja

Menurut (Nawawi, 2017) bahwa : Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan. Menurut (Rahmawanti, Swasto, & Prasetya, 2016) menyatakan level atas dari struktur organisasi memerlukan kualitas informasi kinerja dengan karakteristik yaitu

1. Pengukuran kualitas
yang melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.
2. Pengukuran kuantitas
yang melibatkan perhitungan keluaran yang mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaiannya.

3. Pengukuran ketepatan waktu

merupakan jenis pengukuran khusus dan pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan penyelesaian waktu pekerjaan yang dilakukan.

Sedangkan pengukuran kinerja yang umum di kemukakan menurut (Robbins, 2018) adalah sebagai berikut:

1. Produktivitas

Jumlah barang atau jasa yang diproduksi di bagi input yang dibutuhkan untuk menghasilkan output tersebut.

2. Efektivitas

Pengukuran kesesuaian tujuan organisasi dan seberapa baik tujuan tersebut dapat dicapai.

3. Peringkat industri dan perusahaan.

Cara yang umum bagi manajer untuk mengukur kinerja perusahaan.

2.1.1.3 Manfaat Pengukuran Kinerja

Menurut (Nawawi, 2017) manfaat sistem pengukuran kinerja yang baik adalah :

1. Memastikan pemahaman para pelaksana akan ukuran yang digunakan untuk pencapaian kinerja.
2. Memastikan tercapainya rencana kinerja yang telah disepakati
3. Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan
4. Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi
5. Mengungkapkan permasalahan yang terjadi

Sedangkan manfaat pengukuran kinerja yang baik menurut (Yuwono, 2017) adalah :

1. Menelusuri kinerja terhadap harapan pelanggan sehingga akan membawa perusahaan lebih dekat pada pelanggannya dan membuat seluruh orang yang dalam organisasi terlibat dalam upaya memberikan kepuasan pelanggan.
2. Memotivasi karyawan untuk melakukan pelayanan sebagai mata rantai pelanggan dan pemasok internal.
3. Mengidentifikasi berbagai pemborosan sekaligus mendorong upaya-upaya pengurangan terhadap pemborosan tersebut (*reduction of waste*)
4. Membuat tujuan strategis yang biasanya masih kabur menjadi lebih konkret sehingga mempercepat proses pembelajaran organisasi
5. Membangun konsensus untuk melakukan suatu perubahan dengan memberi “reward” atas perilaku yang diharapkan tersebut.

2.1.1.4 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Wijaya, 2017) faktor yang mempengaruhi kinerja merupakan tiga faktor, yaitu yang meliputi :

1. Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut. Kemampuan individual karyawan ini mencakup bakat, minat dan faktor kepribadian. Tingkat kemampuan individual adalah bahan mentah yang dimiliki seorang karyawan seperti pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Dengan demikian, kemungkinan seorang karyawan akan memiliki kinerja yang baik adalah jika karyawan tersebut memiliki kemampuan individual yang cukup
2. Tingkat usaha yang dicurahkan Usaha dari karyawan bagi perusahaan adalah etika kerja, kehadiran dan motivasinya. Tingkat usaha merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang

baik. Oleh karena itu, walaupun karyawan memiliki kemampuan individual untuk mengerjakan pekerjaan, tetapi tidak akan bekerja tanpa tingkat pencurahan usaha yang rendah.

3. Dukungan organisasi Dalam dukungan organisasional artinya fasilitas apa yang perusahaan sediakan bagi karyawan dapat berupa pelatihan, pengembangan, peralatan teknologi, dan manajemen.

Menurut (Putrana, Fathoni, & Warso, 2016) salah satu faktor yang mempengaruhi terlihat dari komitmen organisasi, dimana komitmen organisasi terjadi dikarenakan seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, dan berniat mempertahankan keanggotaan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi, kesediaan dan kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi

2.1.1.5 Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu menurut Menurut (Mangkunegara, 2021) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang telah ditetapkan perusahaan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang telah ditetapkan

3. Keandalan kerja

Keandalan kerja adalah kemampuan karyawan memberikan integritas pribadi dalam meningkatkan tata kelola perusahaan dengan prinsip-prinsip baik.

4. Sikap kerja

Sikap kerja adalah kesiapan mental dan fisik untuk bekerja dengan cara tertentu yang dapat dilakukan dalam kecenderungan tingkah laku pekerja dalam menjalankan sebagai upaya memperkaya kecakapan dan kelangsungan hidup

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut (Robbins, 2018) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Kualitas Kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas Kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain

4. Efektifitas

Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat kemandirian seorang karyawan yang nantinya akan menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas

2.1.2 Pelatihan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Pengembangan Sumber Daya Manusia, merupakan upaya dalam mengembangkan sumber daya manusia agar produktif dalam bidang pekerjaan yang ditekuni. Perkembangan IPTEK mengalami perubahan teknologi beserta sistemnya. Pelatihan adalah proses mendidik karyawan dengan membekali mereka dengan keterampilan, kompetensi, pengetahuan dan perilaku (Kasmir, 2019). Menurut (Rivai, 2020) menyebutkan “Pelatihan adalah proses perubahan perilaku karyawan secara sistematis untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan mengacu pada kompetensi dan kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan saat ini”

Pelatihan atau training adalah proses transformasi dari seseorang yang dinilai ahli atau expert di bidangnya kepada orang lain yang membutuhkannya. Dalam proses transformasi itu diharapkan ada perubahan pada tingkat pengetahuan (*knowledge*), penyikapan (*attitude*) dan tindakan (*behavior*) : perilaku, kebiasaan, dan kultur kerja. Meminjam *Terminology Bloom Taxonomy*, pelatihan adalah

proses memperbaiki / mengubah aspek kognitif, afektif dan psikomotorik di tempat kerja Pelatihan (Widodo, 2021).

Berdasarkan dari kedua pendapat diatas terkait dengan pelatihan kerja maka disimpulkan pelatihan kerja merupakan suatu kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan dalam rangka mendidik, membimbing, dan melatih karyawan untuk memiliki skill dan kompetensi sesuai dengan bidangnya sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya demi terwujudnya suatu tujuan organisasi.

2.1.2.2 Manfaat Pelatihan

Kerja Pelatihan yang diberikan oleh pegawai/karyawan dalam suatu perusahaan akan memberikan dampak yang sangat positif terhadap peningkatan keterampilan ataupun keahlian yang dimiliki oleh masing-masing pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya (Anggereni, 2018).

Menurut (Robbins, 2018) pelatihan bertujuan untuk merangsang atau mendorong individu untuk meningkatkan keterampilan mereka dalam melakukan tugas-tugas tertentu dan untuk memperoleh pengetahuan dan pemahaman umum tentang lingkungan kerja dan organisasi secara keseluruhan. Menurut (Farisi, 2022) menyebutkan semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan sebagai bentuk efek dari mengikuti pelatihan kerja terhadap tuntutan pekerjaan yang dilakukan maka semakin tinggi Tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

Manfaat pelatihan kerja bagi pegawai suatu perusahaan diantaranya sebagai berikut (Rahadi, Saputra, Hati, & Farid, 2023):

1. Kegiatan pelatihan membantu pertumbuhan dan pengembangan karyawan.

2. Kegiatan pelatihan dapat membantu meningkatkan pengetahuan pekerja
3. Pengembangan karyawan yang dilakukan melalui pelatihan dapat meningkatkan pertumbuhan pribadi karyawan itu sendiri.
4. Pelatihan kerja dapat membuat sumber daya lebih baik dan andal.
5. Dapat menciptakan budaya pembelajaran dalam suatu organisasi dalam mempelajari keterampilan yang baru.
6. Pelatihan dan pengembangan membantu karyawan menganalisis kebutuhan terhadap dirinya.
7. Kegiatan pelatihan dapat membantu kesenjangan hidup karyawan.
8. Dapat menghindarkan dari pengurangan karyawan.
9. Memperkuat hubungan antar karyawan.
10. Dapat memberikan pelayanan yang baik terhadap suatu organisasi.
11. Dapat meningkatkan produktivitas, motivasi, keterampilan.
12. Dapat melatih karyawan dalam menyusun waktu dan perencanaan dalam bekerja.
13. Dapat terlibat dalam menumbuh kembangkan organisasi.
14. Menguntungkan organisasi dalam jangka panjang.

2.1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja

Menurut (Farisi & Lesmana, 2022) menyebutkan terdapat 6 (enam) faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja diantaranya sebagai berikut :

1. Peserta pelatihan.
2. Instruktur/pelatih.
3. Materi pelatihan.
4. Lokasi pelatihan.

5. Lingkungan pelatihan.
6. Waktu pelatihan.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2021) menyebutkan bahwa terdapat 6 (enam) faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja diantaranya :

1. Perbedaan individu pegawai.
2. Hubungan dengan jabatan analisis.
3. Motivasi.
4. Partisipasi aktif.
5. Seleksi peserta penataran.
6. Metode pelatihan dan pengembangan.

2.1.2.4 Indikator Pelatihan Kerja

Menurut (Amalia, Nurdiana, & Wibowo, 2022) menyebutkan bahwa terdapat 10 (sepuluh) indikator dalam memberikan pelatihan kepada karyawan atau pegawai :

1. Kualifikasi yang memadai.
2. Dapat memberikan motivasi kepada peserta.
3. Semangat mengikuti pelatihan.
4. Keinginan untuk memahami.
5. Kesesuaian materi dengan tujuan.
6. Menambah skill.
7. Metode sesuai dengan jenis pelatihan.
8. Metode yang efektif sesuai dengan materi.
9. Keterampilan peserta.
10. Pemahaman peserta pelatihan.

Untuk melihat apakah pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya berkualitas atau tidak dapat di ukur dengan menggunakan indikator (Simamora, 2017) sebagai berikut :

1. Rekrutmen dan seleksi trainee dan trainer

Terdapat kesesuaian antara rekrutmen peserta dengan instruktur pelatihan yang dilaksanakan oleh pimpinan.

2. Materi Pelatihan dengan tuntutan pekerjaan

Terdapat kesesuaian materi pelatihan yang diberikan kepada peserta terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh peserta.

3. Kesesuaian Metode Pelatihan

Kesesuaian metode pelatihan yang diberikan kepada peserta.

4. Proses dan Pelaksanaan Pelatihan

Terdapat kesesuaian pelaksanaan pelatihan dengan lokasi pelatihan.

5. Evaluasi pelaksanaan pelatihan

Terdapat kesesuaian evaluasi pelatihan di lokasi pelatihan.

6. Penempatan trainee pada pekerjaan setelah pelatihan

Terdapat kesesuaian penempatan karyawan terhadap pelatihan yang pernah di ikuti oleh karyawan perusahaan.

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut (Mangkunegara, 2021) motivasi kerja adalah dorongan kebutuhan yang ada pada diri pegawai untuk

mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan segenap kemampuannya.

Menurut (Umam, 2018) berpendapat bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Itulah sebabnya, motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Menurut (Afandi, 2018) motivasi yaitu dorongan semangat kerja kepada pegawai agar menghasilkan kinerja yang efektif.

Dari pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu konsep yang mendorong individu untuk mengarahkan perilakunya pada pencapaian tujuan organisasi dimana yang menjadi pendorong adalah keinginan dan kebutuhan individu.

2.1.3.2 Jenis Motivasi

Menurut (M. Hasibuan, 2022) Mengatakan bawah jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi jangka waktu panjang berakibat kurang baik.

Adapun menurut (Fahmi, 2016) mengenai jenis-jenis dari motivasi terbagi atas :

1. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ini muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk merubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini kearah yang lebih baik.

2. Motivasi Instrinsik

Motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut (Suwanto & Koesmono, 2018) motivasi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya :

1. Faktor yang Bersifat Internal

Persepsi seseorang mengenai diri sendiri, seperti : Harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja dan prestasi kerja yang dihasilkan.

2. Faktor yang Bersifat Eksternal

Yang mempengaruhinya adalah jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung, organisasi tempat bekerja, situasi lingkungan pada umumnya dan system imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Menurut (Sutrisno, 2017) Motivasi sebagai psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal

1. Faktor internal (berasal dari dalam diri karyawan) yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, antara lain:
 - a. Keinginan untuk dapat hidup
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki
 - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 - e. Keinginan untuk berkuasa
2. Faktor Eksternal (berasal dari luar diri karyawan) yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain:
 - a. Lingkungan kerja yang menyenangkan
 - b. Kompensasi yang memadai
 - c. Supervisi yang baik
 - d. Adanya jaminan pekerjaan
 - e. Status dan tanggung jawab

2.1.3.4 Indikator Motivasi

Dalam pemberian motivasi yang bertujuan untuk dapat memberikan semangat kerja bagi pegawai. Menurut (Mangkunegara, 2021) ada beberapa indikator-indikator yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, yaitu :

1. Kerja Keras

Kegiatan yang dikerjakan secara bersungguh-sungguh tanpa mengenal lelah atau berhenti sebelum target kerja tercapai dan selalu mengutamakan atau memperhatikan kepuasan hasil pada setiap kegiatan yang dilakukan.

2. Orientasi Masa Depan

Gambaran tentang masa depan ini diwujudkan dalam bentuk pelaksanaan rencana yang disusun oleh individu untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

3. Usaha Untuk Maju

Meningkatkan keinginan berupaya memajukan keinginan yang akan dicapai

4. Ketekunan

Upaya bersinambungan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan

5. Pemanfaatan Waktu

Pemanfaatan waktu yang dimaksudkan dengan memanfaatkan waktu sebaik mungkin karena waktu merupakan hal yang sangat berharga.

Sedangkan menurut (Yuliana, 2017) adapun untuk indikator motivasi terdiri

atas :

1. Kebutuhan Fisiologis, yaitu :

- a. Terpenuhinya tingkat kebutuhan hidup karyawan
- b. Terpenuhinya tingkat kebutuhan keluarga karyawan

2. Kebutuhan Rasa Aman, yaitu :

- a. Tingkat kenyamanan suasana dan lingkungan kerja
- b. Perasaan yang menyenangkan terhadap rekan kerja

3. Kebutuhan Sosial

- a. Tingkat perhatian pemimpin terhadap pekerjaan karyawan
- b. Tingkat persamaan kedudukan karyawan dihadapan pemimpin

4. Kebutuhan Harga Diri, yaitu :
 - a. Tingkat perlakuan dan kesopanan pemimpin terhadap karyawan
 - b. Tingkat penghargaan pemimpin terhadap prestasi kerja karyawan
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri, yaitu :
 - a. Tingkat dukungan pemimpin untuk mengembangkan potensi secara maksimal

2.1.4 Kompetensi

2.1.4.1 Pengertian Kompetensi

Pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada para karyawan harus sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut agar nantinya dapat dengan mudah karyawan menyelesaikan tugas dan wewenang yang telah dibebankan kepadanya dengan tepat waktu dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Menurut (Marwansyah, 2021) Kompetensi adalah perpaduan antara keterampilan, pengetahuan, sikap & karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan mencapai keberhasilan atas target dalam sebuah pekerjaan yang diukur dengan menggunakan standar yang telah ditetapkan, dan dapat ditingkatkan lagi melalui proses pelatihan dan pengembangan.

Menurut (Wibowo, 2016) Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seorang individu untuk melakukan dan melaksanakan pekerjaan atau tugas-tugas yang dilandasi dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang individu serta didukung oleh sikap kerja atas pekerjaan yang sudah menjadi

tanggung jawabnya. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan pengetahuan dan keterampilan yang bercirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu.

Menurut (Sudarmanto, 2019) kompetensi adalah “karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul di dalam pekerjaan atau situasi. Menurut (Priansa, 2021) mendefinisikan bahwa Kompetensi merupakan kapasitas yang dimiliki oleh seseorang yang dimana bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa saja yang diisyaratkan oleh pekerjaan didalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu untuk dapat mencapai apa yang diharapkan.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan seseorang yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai yang ditetapkan.

2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Kompetensi

Menurut (Fahmi, 2018) adapun tujuan dari kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Dapat dijadikan sebagai acuan dalam menetapkan diposisi manakah setiap karyawan akan ditempatkan, dan jika diberikan promosi jabatan maka pada posisi jabatan yang seperti apakah yang layak diberikan kepada karyawan tersebut dan apakah karyawan itu mampu untuk menjalaninya.
2. Untuk dapat mengetahui nilai dari kompetensi pada setiap karyawan, apakah terdapat peningkatan setiap periode waktunya atau malah terjadi penurunan pada kinerja para karyawan tersebut.
3. Untuk dapat mengetahui kendala apa saja yang terjadi dan dialami oleh para setiap karyawan selama ini yang dimana dapat menyebabkan kompetensi

karyawan sulit untuk mengalami peningkatan, atau biasa kita sebut sebagai diagnosis kompetensi.

Menurut (Rosmaini & Tanjung, 2019) Terdapat beberapa manfaat dari kompetensi yaitu:

1. Sebagai alat dalam menyeleksi karyawan

Adanya kompetensi dapat digunakan sebagai alat dalam memilih dan menyeleksi karyawan didalam organisasi agar mendapatkan calon karyawan yang terbaik yaitu diharapkan dengan adanya kejelasan atas perilaku dari setiap karyawan, juga dapat memperkecil atas biaya rekrutmen yang dilakukan, serta mendapat sasaran yang efektif.

2. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.

Pengetahuan, karakteristik dan keterampilan apa saja yang dibutuhkan dalam melakukan suatu pekerjaan. Serta perilaku apa saja yang sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dimana pada akhirnya juga akan berpengaruh terhadap kinerja para karyawan didalam organisasi.

3. Memaksimalkan produktivitas pekerjaan yang dilakukan

Terus meningkatkan dan mengembangkan kinerja karyawan untuk menutupi kesenjangan yang terjadi agar dapat maksimal dalam melakukan pekerjaan.

4. Sebagai dasar pengembangan sistem remunerasi

Untuk dapat mengembangkan sistem remunerasi yang baik dan terarah dapat mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu perilaku yang telah diharapkan dari seorang karyawan.

5. Dapat memudahkan adaptasi terhadap perubahan

Menetapkan keterampilan apa saja yang sedang dibutuhkan dalam memenuhi setiap kebutuhan yang selalu berubah-ubah.

6. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi

Untuk dapat mengkomunikasikan nilai dan hal-hal apa saja yang dapat menjadi fokus dalam meningkatkan kinerja karyawan di organisasi.

2.1.4.3 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kompetensi

Menurut (Sutrisno, 2017) faktor yang mempengaruhi kompetensi yaitu:

1. Pengetahuan (*Knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.
2. Pemahaman (*Understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan efektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
3. Kemampuan (*Skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
4. Nilai (*Value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang.

5. Sikap (*Attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.
6. Minat (*Interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan.

Adapun beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi menurut (Handoko, 2021) yaitu :

1. Keyakinan dan Nilai-Nilai

Keyakinan individu terhadap dirinya sendiri maupun keyakinan terhadap orang lain akan dapat mempengaruhi perilaku dari seseorang. Apabila seorang individu percaya bahwa mereka tidak memiliki karakter kreatif dan inovatif, maka individu tersebut tidak akan lebih berusaha untuk dapat berpikir tentang bagaimana menemukan cara atau kreasi yang baru dalam membuat dan melakukan sesuatu.

2. Keterampilan

Keterampilan seorang individu dapat dilihat dari diri kita sendiri, apakah kita mempunyai suatu keterampilan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan dan sudah menjadi tanggung jawab kita. Keterampilan dapat memainkan peran suatu kompetensi. Pengembangan kompetensi berkaitan secara spesifik dengan kompetensi individual dan budaya dari organisasi.

3. Pengalaman

Pengalaman juga berpengaruh terhadap suatu kompetensi. Diantaranya adalah pengalaman pada suatu organisasi seperti, cara berkomunikasi dengan kelompok, dan bagaimana cara dalam menyelesaikan masalah, dan

sebagainya. Seseorang yang tidak pernah berkomunikasi atau berhubungan dengan suatu organisasi besar maka akan sulit baginya untuk mengerti dan memahami suatu kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan.

4. Aspek-Aspek Kepribadian (*Personal Attributes*)

Aspek kepribadian merupakan suatu kompetensi intrinsik individu yang menjelaskan tentang bagaimana cara seseorang dalam berpikir, merasa, belajar dan terus berkembang. *Personal attributes* adalah suatu kompetensi yang meliputi tentang : kejujuran dan integritas, kualitas keputusan, ketegasan, manajemen stres, berpikir konseptual, dan berpikir analitis.

5. Motivasi

Motivasi adalah faktor didalam kompetensi yang dapat berubah-ubah. Dengan atasan memberikan suatu apresiasi dan dorongan terhadap para karyawannya, dan memberikan perhatian serta dapat mendengarkan pendapat bawahannya maka para karyawan akan merasa diakui keberadaannya didalam organisasi tersebut dan dengan begitu dapat memberikan pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan.

6. Isu Emosional

Selalu ragu dalam melakukan sesuatu karena takut membuat kesalahan, merasa malu, kurang percaya diri, dan merasa tidak disukai oleh sekitarnya cenderung dapat membatasi dan menghambat motivasi dan inisiatif seorang individu. Maka hambatan emosional dapat membatasi suatu penguasaan kompetensi yang ada pada diri seorang individu.

7. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada suatu pemikiran yang kognitif seperti pada pemikiran analitis dan pemikiran konseptual.

8. Budaya Organisasi

Seleksi karyawan dan praktik rekrutmen, pengambilan dalam keputusan, sistem penghargaan, filosofi organisasi (visi dan misi dalam organisasi) pelatihan dan pengembangan pada karyawan merupakan suatu kegiatan pada budaya organisasi yang dimana dapat mempengaruhi kompetensi sumber daya manusianya dalam kegiatan budaya organisasi diatas.

2.1.4.4 Indikator Kompetensi

Kompetensi sebagai suatu dasar dalam manajemen sumber daya manusia memiliki berbagai gugus dan dimensi. Menurut (P. H. Thoha, 2018) adapun indikator

kompetensi adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan manajemen tujuan dan tindakan, memiliki dimensi sebagai berikut : efisiensi, perencanaan, inisiatif, perhatian kepada hal yang detail, control diri, fleksibilitas.
2. Kemampuan manajemen orang, memiliki dimensi sebagai berikut : empati, persuasive, jaringan kerja, negosiasi, percaya diri, menejemen kelompok/tim, pengembangan orang lain, komunikasi lisan.
3. Kemampuan logika analitis, memiliki dimensi sebagai berikut : menggunakan konsep, pengakuan pola-pola, pengembangan teori, pengembangan teknologi, analisis kuantitatif, objektivitas social, komunikasi tertulis.

Menurut (Sudarmanto, 2019) adapun indikator kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*Knowledge*) adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu.
2. Kemampuan (*Skill*) adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik atau tugas mental tertentu.
3. Konsep Diri (*Self concept*) adalah sikap, nilai dan citra diri seseorang.
4. Motif (*Motives*) adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki seseorang yang menyebabkan tindakan. Motif menggerakkan, mengarahkan, dan menyeleksi perilaku terhadap kegiatan atau tujuan tertentu dan menjauh dari yang lain.

2.2 Kerangka Berpikir Konseptual

2.2.1 Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan bagi karyawan sangat penting untuk diterapkan dalam suatu organisasi. Dengan adanya pelatihan diharapkan karyawan akan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien terutama untuk menghadapi perubahan-perubahan teknologi, perubahan metode kerja, menuntut pula perubahan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan. Oleh karena itulah perusahaan yang ingin berkembang, maka pelatihan bagi karyawan harus mendapatkan pelatihan yang besar.

Pelatihan dilakukan sebagai tanggungjawab yang dilakukan secara bersama-sama antara karyawan dengan organisasi, dimana karyawan mempunyai kewajiban untuk merancang dan mengikuti Pelatihan, yang mana semua itu untuk mengembangkan kemampuannya sehingga terbuka lebar jalur karier yang lebih

baik bagi karyawan ke depan. Menurut (Bangun, 2018) Pelatihan (training) adalah suatu proses untuk memperbaiki keterampilan kerja karyawan yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan.

Semakin sering seorang karyawan mengikuti pelatihan maka akan semakin meningkat keterampilan kerjanya dan semakin terampil seorang karyawan maka akan meningkat kinerjanya. pendapat di atas selaras dengan hasil penelitian (Syahputra & Tanjung, 2020); (Marjaya & Pasaribu, 2019); (Elizar & Tanjung, 2018); (Sukoco, Tirtayasa, & Pasaribu, 2020); (Efendy & Lesmana, 2018); (R Astuti, Akbar, & Hasibuan, 2021) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Dalam melakukan suatu pekerjaan bagi setiap karyawan perusahaan membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul suatu rasa semangat atau kegairahan dalam melakukan pekerjaan, ada dua rangsangan motivasi yaitu dari dalam diri karyawan itu sendiri dan dari faktor luar karyawan (Suwanto & Koesmono, 2018).

Menurut (Sutrisno, 2017) “Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktifitas perusahaan, tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai, sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya ”.

Semakin baik motivasi kerja yg dimiliki oleh seorang karyawan maka akan semakin meningkat kinerjanya. pendapat di atas selaras dgn hasil penelitian

(Kurnia, Daulay, & Nugraha, 2019); (S. M. Hasibuan & Bahri, 2018); (Saripuddin, 2018) ; (Rini Astuti & Suhendri, 2019); (Fachrezi & Khair, 2020); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Saripuddin & Handayani, 2017); (Bahri & Nisa, 2017); (Gultom, 2014); (Jufrizen, 2018); (Jufrizen, 2017); (Rosmaini & Tanjung, 2019); (Jufrizen & Sitorus, 2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh (Bungawati, 2016) terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Kompetensi merupakan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh setiap individu karyawan yang dimana dapat membantu karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya harus sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki karyawan, agar nantinya karyawan tersebut dapat dengan mudah menyelesaikan pekerjaannya. Karena semakin tinggi pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, maka akan semakin baik pula hasil kinerja yang akan dihasilkan dari para karyawan.

Menurut (Wibowo, 2016) Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu untuk dapat melakukan dan melaksanakan pekerjaan atau tugas-tugas yang dilandasi dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang individu serta didukung oleh sikap kerja atas pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya.

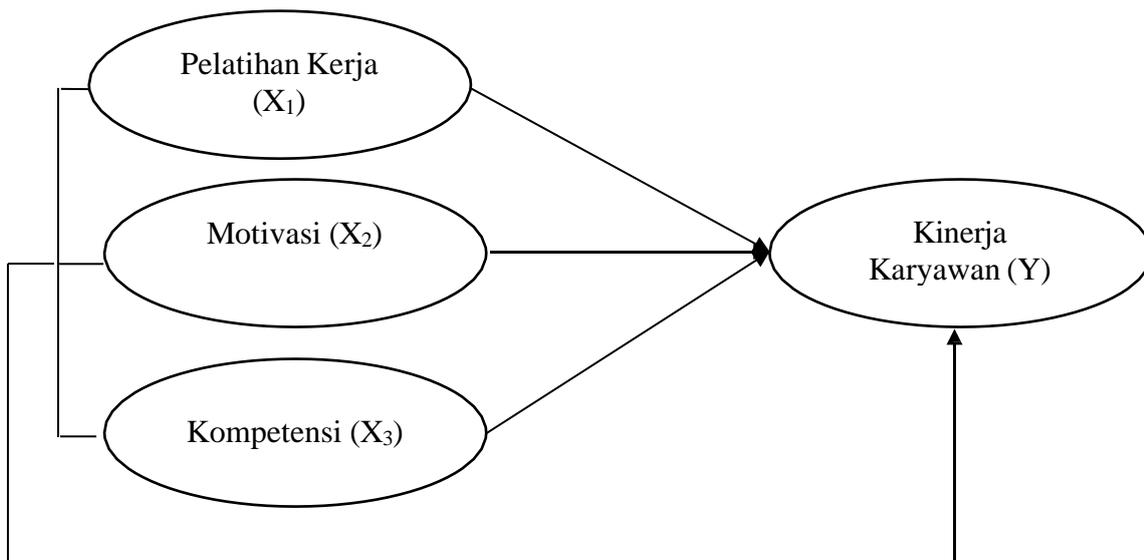
Semakin baik kompetensi kerja yg dimiliki oleh seorang karyawan maka akan semakin meningkat kinerjanya. pendapat di atas selaras dgn hasil penelitian (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Ainanur & Tirtayasa, 2018), (Bukhari & Pasaribu, 2020), dan (Syahputra & Tanjung, 2020) menyimpulkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.4 Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja sangat penting karena tujuannya untuk mengembangkan kemampuan, keterampilan, kemauan para karyawan dalam bekerja, serta dapat meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan mengarah kepada setiap hasil kerja seseorang di tempat kerja (Yusnandar, 2021). Dimana salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dapat terlihat dari pelatihan kerja dan motivasi.

Semakin sering ikut pelatihan, semakin bagus motivasinya, semakin bagus memiliki kompetensinya, maka semakin meningkat kinerjanya. pendapat di atas selaras dgn hasil penelitian yg dilakukan oleh (Adriyanto & Subakti, 2018), (Giovanni & Ali, 2024) menyimpulkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja, motivasi dan kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah dan tinjauan teoritis yang telah diuraikan maka kerangka konseptual dari penelitian ini dapat dilihat pada di bawah ini :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2016) Adapun hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh secara parsial pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1
2. Ada pengaruh secara parsial motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1
3. Ada pengaruh secara parsial kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1
4. Ada pengaruh secara simultan pelatihan kerja, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel (atau lebih) tersebut. Di mana hubungan antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis. Penelitian asosiatif menurut (Sugiyono, 2016) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.”

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian (Nasution, Fahmi, Jufrizen, Muslih, & Prayogi, 2020).

3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut (Sugiyono, 2016). Adapun definisi dari variabel di atas adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	No. Item Pernyataan
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil akhir dari sebuah aktivitas, dimana karyawan melaksanakan kewajiban kerja seefisien dan seefektif mungkin, kinerja adalah apa yang dihasilkan dari aktivitas tersebut	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian (Robbins, 2018)	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10
Pelatihan Kerja (X ₁)	Pelatihan kerja merupakan proses	1. Rekrutmen dan seleksi trainee dan trainer	1,2

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2016) mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1 yang berjumlah 127 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil dari sebagian data yang dianggap telah dapat mewakili seluruh populasi. Menurut (Sugiyono, 2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dimana sampel yang digunakan berupa sampel jenuh, yaitu menggunakan seluruh populasi untuk sampel penelitian yaitu 127 karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1.

Tabel 3.3
Proporsi Sampel Penelitian

No	Unit Kerja	Populasi (Orang)
1	Sekretariat dan Sistem Manajemen	40 Orang
2	Sumber Daya Manusia	16 Orang
3	Manajemen Aset	20 Orang
4	Hukum	10 Orang
5	Pengadaan dan TI	12 Orang
6	Akuntansi dan Keuangan	25 Orang
7	Tanaman dan Teknik Pengolahan	4 Orang
Jumlah Sampel		127 Orang

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2016) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah pengumpulan data dan informasi melalui arsip dan dokumentasi. Untuk memperoleh data pendukung yang dibutuhkan dari sumber yang dapat dipercaya, maka digunakan teknik dokumentasi. Teknik dokumentasi berguna untuk memperoleh data tentang jumlah karyawan dan data tentang gambaran umum PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1 dan data-data lain yang mendukung.

2. Kuesioner (Angket)

Menurut (Sugiyono, 2016) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat mengenai pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Adapun dalam penyebaran kuesioner yang dapat dilakukan peneliti dengan menggunakan jenis skala likert, dimana pengukuran skala likert dengan bentuk checklist dimana untuk pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu:

Tabel 3.4
Skala Likert

Item	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

3.6 Instrument Validitas dan Reliabilitas Data

3.6.1 Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya setiap butir pertanyaan yang diberikan kepada responden didalam mendefinisikan suatu variabel. Instrument dapat dinyatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek diteliti (Sugiyono, 2016).

Ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dalam rumus *Korelasi Product Moment* dari pearson, dengan ketentuan:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid.

Dimana untuk hasil uji validitas untuk variabel pelatihan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja

No Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1.	0,802	0,176	Valid
2.	0,701	0,176	Valid
3.	0,810	0,176	Valid
4.	0,756	0,176	Valid
5.	0,784	0,176	Valid
6.	0,810	0,176	Valid
7.	0,833	0,176	Valid
8.	0,772	0,176	Valid
9.	0,755	0,176	Valid
10.	0,856	0,176	Valid
11.	0,641	0,176	Valid
12.	0,656	0,176	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dimana untuk hasil uji validitas untuk variabel motivasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi

No Pertanyaan	r hitung	r table	Status
1.	0,834	0,176	Valid
2.	0,858	0,176	Valid
3.	0,838	0,176	Valid
4.	0,793	0,176	Valid
5.	0,792	0,176	Valid
6.	0,810	0,176	Valid
7.	0,875	0,176	Valid
8.	0,861	0,176	Valid
9.	0,800	0,176	Valid
10.	0,813	0,176	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dimana untuk hasil uji validitas untuk variabel kompetensi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Instrumen Kompetensi

No Pertanyaan	r hitung	r table	Status
1.	0,852	0,176	Valid
2.	0,841	0,176	Valid
3.	0,844	0,176	Valid
4.	0,836	0,176	Valid
5.	0,878	0,176	Valid
6.	0,884	0,176	Valid
7.	0,802	0,176	Valid
8.	0,815	0,176	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dimana untuk hasil uji validitas untuk variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan

No Pertanyaan	r _{hitung}	r _{table}	Status
1.	0,798	0,176	Valid
2.	0,830	0,176	Valid
3.	0,815	0,176	Valid
4.	0,872	0,176	Valid
5.	0,820	0,176	Valid
6.	0,883	0,176	Valid
7.	0,831	0,176	Valid
8.	0,792	0,176	Valid
9.	0,847	0,176	Valid
10.	0,808	0,176	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (pelatihan kerja, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan) yang diuji, ternyata semua butir pertanyaan mempunyai status valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabilitas atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran penelitian ini dilakukan dengan *caraone shot* (Pengukuran sekali saja). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Apabila alpha mendekati satu, maka reliabilitas datanya semakin terpercaya (Ghozali, 2022).

Kriteria pengujiannya:

- a. Jika nilai *Cronbach Alfa* $\geq 0,60$ maka reabilitas cukup baik.
- b. Jika nilai *Cronbach Alfa* $\leq 0,60$ maka reabilitas cukup baik.

Tabel 3.9
Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Pelatihan Kerja	0,935	Reliabel
Motivasi	0,948	Reliabel
Kompetensi	0,940	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,949	Reliabel

Sumber : *Data Penelitian*

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa realibilitas instrument mengenai pelatihan kerja (Variabel X_1) sebesar 0,935 (reliabel), Instrument motivasi (variabel X_2) sebesar 0,948 (reliabel), Instrument kompetensi (variabel X_2) sebesar 0,940 (reliabel) dan kinerja karyawan (variabel Y) sebesar 0,949 (reliabel)

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan tahap:

1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian regresi dilakukan, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2018) model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal. Ada empat pengujian dalam uji asumsi klasik yang terdiri dari:

a. Uji Normalitas Data

Menurut Ghozali (2018) tujuan dilakukan uji normalitas adalah : “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk

mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik”.

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal *probability* plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya, dasar pengambilan keputusannya adalah :

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah pengujian untuk melihat apakah terdapat korelasi antara variabel independen, jika terjadi korelasi antara variabel independen maka hal ini berarti terdapat multikolinieritas dan persamaan

regresi ganda yang akan terbentuk tidak dapat digunakan untuk peramalan. Menurut Ghozali (2018) uji Multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1, dan untuk nilai VIF kurang dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian untuk melihat apakah dalam suatu model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari *residual* suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Suatu model regresi yang baik harus bebas dari masalah heterokedastisitas. Menurut Ghozali (2018) uji heterokedastisitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan dengan pengamatan lainnya.

Untuk menguji ada tidaknya masalah heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat apakah terdapat pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara *SRESID* dan *ZPRED* dimana sumbu Y adalah *residual* dan sumbu X adalah X yang telah diprediksi. Apabila terdapat pola tertentu secara teratur pada grafik *scatterplot* maka terdapat indikasi bahwa terdapat heterokedastisitas. Apabila tidak terdapat pola yang jelas, maka tidak terdapat heterokedastisitas.

2. Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan uji regresi ganda untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara pelatihan kerja, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun secara simultan. Teknik analisis berganda ini dilakukan dengan bantuan *software* statistik yaitu *SPSS 23*

(*Statistical Product and Service Solution*). Persamaan dari regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Dalam metode analisis data ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan spesifikasi model sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y	: Variabel Kinerja Karyawan
a	: Konstanta
X ₁	: Variabel Pelatihan Kerja
X ₂	: Variabel Motivasi
X ₃	: Variabel Kompetensi
b	: Koefisien regresi
e	: Variabel pengganggu

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2022). Dimana uji t mencari t_{hitung} dan membandikan dengan t_{tabel} apakah variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji t, dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t_{hitung}	= Nilai t
r	= Nilai Koefisien korelasi
n	= Jumlah Sampel

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- 1) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap dependen.
- 2) Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap dependen.

4. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2022). Uji F dapat dihitung dengan rumus :

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Dimana:

- F_{hitung} = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel
- N = jumlah sampel
- k = jumlah variabel
- R = koefisien korelasi ganda

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- a. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

5. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan (R^2) pada intinya mengukur ketepatan atau kecocokan garis regresi yang dibentuk dari hasil pendugaan terhadap hasil yang diperoleh. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Menurut Ghozali (2018) uji koefisien determinasi (uji R^2) digunakan untuk persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Rumus untuk mengukur besarnya proporsi adalah:

$$KD = R^2 \times 100 \%$$

Dimana:

KD = Koefisien Determinan

R^2 = Determinan

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 12 pertanyaan untuk variabel (X_1), 8 pertanyaan untuk variabel (X_2), 10 pertanyaan untuk variabel (X_3) dan 10 pertanyaan untuk variabel (Y) dimana yang menjadi variabel X_1 , adalah pelatihan kerja, yang menjadi variabel X_2 adalah motivasi, yang menjadi variabel X_3 adalah kompetensi dan variabel kinerja karyawan (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 127 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert*.

4.1.1.1 Karakteristik Responden

1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Perempuan	41 orang	32 %
2	Laki-Laki	86 orang	68 %
	Jumlah	127 orang	100%

Sumber : data yang diolah (2025)

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1 terdiri dari 41 orang perempuan (32%) dan laki-laki sebanyak 86 orang laki-laki (68%) dapat dikatakan bahwa sebagian

besar karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1 adalah laki-laki, hal ini menunjukkan pertanggung jawaban pekerjaan dibebankan kepada laki-laki

2. Karakteristik Berdasarkan Usia

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia, 20-30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun dan usia di atas 51 tahun, untuk hasil selengkapnya dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	20 – 30 tahun	32 orang	25%
2.	31– 40 tahun	62 orang	49%
3.	41 – 50 tahun	21 orang	17%
4.	Di atas 51 tahun	12 orang	9%
Jumlah		127 orang	100%

Sumber : data yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas yakni deskripsi responden berdasarkan usia, dimana kelompok usia responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah responden yang berusia antara 31– 40 tahun yakni sebanyak 62 orang (49%), kemudian disusul responden yang berusia antara 20-30 tahun dengan jumlah responden sebanyak 32 orang (25%), dimana karyawan yang produktif dalam menjalankan pekerjaan berada diusia muda.

3. Karakteristik Responden menurut Jenis Pendidikan

Adapun deskripsi responden menurut jenis pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden menurut Jenis Pendidikan

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SMA	15 orang	12%
2.	D-3	21 orang	17%
3.	S1(Starat 1)	81 orang	64%
4.	S2 (Strata 2)	10 orang	8%
Jumlah		127 orang	100%

Berdasarkan tabel 4.3 di atas yang menguraikan deskripsi responden menurut jenis pendidikan, sehingga dapatlah dikatakan bahwa jenjang pendidikan terakhir responden yang terbesar adalah sarjana (S1), yakni sebanyak 81 orang atau 64%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jenis pendidikan karyawan yang bekerja adalah Sarjana, hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki keahlian dan keterampilan yang lebih baik berada pada pendidikan Sarjana.

4.1.2 Analisa Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini akan dibahas mengenai deskripsi data masing-masing variabel penelitian dan pengaruh 3 variabel bebas yaitu variabel pelatihan kerja (X_1), variabel motivasi (X_2), variabel kompetensi (X_3) dengan satu variabel dependen kinerja karyawan (Y).

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan sebagai berikut:

Tabel 4.4
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan Kerja

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	51	40	60	47	8	6	8	6	0	0	127	100
2	35	45	72	57	6	5	4	3	0	0	127	100
3	54	43	55	43	12	9	6	5	0	0	127	100
4	52	41	53	42	16	13	6	5	0	0	127	100
5	52	41	59	46	12	9	4	3	0	0	127	100
6	58	46	57	45	5	4	7	6	0	0	127	100
7	60	47	50	39	13	10	4	3	0	0	127	100
8	52	41	59	46	13	10	3	2	0	0	127	100
9	45	35	61	48	14	11	5	4	2	2	127	100
10	50	39	62	49	9	7	2	2	4	3	127	100
11	40	31	74	58	10	8	3	2	0	0	127	100
12	33	26	76	60	8	6	7	6	3	2	127	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai perusahaan ini memiliki dan menerapkan strategi yang baik dalam merekrut dan menyeleksi karyawan, mayoritas responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 47%
2. Dari jawaban kedua mengenai strategi rekrutmen dan seleksi untuk karyawan didasarkan pada tingkat keterampilan yang dimiliki oleh karyawan, mayoritas responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 57%
3. Dari jawaban ketiga mengenai materi pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan kebutuhan kerja, mayoritas responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 43%
4. Dari jawaban keempat mengenai materi pelatihan yang saya ikuti dapat memberikan manfaat secara pengetahuan dan keterampilan dibidang pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 42%
5. Dari jawaban kelima mengenai pelatihan yang saya ikuti menggunakan metode pelatihan yang sesuai dengan topik yang dibahas, mayoritas responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 46%
6. Dari jawaban keenam mengenai pelaksanaan pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan dan tepat waktu, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 46%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai pelatihan yang diberikan untuk mempercepat kinerja suatu tugas, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 47%

8. Dari jawaban kedelapan mengenai program pelatihan yang diberikan perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi, mayoritas responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 46%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai adanya tambahan pengetahuan yang didapatkan setelah diberikan pelatihan, mayoritas responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 48%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai adanya peningkatan kinerja yang dihasilkan untuk perusahaan setelah mendapatkan pelatihan, mayoritas responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 49%
11. Dari jawaban kesebelas mengenai pelatihan yang pernah saya ikuti dapat membantu saya dalam menyesuaikan diri di tempat kerja, mayoritas responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 58%
12. Dari jawaban kedua belas mengenai karyawan mengikuti pelatihan sesuai dengan persyaratan yang dibutuhkan kantor, mayoritas responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 60%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui bahwa pelatihan kerja melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat dalam kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab setuju.

Tabel 4.5
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	51	40	56	44	11	9	7	9	0	0	127	100
2	48	38	52	41	21	17	6	5	0	0	127	100
3	56	44	47	37	23	18	1	1	0	0	127	100
4	58	46	43	34	19	15	5	4	2	2	127	100
5	54	43	61	48	12	9	0	0	0	0	127	100
6	50	39	45	35	28	22	4	3	0	0	127	100
7	52	41	42	33	27	21	6	5	0	0	127	100
8	45	35	64	50	10	8	8	6	0	0	127	100
9	56	44	47	37	22	17	2	2	0	0	127	100
10	44	35	52	41	27	21	4	3	0	0	127	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai selalu berusaha sekuat tenaga dan fokus seperti yang diajarkan atasan dalam mengerjakan tugas agar hasil yang dicapai sangat memuaskan dan optimal, mayoritas responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 44%
2. Dari jawaban kedua mengenai selalu bekerja keras untuk mencapai kinerja yang baik, mayoritas responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 41%
3. Dari jawaban ketiga mengenai termotivasi untuk berkontribusi diperusahaan dengan baik demi mencapai masa depan yang baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 44%
4. Dari jawaban keempat mengenai berorientasi pada masa depan untuk mencapai hasil yang baik dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 46%

5. Dari jawaban kelima mengenai berusaha sekuat tenaga untuk maju dengan meningkatkan kinerja, mayoritas responden menjawab setuju dengan dengan presentase sebesar 48%
6. Dari jawaban keenam mengenai berusaha untuk meningkatkan kinerja saya agar golongan saya ikut meningkat, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 39%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai selalu menekuni segala pekerjaan yang saya kerjakan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 41%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai mengutamakan ketekunan dalam menyelesaikan pekerjaan yang saya lakukan, mayoritas responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 50%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai berusaha memanfaatkan waktu sebaik mungkin untuk mengerjakan pekerjaan yang saya lakukan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 44%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 41%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui bahwa motivasi kerja melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat dalam kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab setuju.

Tabel 4.6
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	52	41	51	40	15	12	9	7	0	0	127	100
2	47	37	48	38	30	24	2	2	0	0	127	100
3	41	32	46	54	15	12	2	2	0	0	127	100
4	48	38	53	42	23	18	3	2	0	0	127	100
5	46	36	60	47	13	10	3	2	5	4	127	100
6	49	39	64	50	8	6	6	5	0	0	127	100
7	50	39	64	50	13	10	0	0	0	0	127	100
8	48	38	61	48	15	12	3	2	0	0	127	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai memiliki pemahaman dasar mengenai manajemen perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 40%
2. Dari jawaban kedua mengenai memiliki pemahaman mengenai struktur dan tingkatan yang ada diperusahaan, mayoritas responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 38%
3. Dari jawaban ketiga mengenai mampu dalam mengerjakan setiap pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 54%
4. Dari jawaban keempat mengenai memiliki keahlian dalam beberapa pekerjaan yang ada diperusahaan, mayoritas responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 42%
5. Dari jawaban kelima mengenai perilaku saya yang cepat dalam merespons sebuah situasi permasalahan, mayoritas responden menjawab setuju dengan dengan presentase sebesar 47%

6. Dari jawaban keenam mengenai memiliki memiliki keyakinan atas kemampuan yang ada pada diri saya sendiri, mayoritas responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 50%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai mempunyai minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini dan pengembangan karir kedepannya, mayoritas responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 50%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai mampu mengenali dan mengatasi permasalahan yang muncul dalam melaksanakan sebuah pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 48%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui bahwa kompetensi melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat dalam kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab setuju.

Tabel 4.7
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	60	47	54	43	10	8	3	2	0	0	127	100
2	54	43	50	39	14	11	9	7	0	0	127	100
3	50	39	57	45	16	13	4	3	0	0	127	100
4	50	39	55	43	15	12	7	6	0	0	127	100
5	47	37	55	43	18	14	5	4	2	2	127	100
6	48	38	58	46	13	10	4	3	4	3	127	100
7	51	40	59	46	17	13	0	0	0	0	127	100
8	52	41	55	43	16	13	4	3	0	0	127	100
9	89	70	23	18	4	3	11	9	0	0	127	100
10	88	69	23	18	14	11	1	1	0	0	127	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 47%
2. Dari jawaban kedua mengenai selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 43%
3. Dari jawaban ketiga mengenai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi, mayoritas responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 45%
4. Dari jawaban keempat mengenai mampu bekerja mencapai/melebihi target yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 43%
5. Dari jawaban kelima mengenai tidak pernah terlambat masuk kerja, mayoritas responden menjawab setuju dengan dengan presentase sebesar 43%
6. Dari jawaban keenam mengenai masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 46%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai dapat memberi nilai lebih atau manfaat bagi pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 46%

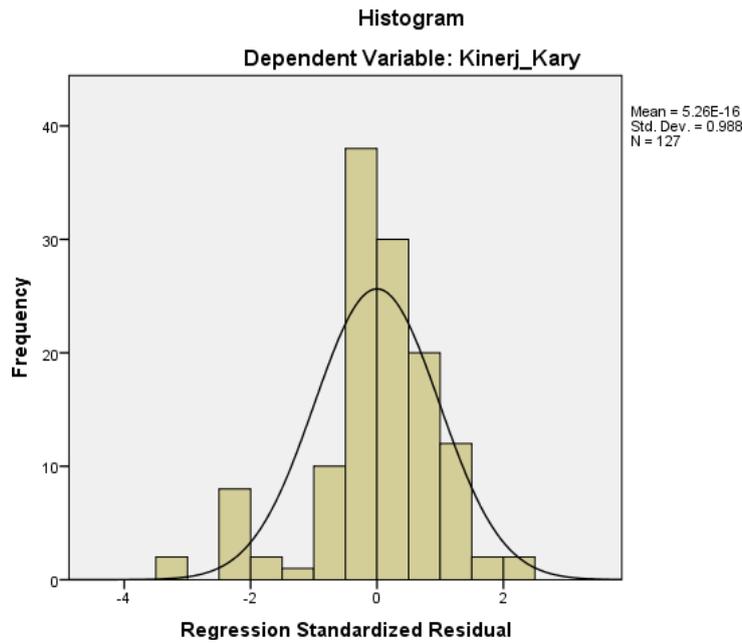
8. Dari jawaban kedelapan mengenai dapat berprestasi dalam pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 43%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai dapat menyelesaikan pekerjaan anda tanpa perlu bantuan orang lain, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 70%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai dapat memahami setiap pekerjaan saya sendiri, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 69%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui bahwa kinerja karyawan melalui penyebaran kuesioner dilakukan memiliki pengaruh kuat. Terbukti dengan jawaban yang lebih mendominasi menjawab setuju.

4.1.3 Uji Asumsi Klasik

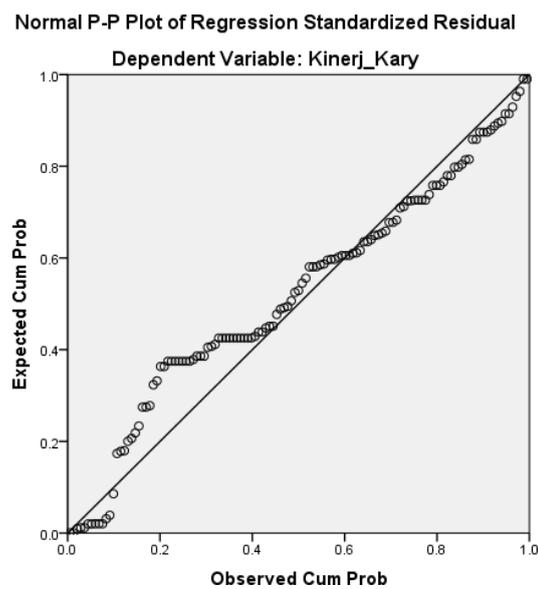
1. Uji Normalitas

Uji normalitas menguji data variabel bebas dan data variabel terikat pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji histogram dan uji normal probability plot. Regresi memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal. Hasil dari uji normalitas dengan menggunakan program SPSS 23 sebagai berikut :



Gambar 4.1
Grafik Histogram

Berdasarkan tampilan gambar 4.1 di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva *dependent* dan *regression standarized residual* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.2
Penelitian menggunakan P-Plot

Berdasarkan gambar grafik 4.2 normal *probability plot* di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinieritas

Salah satu asumsi model regresi linier adalah tidak terdapat korelasi yang sempurna atau korelasi tidak sempurna tetapi sangat tinggi pada variabel-variabel bebasnya. Uji multikolinieritas mengukur tingkat keeratan tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antar variabel bebas melalui besaran koefisien korelasi. Multikolinieritas dapat diketahui dengan menunjukkan adanya nilai *tolerance* <0.10 atau sama dengan nilai VIF >10. Hasil dari uji multikolinieritas dengan menggunakan program SPSS 23 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8
Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.005	1.751		.003	.998		
	Pelat_Kerj	.365	.070	.388	5.205	.000	.236	4.231
	Motiv_Kerj	.219	.103	.170	2.128	.035	.205	4.874
	Kompte_	.404	.081	.403	5.024	.000	.204	4.899

a. Dependent Variable: Kinerj_Kary

Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti (2025)

Pada Tabel 4.8 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

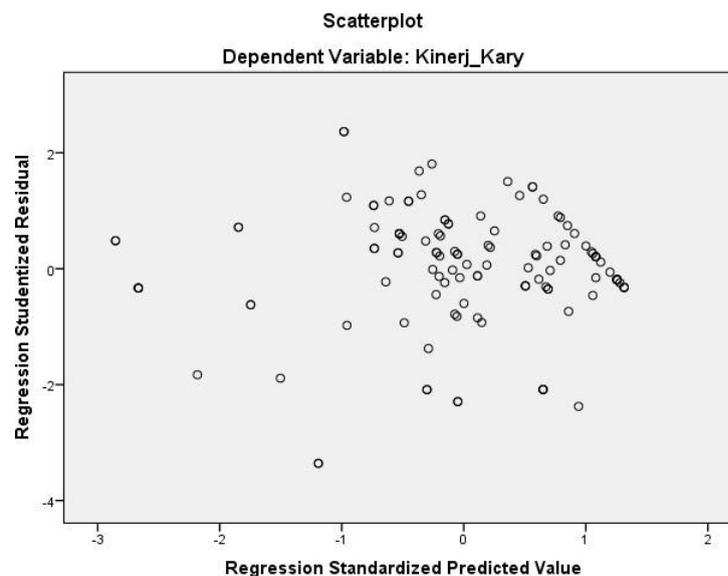
1. Pelatihan kerja (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,236 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 4,231 lebih kecil dari 10.
2. Motivasi Kerja (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,205 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 4,874 lebih kecil dari 10.

3. Kompetensi (X_3) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,204 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 4,899 lebih kecil dari 10.

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel pelatihan kerja, motivasi dan kompetensi onkir bebas dari adanya gejala multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan suatu pengujian yang dilakukan untuk menguji sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Hasil analisis uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada gambar berikut ini:



Gambar 4.3
Uji Heterokedastisitas

Pada gambar 4.3 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

4.1.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui statistik, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.9
Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.005	1.751		.003	.998		
	Pelat_Kerj	.365	.070	.388	5.205	.000	.236	4.231
	Motiv_Kerj	.219	.103	.170	2.128	.035	.205	4.874
	Kompte_	.404	.081	.403	5.024	.000	.204	4.899

a. Dependent Variable: Kinerja_Kary

Berdasarkan output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 0,005 + 0,365X_1 + 0,219X_2 + 0,404X_3 + e$

Model tersebut menunjukkan arti bahwa:

1. Konstanta = 0,005

Jika variabel pelatihan kerja, motivasi dan kompetensi diasumsikan tetap maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,005.

2. Koefisien Pelatihan kerja X_1

Nilai koefisien pelatihan kerja sebesar 0,365. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 kali untuk pelatihan kerja akan diikuti terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,365.

3. Koefisien Motivasi X_2

Nilai koefisien motivasi sebesar 0,219. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 kali untuk motivasi akan diikuti terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,219.

4. Koefisien Kompetensi X_2

Nilai koefisien kompetensi sebesar 0,404. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 kali untuk kompetensi akan diikuti terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,404.

4.1.5 Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas pelatihan kerja, motivasi dan kompetensi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan maka perlu dilakukan uji t. Pengujian secara parsial dapat dilihat dari uji t, apabila nilai probabilitasnya $< 0,05$, H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Uji t

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.005	1.751		.003	.998		
Pelat_Kerj	.365	.070	.388	5.205	.000	.236	4.231
Motiv_Kerj	.219	.103	.170	2.128	.035	.205	4.874
Kompte_	.404	.081	.403	5.024	.000	.204	4.899

a. Dependent Variable: Kinerj_Kary

Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2024)

Untuk t_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik dengan nilai signifikansi 0,05 dengan df (*degree of freedom*) = $n - k$ atau $127 - 3 = 124$ (k adalah jumlah variabel independen dan n adalah jumlah responden). Didapat t_{tabel} sebesar 1,979. Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel pelatihan kerja diperoleh t_{hitung} (5,205) $> t_{tabel}$ (1,979) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel motivasi diperoleh t_{hitung} (2,128) $> t_{tabel}$ (1,979) dengan nilai signifikansi sebesar $0,035 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel kompetensi diperoleh t_{hitung} (5,024) $> t_{tabel}$ (1,979) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan

4.1.6 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas pelatihan kerja, motivasi dan kompetensi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan secara bersama-sama. Berdasarkan pengujian dengan SPSS versi 23 diperoleh output ANOVA pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4969.580	3	1656.527	212.296	.000 ^b
	Residual	959.759	123	7.803		
	Total	5929.339	126			

a. Dependent Variable: Kinerj_Kary

b. Predictors: (Constant), Kompte_, Pelat_Kerj, Motiv_Kerj

Untuk F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik dengan nilai signifikansi 0,05 dengan df (*degree of freedom*) = $n - k - 1$ atau $127 - 3 - 1 = 123$ (k adalah jumlah variabel independen dan n adalah jumlah responden). Didapat F_{tabel} sebesar 2,68. Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai F_{hitung} (212,296) $> F_{tabel}$ (2,68) dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil

dari 0.05 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan pelatihan kerja, motivasi dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1

4.1.7 Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi pelatihan kerja, motivasi dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan secara simultan dapat diketahui berdasarkan nilai *Adjusted R Square* pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.12
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.915 ^a	.838	.834	2.79337	1.564

a. Predictors: (Constant), Kompte_, Pelat_Kerj, Motiv_Kerj

b. Dependent Variable: Kinerj_Kary

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,834 atau 83,4% yang artinya pengaruh pelatihan kerja, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1 sebesar 83,4%, sedangkan sisanya 16,6% variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kualitas produk, layanan, harga dan variabel lainnya.

4.2 Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (pelatihan kerja, motivasi dan kompetensi), berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel pelatihan kerja diperoleh t_{hitung} (5,205) > t_{tabel} (1,979) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan bagi karyawan sangat penting untuk diterapkan dalam suatu organisasi. Dengan adanya pelatihan diharapkan karyawan akan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien terutama untuk menghadapi perubahan-perubahan teknologi, perubahan metode kerja, menuntut pula perubahan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan. Oleh karena itulah perusahaan yang ingin berkembang, maka pelatihan bagi karyawan harus mendapatkan pelatihan yang besar.

Pelatihan dilakukan sebagai tanggungjawab yang dilakukan secara bersama-sama antara karyawan dengan organisasi, dimana karyawan mempunyai kewajiban untuk merancang dan mengikuti Pelatihan, yang mana semua itu untuk mengembangkan kemampuannya sehingga terbuka lebar jalur karier yang lebih baik bagi karyawan ke depan. Menurut (Bangun, 2018) Pelatihan (training) adalah suatu proses untuk memperbaiki keterampilan kerja karyawan yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan.

Semakin sering seorang karyawan mengikuti pelatihan maka akan semakin meningkat keterampilan kerjanya dan semakin terampil seorang karyawan maka akan meningkat kinerjanya. pendapat di atas selaras dengan hasil penelitian (Syahputra & Tanjung, 2020); (Marjaya & Pasaribu, 2019); (Elizar & Tanjung, 2018); (Sukoco, Tirtayasa, & Pasaribu, 2020); (Efendy & Lesmana,

2018); (R Astuti, Akbar, & Hasibuan, 2021) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel motivasi diperoleh t_{hitung} (2,128) > t_{tabel} (1,979) dengan nilai signifikansi sebesar $0,035 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Dalam melakukan suatu pekerjaan bagi setiap karyawan perusahaan membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul suatu rasa semangat atau kegairahan dalam melakukan pekerjaan, ada dua rangsangan motivasi yaitu dari dalam diri karyawan itu sendiri dan dari faktor luar karyawan (Suwanto & Koesmono, 2018).

Menurut (Sutrisno, 2017) “Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktifitas perusahaan, tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai, sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya ”.

Semakin baik motivasi kerja yg dimiliki oleh seorang karyawan maka akan semakin meningkat kinerjanya. pendapat di atas selaras dgn hasil penelitian (Kurnia, Daulay, & Nugraha, 2019); (S. M. Hasibuan & Bahri, 2018); (Saripuddin, 2018) ; (Rini Astuti & Suhendri, 2019); (Fachrezi & Khair, 2020); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Saripuddin & Handayani, 2017); (Bahri & Nisa, 2017); (Gultom, 2014); (Jufrizen, 2018); (Jufrizen, 2017); (Rosmaini & Tanjung,

2019); (Jufrizen & Sitorus, 2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh (Bungawati, 2016) terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel kompetensi diperoleh t_{hitung} (5,024) > t_{tabel} (1,979) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Kompetensi merupakan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh setiap individu karyawan yang dimana dapat membantu karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya harus sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki karyawan, agar nantinya karyawan tersebut dapat dengan mudah menyelesaikan pekerjaannya. Karena semakin tinggi pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, maka akan semakin baik pula hasil kinerja yang akan dihasilkan dari para karyawan.

Menurut (Wibowo, 2016) Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu untuk dapat melakukan dan melaksanakan pekerjaan atau tugas-tugas yang dilandasi dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang individu serta didukung oleh sikap kerja atas pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya.

Semakin baik kompetensi kerja yg dimiliki oleh seorang karyawan maka akan semakin meningkat kinerjanya. pendapat di atas selaras dngn hasil penelitian (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Ainanur & Tirtayasa, 2018), (Bukhari & Pasaribu, 2020), dan (Syahputra & Tanjung, 2020) menyimpulkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja, motivasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1. Dengan nilai $F_{hitung} (212,296) > F_{tabel} (2,68)$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Selanjutnya nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,834 atau 83,4% yang artinya pengaruh pelatihan kerja, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1 sebesar 83,4%, sedangkan sisanya 16,6% variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kualitas produk, layanan, harga dan variabel lainnya.

Kinerja sangat penting karena tujuannya untuk mengembangkan kemampuan, keterampilan, kemauan para karyawan dalam bekerja, serta dapat meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan mengarah kepada setiap hasil kerja seseorang di tempat kerja (Yusnandar, 2021). Dimana salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dapat terlihat dari pelatihan kerja dan motivasi.

Semakin sering ikut pelatihan, semakin bagus motivasinya, semakin bagus memiliki kompetensinya, maka semakin meningkat kinerjanya. pendapat di atas

selaras dngn hasil penelitian yg dilakukan oleh (Adriyanto & Subakti, 2018), (Giovanni & Ali, 2024) menyimpulkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja, motivasi dan kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1. Responden pada penelitian ini berjumlah 96 responden, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1.
2. Terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1.
3. Terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1.
4. Terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan pelatihan kerja, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional 1

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah:

1. Perusahaan harus memperhatikan serta meningkatkan efektifitas Pelatihan bagi para karyawan dimana efektifitas pelatihan yang harus diperhatikan yaitu mulai dari materi pelatihan, metode dan media serta jadwal dalam pelatihan yang seharusnya sudah disesuaikan dengan kebutuhan karyawan dalam menunjang pekerjaannya selain itu juga didukung dengan saran dan prasarana yang diberikan perusahaan agar pelatihan dapat berjalan dengan

optimal, sehingga dapat meningkatkan efektifitas dan produktifitas karyawan dalam bekerja.

2. Saran yang dapat diberikan atas dasar penelitian ini diharapkan perusahaan untuk memperhatikan motivasi kerja seperti dimana motivasi ini diperlukan untuk mencapai hasil kinerja yang diharapkan dan diperlukan bagi karyawan itu sendiri untuk meningkatkan keterampilannya di dalam bekerja, baik itu secara individu maupun kelompok.
3. Saran yang dapat diberikan atas dasar penelitian ini diharapkan perusahaan untuk memperhatikan kompetensi karyawan yang berkaitan dengan keterampilan kerja karyawan dalam menangani setiap pekerjaan yang diberikan, perilaku di perusahaan serta peningkatan pengalaman kerja karyawan dengan cara meningkatkan kompetensi karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
4. Kepada peneliti selanjutnya penulis menyarankan hendaknya menambahkan atau menggunakan variabel-variabel bebas yang mendukung lainnya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Adapun yang menjadi keterbatasan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu pelatihan kerja, motivasi dan kompetensi. sedangkan, masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Dalam penelitian ini data yang dihasilkan hanya dari instrumen kuisioner yang didasarkan pada pernyataan dari responden. Sehingga, kesimpulan yang didapat hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen kuisioner secara tertulis tanpa dilengkapi

DAFTAR PUSTAKA

Adriyanto, H., & Subakti, A. G. (2018). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Hotel Sahid Jaya Lippo

- Cikarang). *Journal of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation*, 1(2), 55–69.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Nusa Media Yogyakarta.
- Ainanur, & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Amalia, D., Nurdiana, E., & Wibowo, S. N. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 5(3), 118–126.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Anggereni, N. W. A. S. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606–615.
- Astuti, R, Akbar, L. Y., & Hasibuan, L. S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Deltamas Surya Indah Mulia Medan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 8–13.
- Astuti, Rini, & Suhendri. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (MBEP)*, 5(2), 1–10.
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(1), 100–105.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bukhari, & Pasaribu, S. E. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi s Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Man*, 2(1), 89–103.
- Bungawati. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 7 Makassar. *Jurnal Competitiveness*, 10(2), 1–15.

- Efendy, A., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hermes Realty Indonesia. *Jurnal Ilmiah Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 1(1), 1–16.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.
- Fahmi, I. (2018). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Farisi, S. (2022). Antecedent Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(2), 190–203.
- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2022). Peranan Kinerja Dalam Mempengaruhi Pelatihan Dan Motivasi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 3(1), 124–134.
- Ghozali, I. (2022). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat* (7th ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Giovanni, N., & Ali, H. (2024). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja (Pemanfaatan Artificial Intelligence dalam Systematic Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, 5(3), 564–573.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 2(1–9).
- Handoko, T. H. (2021). *Manajemen*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 1(1), 405–424.

- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 365–372.
- Mangkunegara, A. . A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Kosda Karya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Marwansyah. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Muis, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Industri*. Bogor: IPB Press.
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(2020), 1–7.
- Nawawi, I. (2017). *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar Iterpratama Mandiri.
- Priansa, D. J. (2021). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Putrana, Y., Fathoni, A., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour D Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Gelora Persada Med i; Semarang. *Journal Of Management*, 2(2), 1–14.
- Rahadi, D. R., Saputra, S., Hati, P. C., & Farid, M. M. (2023). *Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan*. Bandung: Lentera Ilmu Madani.
- Rahmawanti, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 1–9.

- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Saripuddin, J. (2018). Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Coca Colabottling Indonesia Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 1(1), 1–10.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 2(1), 420–429.
- Simamora, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siregar, E. (2021). Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 145–151.
- Sudarmanto. (2019). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sukoco, S., Tirtayasa, S., & Pasaribu, H. K. (2020). Kepemimpinan, Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 224–239.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cetakan Ke.). Kencana.
- Suwanto, S., & Koesmono, K. (2018). *Manajemen SDM dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 283–295.

- Thoha, M. (2016). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Thoha, P. H. (2018). *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wibowo. (2016). *Prilaku Dalam Organisasi* (Edisi Ke-2.). Yogyakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, E. S. (2021). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wijaya, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Ecoment Global*, 2(1), 40–50.
- Yekti, S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Paradigma*, 1(3), 336–356.
- Yuliana. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada PT Haluan Star Logistic. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 17(2), 135–150.
- Yusnandar, W. (2021). Effect of Communication and Work Discipline on Employee Performance at PT. Means of Agro Nusantara Medan North Sumatra (Head Tank Rental Services). *Journal of International Conference Proceedings*, 4(2), 536–546.
- Yuwono. (2017). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta.: Andi.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bila mempunyai surat ini agar diketahui nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/IAK-Ppp/PT/III/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
TUGAS AKHIR MAHASISWA**

NOMOR : 108 / TGS / H.3-AU / UMSU-05 / F / 2025

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Tugas Akhir / Jurnal dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 19 Oktober 2024

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/ Jurnal Mahasiswa :

Nama : Wiranda
N P M : 2105160343
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Pelatihan Kinerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara I Regional I

Dosen Pembimbing : Willy Yusnandar, SE., M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Tugas Akhir / Jurnal dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Tugas Akhir/ Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Tugas Akhir / Jurnal harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. **Tugas Akhir** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **13 Januari 2026**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 13 Rajab 1446 H
13 Januari 2025 M



Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
NIDN : 0109086502

Tembusan :

1. Perteinggal.





UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Pj/PTRII/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsu](#)

[umsu](#)

[umsu](#)

[umsu](#)

Nomor : 108 /IL3-AU/UMSU-05/ F / 2025
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 13 Rajab 1446 H
13 Januari 2025 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PTPN I Regional I
Jl.Lintas Sumatera Km.21 Tj Morawa
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan Tugas Akhir yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Wiranda
Npm : 2105160343
Jurusan : Manajemen
Semester : VII (Tujuh)
Judul : Pengaruh Pelatihan Kinerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara I Regional I.

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Pertinggal



REGIONAL 1

Alamat Jl. Raya Medan – Tanjung Morawa Km.16
Kab. Deli Serdang – Prov. Sumatera Utara
Telp : (061) 7940055 Email : srkh_reg1@ptpn1.co.id



Nomor : RH1B/X/2025.01.30-2
Lampiran : -
Perihal : **PENDIDIKAN**
Pelaksanaan Penelitian

Tanjung Morawa, 30/01/2025

Kepada :

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jalan Mughtar Basri No.3 Medan

Menghunjuk Surat Saudara Nomor : 108/II.3-AU/UMSU-05/F/2025 tanggal 13 Januari 2025 perihal Permohonan Penelitian atas nama :

No	Nama Mahasiswa	NPM	Judul Penelitian
1	Wiranda	2105160343	PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PERKEBUNAN NUSANTARA I REGIONAL 1

Dengan ini disampaikan bahwa pada prinsipnya Perusahaan dapat memberikan izin kepada Mahasiswa yang Namanya tersebut di atas untuk melaksanakan Penelitian di Bagian Sumber Daya Manusia Kantor Regional PT Perkebunan Nusantara I Regional 1 pada tanggal **1 Februari s/d 14 Maret 2025** dengan tetap menjaga ketertiban dan menaati segala peraturan yang berlaku di lingkungan PT Perkebunan Nusantara I Regional 1.

Segala Biaya yang berkenaan dengan kegiatan tersebut ditanggung oleh Mahasiswa yang bersangkutan dan kepada Mahasiswa yang bersangkutan diharuskan menyampaikan laporan kegiatan hasil Penelitian yang diketahui oleh Kepala Bagian terkait kepada Bagian Sumber Daya Manusia apabila telah selesai.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

PT Perkebunan Nusantara I

Bagian Sumber Daya Manusia



Dicky Harianto

Kepala Sub Bagian Pengembangan SDM

**PT PERKEBUNAN NUSANTARA I**

Gedung Agro Plaza Lantai 14
Jl. H. R. Rasuna Said Kav X2 – 1, Jakarta 12950
Phone: 08113333214 Email: corcom@ptpn1.co.id

AKHLAK - Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menggunakan surat ini agar dituliskan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/11/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsu](#)

[umsu](#)

[umsu](#)

[umsu](#)

Nomor : 1298/IL3-AU/UMSU-05/F/2025
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 20 Syawal 1446 H
19 April 2025 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT Perkebunan Nusantara I Regional I
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk **melanjutkan Penyusunan / Penulisan Tugas Akhir pada Bab IV – V**, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpinan, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Wiranda**
N P M : **2105160343**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara I Regional I**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

Drs. H. JANURI SE., MM., M.Si., CMA
NIDN. 0109086502

Tembusan :
1. Peringgal

REGIONAL 1

Alamat Jl. Raya Medan – Tanjung Morawa Km.16
Kab. Deli Serdang – Prov. Sumatera Utara
Telp : (061) 7940055 Email : srkh_reg1@ptpn1.co.id

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : RH1B/X/2025.04.21-6

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Desmon M.N.
Jabatan : Plt. Kepala Bagian Sumber Daya Manusia
PT Perkebunan Nusantara I Regional 1

Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang namanya tersebut di bawah ini :

No	Nama	NIM	Program Studi
1	Nadia Ramdhani Hutagalung	2105160321	Manajemen
2	Mhd. Huzaimi Althaf	2105160320	
3	Nimas Sari	2105160326	
4	Wiranda	2105160343	
5	Rizki Armansyah	2105160344	

Benar telah melaksanakan Penelitian di Bagian Sumber Daya Manusia di PT Perkebunan Nusantara I Regional 1 pada tanggal **1 Februari s/d 14 Maret 2025**.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

PT Perkebunan Nusantara I

Bagian Sumber Daya Manusia

**Desmon M.N**

Plt Kepala Bagian Sumber Daya Manusia

**PT PERKEBUNAN NUSANTARA I**

Gedung Agro Plaza Lantai 14
Jl. H. R. Rasuna Said Kav X2 – 1, Jakarta 12950
Phone: 08113333214 Email: corcom@ptpn1.co.id

AKHLAK - Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif