

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PUSAT PENELITIAN KELAPA SAWIT  
(PPKS) MEDAN**

**SKRIPSI**

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



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**NAMA : ANGGA SURYA PRATAMA TANJUNG**  
**NPM : 1605160626**  
**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**  
**KONSENTRASI : MSDM**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2020**



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 11 November 2020, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

**MEMUTUSKAN**

Nama : **ANGGA SURYA PRATAMA TANJUNG**  
N P M : **1605160626**  
Program Studi : **MANAJEMEN**  
Judul Skripsi : **PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PUSAT PENELITIAN KELAPA SAWIT (PPKS) MEDAN**  
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

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si)

(MUHAMMAD ARIF, SE., MM)

Pembimbing

(RINI ASTUTI, SE., MM)

**PANITIA UJIAN**

Ketua

(H. JANURI, SE., MM., M.Si.)

Sekretaris

(ADE GUNAWAN, SE., M.Si.)





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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : ANGGA SURYA PRATAMA TANJUNG  
NPM : 1605160626  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PUSAT  
PENELITIAN KELAPA SAWIT (PPKS) MEDAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2020

Pembimbing

RINI ASTUTI, SE., MM.

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis UMSU

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si



H. JANURI, SE, M.M, M.Si

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Angga Surya Pratama Tanjung

NPM : 1605160626

Program : Strata-1

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan” adalah bersifat asli, bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, Februari 2021

Saya yang menyatakan,



Angga Surya Pratama Tanjung

## **ABSTRAK**

### **Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS)**

**Angga Surya Pratama Tanjung**  
Manajemen

Anggasurya1710@gmail.com

Sumber Daya Manusia yang berkualitas akan turut memajukan organisasi sebagai wadah untuk meningkatkan kinerja yang baik, karyawan merupakan unsur yang paling penting dalam memajukan perusahaan karena karyawan inilah yang akan menggerakkan dan mengendalikan. Sumber Daya yang ada dalam perusahaan adalah kinerja karyawan. Adapun faktor yang mempengaruhi antara lain pelatihan dan motivasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan kuesioner, adapun teknik penyampelan data menggunakan teknik slovin. Teknik analisis data menggunakan analisis data regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan kinerja karyawan sama-sama dipengaruhi oleh pelatihan dan motivasi.

**Kata kunci : Pelatihan, Motivasi dan Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

### ***Effect of Training and Motivation on Employee Performance at Oil Palm Research Center***

**Angga Surya Pratama Tanjung**

Management

Anggasurya1710@gmail.com

*Quality human resources will help advance the organization as a forum for improving good performance, employees are the most important element in advancing the company because these employees will drive and control. The resources that exist in the company are employee performance. The factors that influence include training and motivation.*

*This research aims to determine the effect of training and motivation on employee performance at the Medan Palm Oil Research Center. This study uses an associative research approach, namely research to determine the relationship between two or more variables. The data collection technique was done by interview and questionnaire, while the data sampling technique used the Slovin technique. The data analysis technique used multiple linear regression data analysis. The results showed that training and motivation had a significant effect on employee performance and simultaneously employee performance was both influenced by training and motivation.*

***Keywords : Training, Motivation and Employee Engagement***

## KATA PENGANTAR



### **Assalamualaikumwarahmatullahwabarakatuh**

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh pelatihan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS)”**, sebagaimana mestinya dengan segala kekurangan dan kelebihan. Salam dan syalawat tercurah kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW , para sahabatnya dan pengikutnya hingga akhir zaman.

Dalam penyusunan proposal skripsi yang telah dilalui, penulis tidak sendirian, banyak pihak yang membantu dalam pelaksanaan penulisan termasuk doa orang tua penulis dan pengerjaan proposal skripsi itu sendiri. Untuk itu dalam kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Kepada orang tua tercinta, Ayahanda Khairuddin Tanjung dan Ibunda Surya Hastuti yang tiada henti-hentinya memberikan dukungan dan dorongan materil kepada penulis, dengan doa restu yang sangat mempengaruhi dalam kehidupan penulis, sehingga penulis dapat memperoleh kelancaran dalam menyusun skripsi. Semoga Allah SWT membalasnya dengan segala berkat-Nya.
2. Terimakasih untuk adik saya Cindy Khairani Tanjung dan Muhammad Alfi Khairul Tanjung yang telah memberi dorongan dan dukungan bagi penulis

3. Bapak Dr. H. Agussani, M.AP selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Januri, SE., MM., Msi selaku Dekan dan Bapak Ade Gunawan, SE., M.Si selaku wakil dekan I dan Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE.,M.Si selaku wakil dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak H. Jasman Saripuddin, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen dan Bapak Dr. Jufrizen S.E., M.Si selaku Sekretaris Prodi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Rini Astuti, SE., M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah membantu dan memberikan arahan selama melakukan penulisan proposal skripsi ini.
7. Seluruh dosen dan seluruh pegawai Biro Administasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberi ilmu dan telah membantu dalam menyelesaikan segala berkas administrasi yang dibutuhkan selama perkuliahan.
8. Bapak dan Ibu yang berada di Pusat Pelatihan Kelapa Sawit Medan yang telah membenatu penulis dalam masa riset atau penelitian untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada Gita Ayu Lestari dan sahabat seperjuangan skripsi saya yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada teman-teman kelas tercinta saya kelas K Manajemen pagi yang telah mendorong semangat penulis agar menyelesaikan skripsi dengan baik.

Akhir kata, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan proposal skripsi ini. Jerih payah yang tak ternilai ini akan penulis jadikan sebagai motivasi di masa yang akan datang. Guna penyempurnaan proposal, penulis selalu terbuka untuk kritik dan saran, semoga proposal skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, Aamiin.

Medan, November 2020

Penulis

**ANGGA SURYA PRATAMA TANJUNG**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	4
1.3 Batasan Masalah .....	5
1.4 Rumusan masalah .....	6
1.5 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>9</b>
2.1 Landasan Teori .....	8
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	8
2.1.1.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan....	10
2.1.1.3 Jenis-Jenis Kinerja Karyawan .....	11
2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan .....	11
2.1.2 Pelatihan .....	12
2.1.2.1 Pengertian Pelatihan .....	11
2.1.2.2 Manfaat Pelatihan .....	13
2.1.2.3 Factor yang Mempengaruhi Pelatihan .....	15
2.1.2.4 Indikator-indikator Pelatihan .....	16
2.1.3 Motivasi .....	17
2.1.3.1 Pengertian Motivasi .....	17
2.1.3.2 Manfaat Motivasi.....	18
2.1.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi .....	19
2.1.3.4 Indikator Motivasi .....	21
2.2 Kerangka Konseptual .....	22
2.3 Hipotesis .....	24
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN</b> .....	<b>25</b>
3.1 Pendekata Penelitian.....	25
3.2 Defenisi Operasional Penelitian .....	25
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	27
3.4 Populasi dan Sampel.....	27
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	28
3.6 Teknik Analisis Data .....	29

<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>42</b>
4.1 Deskripsi Data.....	42
4.2 Analisis Variabel Penelitian.....	45
4.3 Pembahasan.....	52
<b>BAB 5 PENUTUP.....</b>	<b>53</b>
5.2 Simpulan .....	53
5.2 Saran .....	54
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	54

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Indikator Kinerja Karyawan.....	31
Tabel 3.2	Indikator Pelatihan .....	31
Tabel 3.3	Indikator Motivasi.....	32
Tabel 3.4	Rincian Waktu Penelitian.....	33
Tabel 3.5	Populasi Penelitian.....	33
Tabel 3.6	Skala Pengukuran Likert.....	35
Tabel 3.7	Hasil Uji Validitas Pelatihan (X1) .....	36
Tabel 3.8	Hasil Uji Validitas Motivasi (X2) .....	37
Tabel 3.9	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) .....	37
Tabel 3.10	Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan (X1) .....	38
Tabel 4.1	Skala Pengukuran Likert.....	42
Tabel 4.2	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	44
Tabel 4.3	Karakteristik Responden berdasarkan Lama Kerja.....	45
Tabel 4.4	Karakteristik Responden berdasarkan Status di Perusahaan.....	45
Tabel 4.5	Hasil Uji Multikolinearitas.....	48
Tabel 4.6	Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda .....	48
Tabel 4.7	Hasil Uji t.....	50
Tabel 4.8	Hasil Uji F.....	51
Tabel 4.9	Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	51

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan .....	22
Gambar 2.2	Kerangka Konseptual Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan .....	23
Gambar 2.3	Kerangka Konseptual Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan .....	23
Gambar 4.1	Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram.....	51

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.I Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam organisasi, karena kualitas organisasi sendiri sangat tergantung pada kualitas Sumber Daya Manusia sebagai karyawan dan pelaku layanan dalam suatu organisasi. Sumber Daya Manusia yang berkualitas akan turut memajukan organisasi sebagai wadah untuk meningkatkan kinerja yang baik, karyawan merupakan unsur yang paling penting dalam memajukan perusahaan karena karyawan inilah yang akan menggerakkan dan mengendalikan Sumber Daya yang ada dalam perusahaan adalah kinerja karyawan.

Pelatihan merupakan proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan teknis, dalam rangka meningkatkan kemampuan konseptual dan kemampuan dalam mengambil keputusan. Pelatihan-pelatihan yang diberikan pada karyawan akan mendorong karyawan bekerja lebih keras. Latihan-latihan yang baik diperlukan setiap saat, baik itu bagi karyawan-karyawan baru maupun karyawan-karyawan yang telah lama bekerja pada instansi tersebut. Karyawan-karyawan baru yang senantiasa direkrut oleh perusahaan membutuhkan pelatihan-pelatihan sebelum menjalankan tugas-tugas yang menjadi kewajibannya. Sedangkan bagi karyawan lama mereka juga tetap harus mendapatkan pelatihan karena tuntutan tugasnya yang sekarang, ataupun untuk

mempersiapkan dirinya berhubung akan ditransfer atau akan dipromosikan pada jabatan yang lain (Bukit et al., 2017).

Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang melakukan sesuatu. Dalam kenyataannya di lapangan, karyawan-karyawan yang dikatakan mempunyai motivasi yang baik adalah mereka yang memiliki semangat dan berkeinginan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik, mempunyai kehendak untuk berhasil dalam tugas yang berdasarkan padakeinginan untuk maju dan berkembang. Sebaliknya, karyawan-karyawan yang tidak termotivasi adalah mereka yang bermalas-malasan, menyelesaikan pekerjaan sekehendak hatinya, tidak mempunyai ambisi untuk maju dan berkembang serta selalu menyalahkan kondisi dan lingkungan tempat dimana mereka bekerja.

Motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu(M. Hasibuan, 2018).

Selain itu motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Motivasi dalam bekerja harus diperhatikan oleh perusahaan agar dapat mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan sehingga karyawan mempunyai semangat kerja dalam pencapaian tujuan perusahaan yang telah direncanakan dan pada akhirnya perusahaan memiliki karyawan yang mempunyai kemampuan, ketrampilan dan kecakapan dalam bekerja.

Kinerja karyawan merupakan pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat organisasi dalam mencapai tujuan dan kemajuan yang telah ditetapkan

maka perusahaan perlu menggerakkan serta memantau karyawannya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimiliki. Peran sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya didalam menjalankan kegiatan perusahaan.

Masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia merupakan masalah utama yang harus diperhatikan organisasi adalah masalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan salah satu aset penting bagi perusahaan karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Begitu pentingnya, kinerja karyawan sebagai tolak ukur bagi perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas dan memberi informasi yang berguna bagi hal yang berkaitan dengan karyawan.

Sebenarnya, karyawan bisa saja mengetahui seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informasi, seperti komentar atau penilaian yang baik atau buruk dari atasan, mitra kerja, bahkan bawahan, tetapi seharusnya penilaian kinerja juga harus di ukur melalui penilaian formal dan terstruktur (terukur). Namun apabila penilaian kinerja tersebut mengacu pada pengukuran formal yang berkelanjutan, maka penilaian justru lebih lengkap dan detail karena sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, standar kerja, perilaku dan hasil kerja bahkan termasuk tingkat absensi karyawan dapat di nilai.

Setelah melihat fenomena-fenomena yang terjadi pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) maka peneliti membatasi pada 3able3 pelatihan dan motivasi saja. Karena pada 3able3 pelatihan dan motivasi peneliti melihat

fenomena yang terjadi pada perusahaan sehingga penulis ingin pada kedua variabel tersebut sebagai variable bebas dan variable terikat yaitu kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti ini dapat mengambil judul “**Pengaruh pelatihan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit(PPKS)**”

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah pada hakikatnya telah tergambarkan di dalam latar belakang masalah. Oleh karenanya isi dari subbab identifikasi masalah adalah relevan dengan latar belakang masalah, dengan kata lain identifikasi masalah diikhtisarkan atau diintisarikan dari latar belakang masalah (Juliandi et al., 2014). Berdasarkan uraian fenomena yang telah di jelaskan pada latar belakang, maka dapat disimpulkan identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan yang diberikan perusahaan Pusat Penelitian Kelapa Sawit(PPKS) berupa Pelatihan Pemahaman SNI ISO/IEC 17025:2008 memberikan pengaruh terhadap meningkatnya pengetahuan dan kinerja karyawan.
2. Motivasi jarang diberikan perusahaan Pusat Penelitian Kelapa Sawit(PPKS).
3. Kinerja karyawan meningkat setelah dilakukannya pelatihan dan motivasi, kemampuan karyawan dalam menguasai program baru lebih efektif.

## **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada dari hasil wawancara dan prapenelitian yang dilakukan penulis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Pusat Penelitian Kelapa Sawit(PPKS) terlihat

jelas bahwa Pelatihan dan Motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan, oleh karena itu penulis membatasi masalah penelitian skripsi ini pada pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan. Kinerja memiliki peranan yang sangat penting karena sebagai hasil output untuk kelangsungan hidup perusahaan.

#### **1.4 Rumusan masalah**

Rumusan masalah merupakan pertanyaan yang timbul berdasarkan judul maupun latar belakang yang ada. Rumusan masalah merupakan hal yang inti dari penelitian, didalamnya mengandung pertanyaan apa saja yang akan dicari dalam sebuah penelitian. (P.D,2014). Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Pelatihan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit(PPKS)?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit(PPKS)?
3. Apakah Pelatihan dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Kelapa Sawit(PPKS)?

#### **1.5 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah untuk mencari atau menemukan kebenaran atau pengetahuan yang benar(Sugiyono, 2015). Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS).
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PUSAT Penelitian Kelapa Sawit (PPKS).
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS).

## **2. Manfaat Penelitian**

Manfaat peneliti adalah pernyataan tentang tujuan umum penelitian yang konsisten dengan latar belakang masalah (Sugiyono, 2015). Penelitian ini dapat memberi manfaat baik teoritis maupun praktis yaitu:

- a. Manfaat teoritis

Yaitu menambah ilmu pengetahuan penulis dibidang yang diteliti secara teoritis dan berfikir ilmiah pada bidang sumberdaya manusia terutama mengenai pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu juga menambah pengetahuan yang penulis miliki dan peroleh selama kuliah dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan sehubungan dengan judul penelitian ini.

- b. Manfaat praktis

Yaitu untuk memberikan tambahan masukan dan informasi bagi manajemen perusahaan sehubungan dengan permasalahan khususnya mengenai Pelatihan dan Motivasi serta dapat membantu perusahaan

dalam mengambil keputusan yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja Karyawan**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Menurut (Jufrizen, 2017a) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kemampuan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

(Dewi et al., 2012) menyatakan Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar aturan dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut (Darmayanti & Suryani, 2016) Kinerja karyawan adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi. Kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut beberapa pendapat ahli diatas yang dimaksud dengan kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang dapat dilihat dari periode tertentu berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan dalam perusahaan. Meningkatkan kinerja dalam suatu perusahaan merupakan tujuan sebuah perusahaan untuk meningkatkan aktivitas operasional perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan harus diperhatikan 9 faktor yang mempengaruhi kinerja itu sendiri.

### **2.1.1.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut (Sutrisno, 2017) terdapat dua faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

- 1) Faktor internal adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kinerja, latar belakang budaya, dan 9 personal lainnya.
- 2) Faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, pengawasan, faktor upah, dan lingkungan kerja.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Harianja, 2017) adalah faktor kemampuan, kompensasi, dan pelatihan. Untuk faktor kemampuan, kompensasi, dan pelatihan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, hendaknya perusahaan harus mempunyai karyawan handal yang memiliki prestasi yang baik.

### 2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Sehubungan dengan ukuran penilaian prestasi kerja dalam penelitian ini maka indikator kinerja karyawan, menurut (Siagian Sondang P, 2015), Ia berpendapat untuk mengukur apakah karyawan berkinerja baik pada pekerjaan mereka. Pengukuran kinerja karyawan dapat bervariasi berdasarkan sifat pekerjaan, jenis organisasi dan indikator organisasi. Secara umum, kinerja diukur dari :

1. Ketepatan Waktu

Suatu jenis pekerjaan tertentu menurut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.

2. Deskripsi Pekerjaan

Pernyataan tertulis yang menjelaskan tentang tanggung jawab yang harus dilaksanakan dari suatu pekerjaan tertentu.

3. Kuantitas

Seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan.

4. Kualitas

Setiap karyawan mampu mengenal dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif di tempat kerja.

Kinerja karyawan yang dapat dilihat dari beberapa indikator, salah satu indikator yang melekat dalam kinerja adalah kualitas dan kuantitas kerja. Menurut (Mangkunegara, 2017) adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja

Yaitu terdiri dari : ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan

2) Kuantitas kerja

Yaitu terdiri dari : output dan kecepatan dalam melaksanakan kerja

3) Keandalan kerja

Yaitu terdiri dari : pelaksanaan dalam mengikuti instuksi, inisiatif, hati-hati, dan kerajinan dalam melaksanakan kerja.

4) Sikap

Sikap terdiri dari terhadap perusahaan, karyawan lain, dan perusahaan serta kerjasama.

Menurut (Sutrisno, 2017) indikator kinerja karyawan, yaitu:

1) *Quality*

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

2) *Quantity*

Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit dan siklus kegiatan yang dilakukan.

3) *Timeliness*

Merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.

#### 4) *Cost Effectiveness*

Tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

#### 5) *Need For Supervision*

Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

#### 6) *Interpersonal impact*

Merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

### **2.1.2 Pelatihan**

#### **2.1.2.1 Pengertian Pelatihan**

Pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Pelatihan tenaga kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan.

Pelatihan adalah meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, dalam rangka meningkatkan kemampuan konseptual dan kemampuan dalam mengambil keputusan (Kadarisman, 2017).

Program pelatihan untuk tingkat manajemen diselenggarakan oleh Lembaga-lembaga pendidikan manajemen dalam bentuk lokakarya di berbagai bidang manajemen fungsional (misalnya, lokakarya manajemen produksi, lokakarya manajemen pemasaran, lokakarya wawancara seleksi tenaga kerja, lokakarya penggajian, dan seterusnya) sedangkan program pelatihan untuk tenaga kerja nonmanajerial/operator diselenggarakan oleh berbagai Balai Latihan Kerja atau diselenggarakan oleh perusahaan itu sendiri. (Dessler, 2015)

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah pengalaman belajar dengan kegiatan pengajaran yang sistematis dan terencana untuk mencari perubahan yang relative permanen pada individu yang akan meningkatkan kemampuan untuk bekerja.

#### **2.1.2.2 Manfaat Pelatihan**

(Sihotang, 2017) menyatakan tujuan pelatihan adalah :

a. *Productivity*

Dengan pelatihan akan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan perubahan tingkah laku. Hal ini dapat diharapkan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

b. *Quality*

penyelenggaraan pelatihan tidak hanya dapat memperbaiki kualitas dari tenaga kerja namun diharapkan akan dapat memperkecil kemungkinan terjadinya kesalahan dalam bekerja. Dengan demikian kualitas dari output yang dihasilkan akan tetap terjaga bahkan meningkat.

c. *Human Resource Planning*

Dengan adanya pelatihan akan memudahkan seorang pekerja untuk mengisi kekosongan jabatan dalam suatu perusahaan, sehingga perencanaan tenaga kerja dapat dilakukan sebaik-baiknya. Dalam perencanaan sumber daya manusia salah satu di antaranya mengenai kualitas dan kuantitas dari tenaga kerja yang direncanakan, untuk memperoleh tenaga kerja dengan kualitas yang sesuai dengan yang diarahkan.

d. *Morale*

Diharapkan dengan adanya pelatihan akan dapat meningkatkan prestasi kerja dari karyawan sehingga akan dapat menimbulkan peningkatan upah karyawan. Hal tersebut akan dapat meningkatkan moral kerja karyawan untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya.

e. *Indirect Compensation*

pemberian kesempatan pada karyawan untuk mengikuti pelatihan dapat diartikan sebagai pemberian balas jasa atas prestasi yang telah dicapai pada waktu yang lalu, dimana dengan mengikuti program tersebut tenaga kerja bersangkutan mempunyai kesempatan lebih dapat mengembangkan diri.

f. *Health and Safety*

Merupakan langkah terbaik dalam langkah mencegah atau mengurangnya terjadinya kecelakaan kerja dalam suatu perusahaan sehingga akan menciptakan suasana kerja yang tenang, aman dan adanya stabilitas pada sikap mental mereka.

g. *Obsolescence Prevention*

Pelatihan akan mendorong inisiatif dan kreativitas tenaga kerja, langkah ini diharapkan akan dapat mencegah tenaga kerja dari sifat kadaluwarsa. Artinya kemampuan yang dimiliki oleh tenaga kerja dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi.

#### *h. Personal Growth*

Memberikan kesempatan bagi seorang tenaga kerja untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki tenaga kerja termasuk meningkatkan perkembangan pribadinya.

Program pelatihan untuk tingkat manajemen diselenggarakan oleh Lembaga-lembaga pendidikan manajemen dalam bentuk lokakarya di berbagai bidang manajemen fungsional (misalnya, lokakarya manajemen produksi, lokakarya manajemen pemasaran, lokakarya wawancara seleksi tenaga kerja, lokakarya penggajian, dan seterusnya) sedangkan program pelatihan untuk tenaga kerja nonmanajerial/operator diselenggarakan oleh berbagai Balai Latihan Kerja atau diselenggarakan oleh perusahaan itu sendiri. (Dessler, 2015)

### **2.1.2.3 Factor yang Mempengaruhi Pelatihan**

Menurut (Rivai, 2018) dalam melaksanakan pelatihan ada beberapa factor yang mempengaruhi yaitu identifikasi kebutuhan, instruktur (pelatih), peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang.

1. Identifikasi kebutuhan pelatihan. Setiap upaya yang dilakukan untuk melakukan penelitian kebutuhan adalah dengan mengumpulkan dan menganalisis gejala-gejala dan informasi-informasi yang diharapkan dapat

menunjukkan adanya kekurangan dan kesenjangan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja.

## 2. Pelatih (instruktur) Pelatihan

Pelatih (trainer) atau instruktur adalah seseorang atau suatu tim yang memberikan latihan atau pendidikan kepada para karyawan. Dalam hal ini seorang pimpinan tentunya harus mampu mengatasi masalah-masalah agar tugas-tugas yang diberikan kepada bawahan dapat benar-benar dikerjakan. Instruktur memulai dengan melakukan evaluasi deskripsi pekerjaan untuk mengidentifikasi tugas-tugas yang menonjol bagi jenis pekerjaan tertentu yang diperlukan. Instruktur juga mencari sumber-sumber informasi lain yang mungkin berguna dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan.

## 3. Peserta Pelatihan

Peserta merupakan unsur penting, karena program pelatihan adalah suatu kegiatan yang diberikan kepada peserta (karyawan). Sebelum menentukan – peserta yang akan mengikuti pelatihan, terlebih dahulu perlu ditetapkan syarat-syarat dan jumlah peserta, misalnya usia, jenis kelamin, pengalaman kerja, dan latar belakang pendidikan.

## 4. Materi program (bahan) Pelatihan

Materi program disusun dari estimasi kebutuhan dan tujuan pelatihan kebutuhan meliputi bentuk pelajaran keahlian khusus dan penyajian pengetahuan yang diperlukan. Apapun materinya, program harus dapat memenuhi kebutuhan organisasi dan peserta pelatihan.

## 5. Metode Pelatihan

Metode pelatihan yang dipilih hendaknya sesuai dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan dan dikembangkan oleh perusahaan. Pelatihan beberapa Teknik akan menjadikan prinsip belajar tertentu menjadi lebih efektif.

Pelatihan adalah meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, dalam rangka meningkatkan kemampuan konseptual dan kemampuan dalam mengambil keputusan (Kadarisman, 2017).

### **2.1.2.4 Indikator-indikator Pelatihan**

Indikator-indikator pelatihan menurut (Mangkunegara, 2017) diantaranya:

#### 1. Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan keterampilan, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal, dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

#### 2. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

Indikator-indikator pelatihan menurut (M. Hasibuan, 2018):

#### 1. Jenis Pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatkan kinerja karyawan dan etika kerja bagitingkat bawah dan menengah.

## 2. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihanyangakandiselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

## 3. Materi

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, Kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

## 4. Metode Yang Digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknikpartisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran(demonstrasi) dan *games*, latihan dalam kelas, *test*, kerja tim dan *study visit*(studi banding).

## 5. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah karyawan perusahaan yang memenuhi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

## 6. Kualifikasi Pelatih

Instruktur yang akan digunakan dalam memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

#### 7. Waktu (Banyaknya Sesi).

Banyaknya sesi materi pelatihan terdiri dari 67 sesi materi dan 3 sesi pembukaan dan penutupan pelatihan kerja. Dengan demikian jumlah sesi pelatihan ada 70 sesi atau setara dengan 52,2 jam. Makin sering petugas mendapat pelatihan, maka cenderung kemampuan dan keterampilan karyawan semakin meningkat.

### 2.1.3 Motivasi

#### 3.4.2.4 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata dasar motif yang berarti dorongan pada sifat manusia untuk berbuat dan berindak. Menurut (M. Hasibuan, 2018) motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

(Rivai, 2014) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *visible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan.

(Wibowo, 2017) motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan.

Dari pendapat di atas didefinisikan bahwa motivasi adalah merupakan pendorong atau penggerak seseorang untuk mau bertindak dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajibannya. Kemudian karyawan yang termotivasi sangat mengerti tujuan dan tindakan mereka dan juga meyakini bahwa tujuan tersebut akan tercapai sesuai dengan apa yang sudah direncanakan.

#### **3.4.2.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut (Ardana, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah:

##### 1) Karakteristik Individu

- a. Minat
- b. Sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan.
- c. Kebutuhan individual
- d. Kemampuan atau kompetensi
- e. Pengetahuan tentang pekerjaan.
- f. Emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai

Pada umumnya karakteristik individu ini mempengaruhi bagaimana orang menilai apa yang diperolehnya dari bermacam-macam faktor dalam pekerjaan yang telah diuraikan. Bila faktor-

faktor dalam pekerjaan cocok dengan karakteristik individu, orang cenderung untuk termotivasi menjalankan tugasnya.

## 2) Faktor-faktor pekerjaan

- a. Gaji dan benefit yang diterima.
- b. Kebijakan-kebijakan perusahaan.
- c. Supervisi
- d. Hubungan antar manusia
- e. Kondisi pekerjaan seperti jam kerja lingkungan fisik.
- f. Budaya organisasi.

Menurut (Sutrisno, 2017) bahwa 21 faktor yang mempengaruhi motivasi terbaggi menjadi dua metode motivasi:

### 1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi motivasi yaitu:

- a). Keinginan untuk dapat hidup
 

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini.
- b). Keinginan untuk dapat memiliki
 

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
- c). Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.
- d). Keinginan untuk memperoleh pengakuan

e). Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern itu adalah:

a). Kondisi Lingkungan kerja

lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b). Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

c). Supervisi yang baik

Fungsi Supervisi yang baik dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d). Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e). Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja.

#### **3.4.2.4. Tujuan Motivasi**

Menurut(Sunyoto, 2017) tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Menurut (M. Hasibuan, 2018) motivasi berpengaruh terhadap tingkat perpindahan karyawan, dari karyawan baru atau pemula menjadi karyawan terampil dan berpengalaman. Karyawan yang menjalankan pekerjaan yang diberikan

kepadanya dengan baik. Pada umumnya tidak terlaksananya tugas atau pekerjaan yang dibebankan tentu ada sebab-sebabnya. mungkin karena karyawan yang bersangkutan tidak mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan, akan tetapi mungkin juga oleh karena karyawan tidak mempunyai dorongan (motivasi) untuk bekerja dengan baik.

#### **3.4.2.4. Indikator Motivasi Kerja**

(Mangkunegara, 2017) menyatakan “bahwa motivasi dapat diukur melalui Motivasi Kerja sebagai berikut:

1. Kerja keras
2. Orientasi Masa Depan
3. Tingkat Cita-Cita yang tinggi
4. Orientasi Tugas/Sasaran
5. Usaha untuk Maju
6. Ketekunan
7. Rekan Kerja
8. Pemanfaatan Waktu

Motivasi yang dibangkitkan karena mendapatkan rangsangan dari luar merupakan motivasi eksternal berupa, peraturan, kebijakan perusahaan, interaksi antara karyawan, dan lain sebagainya. Motivasi dapat pula dibangkitkan dari dalam atau sering disebut motivasi internal. Sasaran yang ingin dicapai berada dalam individu itu sendiri. Karyawan dapat bekerja karena tertarik dan senang pada pekerjaannya, ia merasa pekerjaan yang dilakukan memberikan makna,kepuasan,

dan kebahagiaan pada dirinya. seorang karyawan yang memiliki semangat dan kegairahan dalam bekerja karyawan sudah tertarik pada pekerjaannya, karena kerja keras memberikan kepuasan kerja pada dirinya. Faktor-faktor yang dilingkungan karyawan seperti, aturan kebijakan, corak hubungan dengan atasan, rekan dan bawahan dapat mempengaruhi motivasi karyawan, ini berarti bahwa fakto-faktor tersebut perlu mendapat perhatian jika memang memberikan pengaruh kinerja karyawan terhadap motivasi, termasuk juga penggajian dan isentifnya.

Indikator motivasi kerja menurut (Ridwan, 2017) yaitu:

1) Upah gaji yang layak

Yang dapat di ukur melalui gaji yang memadai dan besarnya sesuai standart mutu hidup.

2) Pemberian Insentif

Yang di ukur memalui pemberian bonus suatu-waktu terhadap prestasi kerja.

3) Mempertahankan harga diri

Yaitu di ukur dengan iklim kerja yang kondusif, kesamaan hak dan kenaikan pangkat.

4) Memenuhi kebuuhan rohani

Yaitu di ukur dengan kebebasan menjalankan syariat agama, menghormati kepercayaan orang dan penyelenggaraan ibadah.

5) Memenuhi kebutuhan partisipasi

Yaitu di ukur melalui kebersamaan, kerja sama, rasa memiliki dan bertanggung jawab.

6) Menempatkan karyawan pada tempat yang sesuai.

Dalam hal ini di ukur dengan seleksi sesuai kebutuhan memperhatikan kemampuan.

## **2.2 Kerangka Konseptual**

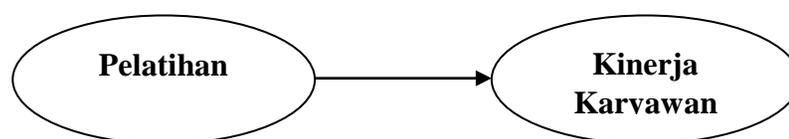
Kerangka konseptual merupakan penjelasan ilmiah mengenai preposisi antar konsep/hubungan antar variable penelitian. Pertautan atau hubungan antar variable ini penting dikemukakan sebagai landasan untuk merumuskan hipotesis. Dengan kata lain, hipotesis hanya boleh dikemukakan apabila terdapat penjelasan ilmiah mengenai pertautan atau hubungan antar variable (Juliandi et al., 2014).

Berikut adalah kerangka konseptual dari setiap variable yang dilakukan dalam penelitian:

### **2.2.1 Pengaruh Pelatihan 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. Materi pelatihan merupakan hal yang penting, agar pelatihan dapat mencapai sasaran maka materi yang digunakan dalam pelatihan tersebut harus sesuai dengan kebutuhan (Rudhaliawan et al., 2015). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Astuti & Sari, 2018), (Nasution

& Lesmana, 2018),(Farisi, 2018), (Prayogi & Nursidin, 2018), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Mutholib, 2019), (Elizar & Tanjung, 2018), (Yusnandar et al., 2020).



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**  
**Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan**

### **2.2.2 Pengaruh motivasi Terhadap kinerja karyawan**

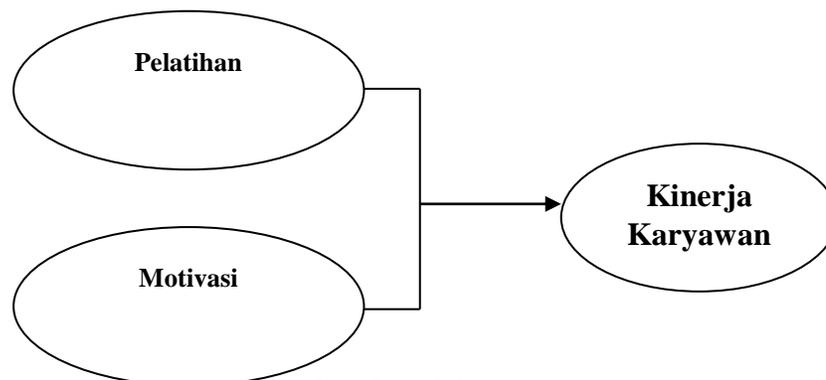
Motivasi memiliki manfaat mendorong semangat kerja karyawan, meningkatkan profuktivitas kerja, dan menghadirkan suasana dan hubungan kerja yang baik. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas, ketetapan waktu, kehadiran dan mempunyai dampak interpersonal dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasil penelitian (Jufrizen & Pulungan, 2017);(J. S. Hasibuan & Handayani, 2017);(Astuti & Lesmana, 2018);(Jufrizen, 2017);(J. S. Hasibuan & Silvy, 2019); (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Jufrizen, 2018); (Rosmaini dan Tanjung, 2019);(Mujiatun, 2015); dan (Jufrizen, 2017) mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Terdapat hal sama dengan penelitian (Andayani dan Tirtayasa, 2019); (Jufrizen et al., 2020); (Gultom, 2014); (Fachrezi & Khair, 2020) dan (Harahap & Tirtayasa, 2020) yang

menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan.

### 2.2.3 Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap kinerja karyawan

Didasarkan pada kenyataan bahwa seorang pegawai akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang untuk bekerja dengan baik dan suksesi posisi yang ditemui selama kariernya, Simamora (2003:49), maka motivasi merupakan hal yang penting dilakukan untuk merubah sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, dan suatu keadaan lain yang lebih baik melalui pendidikan jangka panjang dan pengalaman belajar dalam mempersiapkan pegawai tanggung jawab di masa mendatang.



**Gambar 2.3**  
**Kerangka Konseptual**  
**Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

## 2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan, kesimpulan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dirumuskan di dalam rumusan masalah

sebelumnya. Dengan demikian hipotesis relevan dengan rumusan masalah, yakni jawaban sementara terhadap hal-hal yang dipertanyakan pada rumusan masalah. Dengan kata lain, jika teori menyatakan bahwa A berpengaruh terhadap B, maka hipotesis adalah sesuai apa yang dikatakan teori tersebut, yakni A berpengaruh terhadap B. Jawaban sesungguhnya hanya baru akan ditemukan apabila peneliti telah melakukan pengumpulan data dan analisis data penelitian (Juliandi et al., 2014).

Oleh karena itu, untuk dapat mengetahui pengaruh pelatihan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS).
2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS).
3. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS).

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan 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 (Sugiono, 2012) “Merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua 30able30le atau lebih.”

#### **3.2 Defenisi Operasional Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan 30able30le independen Pelatihan dan Motivasi serta 30able30le dependen kinerja karyawan. Adapun defenisi dari 30able30le diatas adalah sebagai berikut:

##### **1. Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang dapat dilihat dari periode tertentu berdasarkan kemampuan yang dimiliki olehkaryawan yang bersangkutan dalam perusahaan.Meningkatkan kinerja dalam suatu perusahaan merupakan tujuan sebuah perusahaan untuk meningkatkan aktivitas operasional perusahaan.

**Tabel 3.1**  
**Indikator Kinerja Karyawan**

No	Indikator	No. item pertanyaan
1	Ketepatan Waktu	
2	Deskripsi Pekerjaan	
3	Kualitas	
4	Kuantitas	

## 2. Pelatihan

Pelatihan adalah pengalaman belajar dengan kegiatan pengajaran yang sistematis dan terencana untuk mencari perubahan yang relative permanen pada individu yang akan meningkatkan kemampuan untuk bekerja. Pelatihan tenaga kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan.

**Tabel 3.2**  
**Indikator Pelatihan**

No	Indikator	No. item pertanyaan
1	Jenis pelatihan	
2	Tujuan pelatihan	
3	Materi	
4	Metode yang digunakan	
5	Kualifikasi peserta	
6	Kualifikasi pelatih	
7	Waktu	

## 3. Motivasi

Sarwoto berpendapat bahwa motivasi adalah proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien. Dengan adanya motivasi karyawan akan melaksanakan tugas yang dibebankan.

**Tabel 3.3**  
**Indikator Motivasi**

No	Indikator	No. item pertanyaan
1	Kerja keras	
2	Orientasi masa depan	
3	Tingkat cita-cita yang tinggi	
4	Orientasi tugas/sasaran	
5	Usaha untuk maju	
6	Ketekunan	
7	Rekan kerja	
8	Pemanfaatan waktu	

### 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

#### 3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PUSAT PENELITIAN KELAPA SAWIT (PPKS) jalan Bridgen katamso no.51 Medan.

#### 3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Juni 2020 sampai dengan Agustus 2020.

**Tabel 3.4**  
**Rincian Waktu Penelitian**

Kegiatan	Feb				Mar				Apr				Mei				Jun			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan judul																				
Pra Riset																				
Penyusunan Proposal																				
Seminar Proposal																				
Riset																				
Penulisan Skripsi																				
Bimbingan Skripsi																				
Sidang Meja Hijau																				

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah seluruh karyawan Pusat Penelitian Kelapa Sawit yang berjumlah 1.700 orang.

**Tabel 3.5**  
**Populasi Penelitian**

No.	Bidang	Jumlah
1	Kepala	1
2	Bagian Penelitian	146
3	Bagian Umum/SDM	124
4	Bagian Usaha	75
5	SUS Bahan Tanaman	452
6	SPI	7
7	OPSTP	6
8	Unit Medan	500
9	Unit marihat	389
Total		1700

#### 3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2012, hal 166) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Ukuran sampelnya sebanyak 94 orang dengan menggunakan rumus Slovin. Teknik pengampilan sampel adalah stratifikasi sampling.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{1700}{1 + 1700(0,1)^2}$$

$$n = \frac{1700}{1 + 1700(0,01)}$$

$$n = \frac{1700}{1 + 17,00}$$

$$n = \frac{1700}{18,00}$$

$$n = 94$$

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkap atau menjangkau informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian.

#### 3.5.1 Kuisisioner

Teknik ini dilakukan dengan membagikan kuisisioner dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan kepada responden secara langsung dan segera dikembalikan kepada peneliti. Peneliti sendiri menggunakan skala likert dengan bentuk *kuisisioner*. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sesuai dengan jawaban pertanyaan yang mempunyai 5 (lima) opsi seperti yang terlihat pada dibawah ini:

**Tabel 3.6**  
**Sekala Pengukuran Likert**

Pertanyaan	Bobot
------------	-------

• <b>Sangat setuju/ Tepat</b>	<b>5</b>
• <b>Setuju/ Tepat</b>	<b>4</b>
• <b>Kurang Setuju/ Tepat</b>	<b>3</b>
• <b>Tidak Setuju/ Tepat</b>	<b>2</b>
• <b>Sangat Tidak Setuju/ Tepat</b>	<b>1</b>

Selanjutnya untuk mengukur valid tidaknya data maka dapat diuji dengan :

### 3.5.2 Wawancara

Wawancara (*interview*), merupakan dialog langsung yang dilakukan oleh peneliti dan responden. Wawancara dapat dilakukan apabila respondennya hanya sedikit. Wawancara tersebut untuk mengetahui permasalahan dari variable yang akan diteliti. Teknik wawancara digunakan untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam tentang beberapa informasi yang relevan dengan penelitian yang digunakan.

### 3.5.3 Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan pengumpulan data dengan cara melihat / menilai data-data historis / masa lalu (Juliandi et al , 2014)

## 3.6 Uji Kualitas Data

### 3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur dalam kuesioner.

**Tabel 3.7**  
**Hasil Uji Validitas Pelatihan (X<sub>1</sub>)**

Item	r tabel	Sig.	r hitung	Keterangan
X1.1	0,2028	0,000	0,223	Valid
X1.2	0,2028	0,000	0,273	Valid

X1.3	0,2028	0,000	0,258	Valid
X1.4	0,2028	0,000	0,221	Valid
X1.5	0,2028	0,000	0,223	Valid
X1.6	0,2028	0,000	0,267	Valid
X1.7	0,2028	0,000	0,230	Valid
X1.8	0,2028	0,000	0,301	Valid
X1.9	0,2028	0,000	0,234	Valid
X1.10	0,2028	0,000	0,278	Valid
X1.11	0,2028	0,000	0,279	Valid
X1.12	0,2028	0,000	0,229	Valid
X1.13	0,2028	0,000	0,287	Valid

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari seluruh item pertanyaan untuk Pelatihan (X1) lebih besar dari r tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan semua hasil adalah valid.

**Tabel 3.8**  
**Hasil Uji Validitas Motivasi (X<sub>2</sub>)**

Item	r tabel	Sig.	r hitung	Keterangan
X2.1	0,2028	0,000	0,622	Valid
X2.2	0,2028	0,000	0,705	Valid
X2.3	0,2028	0,000	0,638	Valid
X2.4	0,2028	0,000	0,607	Valid

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari seluruh item pertanyaan untuk variabel Motivasi (X<sub>2</sub>) lebih besar dari r tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan semua hasil adalah valid.

**Tabel 3.9**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

Item	r tabel	Sig.	r hitung	Keterangan
Y.1	0,2028	0,000	0,609	Valid
Y.2	0,2028	0,000	0,603	Valid
Y.3	0,2028	0,000	0,635	Valid
Y.4	0,2028	0,000	0,583	Valid
Y.5	0,2028	0,000	0,673	Valid
Y.6	0,2028	0,000	0,623	Valid

Y.7	0,2028	0,000	0,475	Valid
Y.8	0,2028	0,000	0,572	Valid
Y.9	0,2028	0,000	0,544	Valid
Y.10	0,2028	0,000	0,688	Valid
Y.11	0,2028	0,000	0,742	Valid
Y.12	0,2028	0,000	0,572	Valid
Y.13	0,2028	0,000	0,627	Valid
Y.14	0,2028	0,000	0,540	Valid
Y.15	0,2028	0,000	0,648	Valid

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat dilihat bahwa nilai  $r$  hitung dari seluruh item pertanyaan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari  $r$  tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan semua hasil adalah valid.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran relatif konsisten dari waktu ke waktu.

**Tabel 3.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Cronbach Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Pelatihan (X <sub>1</sub> )	13 Pertanyaan	0,848	0,60	Reliable
Motivasi (X <sub>2</sub> )	4 Pertanyaan	0,626	0,60	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	15 Pertanyaan	0,879	0,60	Reliable

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* > 0,06 maka dapat disimpulkan bahwa instrument data pada penelitian ini dinyatakan reliabel.

### 3.7 Teknik Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2013) menyebutkan bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Dalam penelitian ini analisis data akan menggunakan teknik statistik deskriptif. Menurut (Sugiyono, 2013) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Teknik analisa data dapat dilakukan dengan tahap sebagai berikut:

### **3.6.1 Regresi Linear Berganda**

Analisis linear berganda yaitu suatu metode analisis untuk mengetahui variabel bebas yaitu struktur aset dan pertumbuhan penjualan terhadap struktur modal dengan rumus:

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan:

Y : Nilai variabel Kinerja.

X<sub>1</sub> : Nilai variabel Pelatihan.

X<sub>2</sub> : Nilai variabel Motivasi.

β : Konstanta.

β<sub>1</sub>/β<sub>2</sub> : Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel.

### **3.6.2 Uji Asumsi Klasik**

Pengujian klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik yang penulis gunakan dalam penelitian ini (Astuti & Febrianty, 2017), yaitu:

#### **3.6.2.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Salah satu cara untuk melihat normalitas adalah secara visual yaitu melalui Normal P-P Plot, ketentuannya adalah jika titik-titik masih berada disekitar garis diagonal maka dapat dikatakan bahwa residual menyebar normal. Model regresi yang baik ialah berdistribusi normal atau mendekati normal dengan nilai sig atau signifikansi  $> 0,05$ .

### **3.6.2.2 Uji Multikolinearitas**

Uji ini digunakan untuk menemukan apakah terdapat kolerasi diantara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikoliaritas juga terdapat beberapa ketentuan, yaitu jika nilai tolerance (VIF) lebih besar dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada data yang akan diolah.

### **3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas adalah adanya ketidaksamaan varian dai residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Tujuan dilakukan uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui adanya penyimpangan dari syarat-syarat asumsi klasik pada model regresi, dimana dalam model regresi harus dipenuhi syarat adanya heteroskedastisitas.

## **3.6.3 Pengujian Hipotesis**

### **3.6.3.1 Uji t**

Prngujian ini dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel

terikat (Y). Maka untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t sebagai berikut:

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

Keterangan:

$t$  : Nilai t hitung.

$n$  : Jumlah sampel.

$r$  : Nilai koefisien korelasi.

Kriteria pengujian:

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak (berpengaruh).
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima (tidak berpengaruh).

### 3.6.3.2 Uji F

Uji F digunakan untuk hipotesis yang bersifat simultan (bersama-sama) terutama pengujian signifikan terhadap koefisien korelasi gandanya. Pembuktian dilakukan dengan membandingkan nilai F (tabel) dengan F (hitung), dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

$F_h$  : Fhitung yang selanjutnya dibandingkan dengan ftabel.

$r$  : Koefisien korelasi ganda.

$k$  : Jumlah variabel bebas.

$n$  : Sampel.

### 3.6.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan

mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh religiusitas, harga dan supply chain management terhadap volume penjualan maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

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

Keterangan :

D : Koefisien determinasi.

R : Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

100% : Persentase kontribusi

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 13 pertanyaan untuk variabel Pelatihan (X1), 4 pertanyaan untuk variabel Motivasi (X2) dan 15 pertanyaan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y). Angket diberikan kepada 94 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala *Likert* berbentuk tabel ceklis.

**Tabel 4.1**  
**Skala Pengukuran *Likert***

<b>Jawaban</b>	<b>Skor</b>
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Kurang Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Pada tabel di atas berlaku untuk menghitung variabel X1, X2, X3 yaitu variabel bebas dan Y yaitu variabel terikat. Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 1 sampai 5.

Penulis telah merangkum hasil penyebaran kuesioner sebanyak kepada 94 responden sehingga data dapat diolah dan dianalisis lebih lanjut untuk penelitian ini. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 4.1.1 Karakteristik Identitas Responden

Karakteristik yang menjadi identitas responden dalam tabel berikut ini menunjukkan responden berdasarkan kriteria jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Data identitas tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1.	Laki – Laki	70	74,5%
2.	Perempuan	24	25,5%
<b>Total</b>		<b>94</b>	<b>100%</b>

(Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2020)

Jumlah responden pada Tabel 4.2 memperlihatkan bahwa responden didominasi oleh karyawan laki – laki yaitu berjumlah 70 orang atau setara dengan 74,5% dari keseluruhan responden.

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja**

No.	Status	Jumlah Responden	Persentase
1.	< 1 tahun	13	13,8%
2.	1 – 5 tahun	31	33%
3.	5 -10 tahun	36	38,3%
4.	> 10 tahun	14	14,9%
<b>Total</b>		<b>94</b>	<b>100%</b>

(Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2020)

Jumlah responden pada Tabel 4.3 memperlihatkan bahwa responden didominasi oleh karyawan dengan yang sudah bekerja 5 – 10 tahun yaitu berjumlah 36 orang atau setara dengan 38,3% dari keseluruhan responden.

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden berdasarkan Status di Perusahaan**

No.	Status	Jumlah Responden	Persentase
1.	Karyawan Tetap	83	88,3%
2.	Karyawan Kontrak	11	11,7%
<b>Total</b>		<b>94</b>	<b>100%</b>

(Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2020)

Jumlah responden pada Tabel 4.4 memperlihatkan bahwa responden didominasi oleh karyawan tetap yaitu berjumlah 83 orang atau setara dengan 88,3% dari keseluruhan responden.

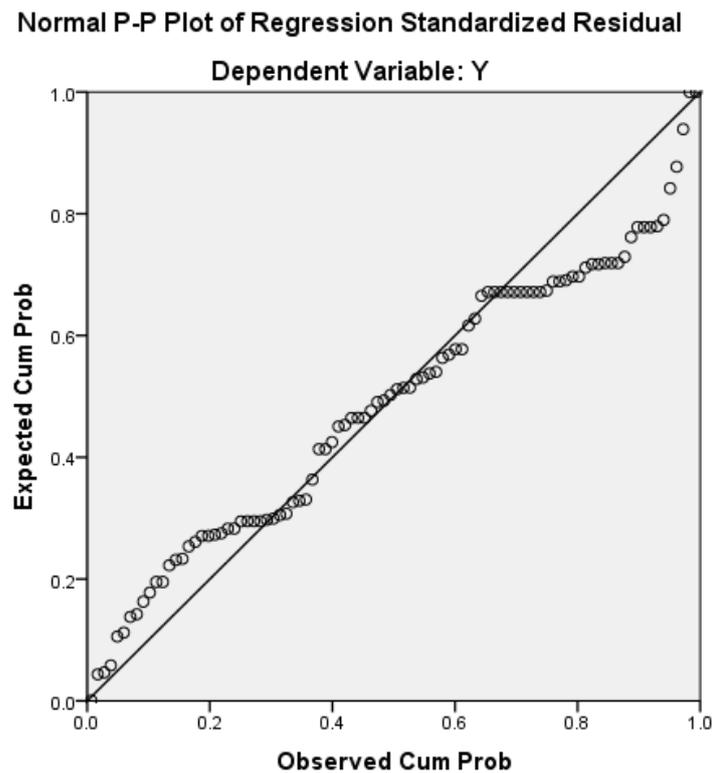
## **4.2 Analisis Variabel Penelitian**

### **4.2.1 Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik dilakukan agar model regresi tidak terdapat masalah multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan data terdistribusi normal.

#### **4.2.1.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel pengganggu atau residu memiliki distribusi normal. Uji normalitas ini dapat dilihat dengan uji analisis grafik:

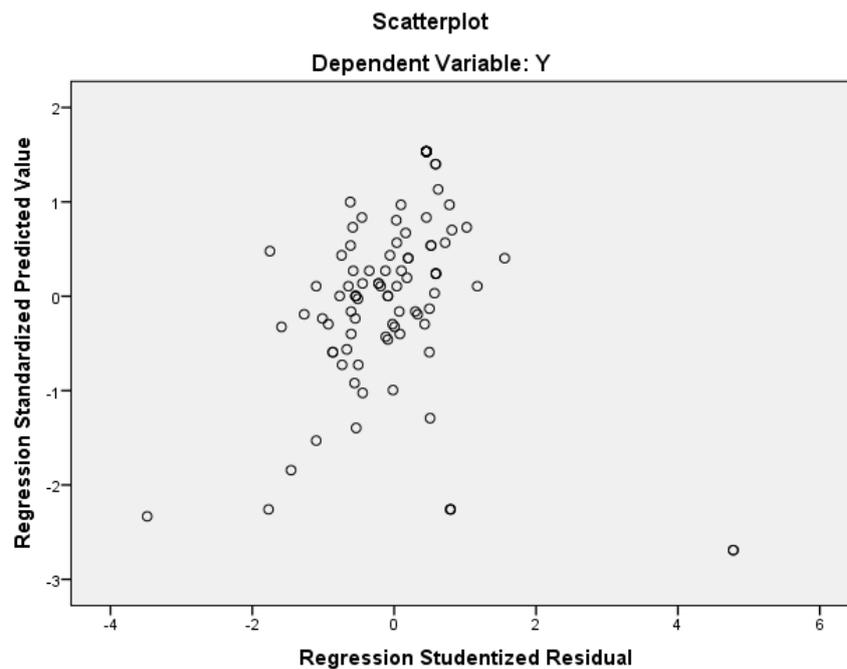


**Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram**

Gambar di atas tampilan grafik yang menunjukkan bahwa data sudah berdistribusi normal. Karena dapat dilihat dari grafik titik-titik mendekati garis diagonal.

#### **4.2.1.2 Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melihat grafik *scatterplot*.



**Gambar 4.2 Hasil Grafik *Scatterplot***

Dari grafik *scatterplot* setelah transformasi data gambar 4.2 di atas dapat dilihat bahwa titik-titik telah menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y yang artinya model regresi tidak lagi mengalami masalah heterokedastisitas.

#### **4.2.1.3 Multikolinearitas**

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Berikut hasil dari uji multikolinearitas sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.407	2.458
	X2	.407	2.458

a. Dependent Variable: Y

Pada tabel 4.6 diatas dapat dilihat bahwa semua variabel memiliki VIF yang lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,1. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa model persamaan regresi dalam penelitian ini tidak mengalami masalah multikolinearitas.

#### 4.2.1.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja dengan variabel kinerja karyawan apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.165	4.831		4.381	.000
	X1	.580	.131	.518	4.427	.000
	X2	.709	.377	.220	1.882	.063

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas, sehingga didapatkan persamaan sebagai berikut :

$$Y = 21,165 + 0,580X_1 + 0,709X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- a. Variabel pelatihan dan Motivasi mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja karyawan.
- b. Koefisien pelatihan memberikan nilai sebesar 0,580 yang berarti bahwa semakin baik pelatihan maka kinerja karyawan semakin meningkat.
- c. Koefisien motivasi memberikan nilai sebesar 0,709 yang berarti bahwa semakin baik motivasi maka kinerja karyawan semakin meningkat.

#### **4.2.2 Uji Hipotesis**

Uji hipotesis ialah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari observasi (tidak terkontrol).

##### **4.2.2.1 Uji t**

Pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dilakukan untuk menguji bagaimana pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah atau parsial. Berikut adalah hasil pengujian hipotesis secara parsial:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.165	4.831		4.381	.000
	X1	.580	.131	.518	4.427	.000
	X2	.709	.377	.220	4.882	.003

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai signifikansi Pelatihan (X1) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $4,427 > t$  tabel 1,986 menunjukkan bahwa Pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka, hipotesis pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan (H1) diterima.
2. Nilai signifikansi Motivasi (X2) sebesar  $0,003 > 0,05$  dan nilai t hitung  $4,882 > t$  tabel 1,986 menunjukkan bahwa Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka, hipotesis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (H2) diterima.

#### 4.2.2.2 Uji F

Pengujian statistik F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji F**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1744.653	2	872.327	44.210	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1795.559	91	19.731		
	Total	3540.213	93			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang ditunjukkan dalam tabel di atas diperoleh nilai F hitung sebesar 544,210 > F tabel 3,10 dengan nilai signifikansi 0,000 yang nilainya lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa model regresi Pelatihan dan Motivasi pada penelitian ini layak digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan secara simultan (bersama–sama) dipengaruhi oleh Pelatihan dan Motivasi.

#### 4.2.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Berikut ini disajikan hasil koefisien determinasi sebagai berikut :

**Tabel 4.9**  
**Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.702 <sup>a</sup>	.493	.482	4.44201

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Pada tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinasi Adjusted R<sup>2</sup> = 0,482 artinya variabel Pelatihan dan Motivasi mempunyai pengaruh hubungan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai R<sup>2</sup> = 0,493 berarti Kinerja Karyawan mampu dijelaskan

oleh variabel Pelatihan dan Motivasi sebesar 49,3%, sedangkan sisanya sebesar 41,7 % dapat dijelaskan oleh variabel lainnya diluar lingkup penelitian.

### **4.3 Pembahasan**

#### **4.3.1 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan uji statistik secara parsial hasil penelitian menunjukkan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $4,427 > t$  tabel  $1,986$ . Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Elizar & Tanjung, 2018)(Siswadi, 2016);( Marjaya & Pasaribu, 2019) yang menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini berarti besar atau kecilnya Pelatihan yang dilakukan perusahaan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit.

#### **4.3.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan uji statistik secara parsial hasil penelitian menunjukkan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan dengan nilai signifikansi  $0,003 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $4,882 > t$  tabel  $1,986$ . Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Andayani dan Tirtayasa, 2019); (Jufrizen, Farisi, Azhar, & Daulay, 2020); (Gultom, 2014); (Fachrezi & Khair, 2020) dan (Harahap & Tirtayasa, 2020) yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini berarti besar motivasi yang diberikan perusahaan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit.

#### **4.3.3 Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan uji statistik secara simultan hasil penelitian menunjukkan Pelatihan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung  $44,210 > F$  tabel 3,10. Hal ini berarti besar pelatihan dan motivasi yang diberikan perusahaan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit. Dengan diadakannya pelatihan dan pemberian motivasi kepada setai karyawannya telah menunjukkan meningkatnya kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS).
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS)
3. Secara simultan, Kinerja Karyawan sama-sama dipengaruhi Pelatihan dan Motivasi pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS)

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka penulis mengemukakan beberapa saran yang dapat digunakan bagi pihak manajemen dalam menentukan kebijakan perusahaannya dimasa yang akan datang yakni sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, untuk meningkatkan kinerja karyawan di Pusat Pelatihan Kelapa Sawit Medan, perusahaan perlu memperhatikan indikator-indikator yang mempengaruhinya. Hal itu dapat dilakukan dengan cara memberikan pelatihan kepada pegawainya dan lebih meningkatkan kemampuan

2. Untuk meningkatkan motivasi pihak manajemen memerlukan cara baru agar karyawan lebih termotivasi dalam bekerja.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Adapun pada penelitian memiliki keterbatasan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jumlah responden yang berjumlah 94 orang kiranya belum cukup untuk mengukur variabel pelatihan dan motivasi secara menyeluruh.
2. Keterbatasan variabel yang diteliti menggunakan dua variabel independen maka dapat menambahkan variabel lainnya untuk mengukur kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/http://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Ardana. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Astuti, R., & Febrianty, H. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Pembelian Konsumen Di Pasar Modern: Studi Kasus Pada Indomaret Di Kecamatan Medan Denai Kota Medan. *Jurnal Riser Sains Manajemen*, 1(1), 35–42. <https://doi.org/10.5281/zenoda.1039299>
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 42–50.
- Astuti, R., & Sari, I. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Seminar Nasional Royal (SENAR)*, 1(1), 461–464.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. In *Zahir Publishing*.
- Darmayanti, & Suryani. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (14th ed.). Salemba Empat.
- Dewi, S. P., Ekonomi, F., & Negeri, U. (2012). *No Title. I*.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
- Farisi, S. (2018). Effect Of Training And Emotional Intelligence On Employee Performance. *International Conference on Global Education VI*, 1064–1072.

- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184. <https://doi.org/10.30596/jimb.v14i2.194>
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II ( Persero ) Kantor Cabang Kualanam. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Harianja, M. T. E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 418–428.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2017a). Efek Moderasi Etika Kerja pada Pengaruh kepemimpinan transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen & Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Jufrizen, J. (2017b). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4159>
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 441–446.
- Juliandi, A., Irfan, M., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi* (F. Zulkarnain (ed.)). Umsu Press.
- Kadarisman, M. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.

- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Susan Sandiasih (ed.); cetakan ke). PT Remaja Rosdakarya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Rajawali Nusindo Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 16(2).
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. *Liabilities : Jurnal Pendidikan Akuntansi*, 2(3), 222–236. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v2i3.3993>
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia. *Konferensi Nasional Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi (KNEMA) 2018*, 1–16.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 216–222.
- Ridwan. (2017). *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti*. Alfabeta.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (6th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajagrafindo Persada.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Rudhaliawan, V. M., Utami, H. N., & Hakam, M. S. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1–10. <https://doi.org/10.4067/S0370-41062014000600008>
- Siagian Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Akasara.
- Sihotang, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pradnya.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis. Edisi Revisi Cetakan 14*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian. Metode Penelitian*.
- Sunyoto. (2017). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. CAPS.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo.

Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.433>

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### Data Pribadi

Nama : Angga Surya Pratama Tanjung  
Tempat /Tgl Lahir : Deli Tua, 17 Oktober 1998  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Agama : Islam  
Warga Negara : Indonesia  
Alamat : Jl. Utama III No 34 Deli Tua  
Anak Ke : 1 dari 3 bersaudara

### Nama Orang Tua

Ayah : Khairuddin Tanjung  
Ibu : Surya Hastuti  
Alamat : Jl. Utama III No 34 Deli Tua

### Pendidikan Formal

1. SD Swasta AL-Khairat Deli Tua Tamat Tahun 2010
2. SMP Negeri 2 Medan Tamat Tahun 2013
3. SMA Negeri 13 Medan Tamat Tahun 2016
4. Kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2020

Medan, November 2020

**ANGGA SURYA PRATAMA TANJUNG**

Lampiran 1. Data Responden Penelitian

Pelatihan Kerja													
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	Total
5	4	3	3	4	5	3	4	4	4	4	5	4	52
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
4	3	3	4	4	3	2	3	3	5	3	3	4	44
5	5	4	3	5	4	3	5	3	5	3	5	3	53
3	5	3	4	4	3	3	2	3	5	1	1	5	42
3	5	3	4	4	3	3	2	3	5	1	1	5	42
4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	41
4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	56
4	5	3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	56
4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	5	56
4	4	4	4	5	5	3	3	4	5	4	4	4	53
4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	48
4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	53
4	3	3	4	4	3	2	3	3	5	3	3	4	44
4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	44
4	3	3	4	4	3	2	3	3	5	3	3	4	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	58
5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	5	5	3	57
5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	60
5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	58
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	61
5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	61
5	3	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	54
4	4	5	3	5	4	3	5	4	5	4	4	4	54
5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	62
4	5	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	4	53
4	5	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	5	53
4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	52
5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	55
5	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	51
5	4	3	5	3	5	5	3	4	4	5	4	3	53
5	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	54
5	4	4	3	5	5	4	4	3	5	4	5	4	55
4	5	4	5	4	3	5	4	5	3	4	4	3	53
5	4	5	4	4	4	5	4	3	5	4	4	5	56
4	4	3	3	4	3	5	3	3	5	4	3	3	47
4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	54



4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	59
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	64
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	62
5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	62
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	62
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	57
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	61
4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	57

Motivasi				
1	2	3	4	Total
3	1	3	3	10
5	5	5	5	20
3	4	4	3	14
5	3	5	5	18
1	3	4	5	13
1	3	4	5	13
4	4	5	3	16
5	4	5	4	18
4	4	5	4	17
5	5	3	3	16
4	5	5	5	19
4	4	4	4	16
5	4	5	4	18
4	4	4	4	16
3	4	4	3	14
5	2	3	4	14
3	4	4	3	14
5	5	5	5	20
4	5	4	5	18
5	4	5	2	16
4	5	4	5	18
5	3	5	4	17
5	4	5	4	18
4	5	5	5	19
5	4	3	5	17
5	4	3	4	16
4	3	4	5	16

4	5	4	3	16
4	5	4	5	18
4	4	3	4	15
4	5	4	4	17
5	4	3	4	16
5	3	5	4	17
4	4	4	4	16
4	4	5	4	17
5	5	4	5	19
5	4	5	4	18
4	3	4	5	16
5	3	3	3	14
4	4	4	3	15
4	4	5	4	17
5	4	5	4	18
5	4	5	4	18
4	4	5	4	17
4	4	4	4	16
4	5	4	4	17
5	5	5	5	20
5	4	5	5	19
4	4	5	4	17
5	4	5	5	19
5	5	4	5	19
4	4	5	5	18
5	4	4	4	17
4	5	4	4	17
5	5	5	5	20
4	4	5	5	18
4	3	5	4	16
5	5	5	5	20
5	3	5	4	17
3	5	4	5	17
5	5	5	5	20
5	4	5	4	18
5	5	5	5	20
5	5	5	3	18
4	5	4	3	16
4	4	5	5	18
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	4	5	19
5	5	5	4	19

5	4	5	4	18
5	5	5	5	20
5	5	3	4	17
4	5	4	4	17
3	5	5	5	18
5	4	5	4	18
4	4	5	5	18
5	5	5	5	20
4	3	5	4	16
4	5	5	5	19
4	4	4	5	17
5	5	5	5	20
4	5	4	5	18
5	5	5	5	20
5	4	5	4	18
5	5	5	5	20
4	4	5	5	18
5	5	5	4	19
5	5	5	5	20
5	5	5	4	19
5	4	5	4	18
5	5	5	5	20
4	5	5	5	19
5	4	5	4	18

Kinerja Karyawan															
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Total
2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	53
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	5	5	4	4	3	5	4	3	3	4	4	4	5	3	60
3	4	5	5	4	5	4	2	5	5	4	4	4	5	3	62
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	42
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	64
5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	66
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	61
4	3	3	4	3	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	58
5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	65
4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	60
4	5	5	4	4	3	5	4	3	3	4	4	4	5	3	60

2	2	3	3	4	3	5	4	4	2	3	3	4	4	3	49
4	5	5	4	4	3	5	4	3	3	4	4	4	5	3	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	68
5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	67
3	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	66
5	4	4	5	4	3	4	5	5	4	3	4	4	3	5	62
4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	70
4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	72
4	3	5	5	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	64
4	5	3	5	5	4	5	4	5	4	5	3	5	5	4	66
3	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	61
4	3	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	61
4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	3	65
4	5	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	3	5	4	60
4	3	5	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	5	4	61
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	5	62
4	4	5	4	4	3	5	3	5	4	3	5	4	3	5	61
5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	3	60
4	5	4	5	3	5	5	4	4	5	4	3	5	4	5	65
5	4	5	3	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	63
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	3	66
3	3	3	4	3	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	55
4	3	3	4	4	5	5	3	3	4	5	4	4	4	5	60
3	4	3	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	63
5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	70
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	64
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	3	66
5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	70
5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	3	60
4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	67
5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	68
5	4	5	4	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	65
5	4	5	3	5	4	5	4	3	5	4	5	3	5	4	64
5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	73
5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	69
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	71
5	3	5	4	5	3	5	3	5	4	4	5	3	5	4	63
4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	72
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	67
5	3	5	4	5	3	5	4	5	3	5	5	3	4	5	64
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	74

4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	66
5	4	5	3	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	67
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	65
5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	67
4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	66
5	5	4	3	4	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	65
5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	71
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	68
4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	68
5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	69
4	5	4	5	3	5	5	5	3	4	4	5	5	4	3	64
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	64
4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	70
4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	5	63
4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	69
4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	69
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	4	4	3	5	3	4	3	4	3	5	3	5	4	60
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	72
5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	67
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	68
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	70
4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	71
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	74
4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	66
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	68
4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	66

Lampiran 2. Hasil *Ouput* SPSS

		Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9
X1.1	Pearson Correlation	1	.235 <sup>*</sup>	.449 <sup>**</sup>	.104	.044	.073	.019	.092	-.143
	Sig. (2-tailed)		.022	.000	.317	.672	.484	.852	.373	.167
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X1.2	Pearson Correlation	.235 <sup>*</sup>	1	.329 <sup>**</sup>	.304 <sup>**</sup>	.295 <sup>**</sup>	.141	.217 <sup>*</sup>	.044	.117
	Sig. (2-tailed)	.022		.001	.003	.004	.174	.035	.674	.257
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X1.3	Pearson Correlation	.449 <sup>**</sup>	.329 <sup>**</sup>	1	.141	.473 <sup>**</sup>	.236 <sup>*</sup>	.311 <sup>**</sup>	.373 <sup>**</sup>	.300 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.174	.000	.021	.002	.000	.003
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X1.4	Pearson Correlation	.104	.304 <sup>**</sup>	.141	1	.117	.376 <sup>**</sup>	.391 <sup>**</sup>	.180	.341 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.317	.003	.174		.260	.000	.000	.081	.001
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X1.5	Pearson Correlation	.044	.295 <sup>**</sup>	.473 <sup>**</sup>	.117	1	.361 <sup>**</sup>	.222 <sup>*</sup>	.381 <sup>**</sup>	.325 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.672	.004	.000	.260		.000	.031	.000	.001
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X1.6	Pearson Correlation	.073	.141	.236 <sup>*</sup>	.376 <sup>**</sup>	.361 <sup>**</sup>	1	.344 <sup>**</sup>	.568 <sup>**</sup>	.458 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.484	.174	.021	.000	.000		.001	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X1.7	Pearson Correlation	.019	.217 <sup>*</sup>	.311 <sup>**</sup>	.391 <sup>**</sup>	.222 <sup>*</sup>	.344 <sup>**</sup>	1	.460 <sup>**</sup>	.546 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.852	.035	.002	.000	.031	.001		.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X1.8	Pearson Correlation	.092	.044	.373 <sup>**</sup>	.180	.381 <sup>**</sup>	.568 <sup>**</sup>	.460 <sup>**</sup>	1	.615 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.373	.674	.000	.081	.000	.000	.000		.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X1.9	Pearson Correlation	-.143	.117	.300 <sup>**</sup>	.341 <sup>**</sup>	.325 <sup>**</sup>	.458 <sup>**</sup>	.546 <sup>**</sup>	.615 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.167	.257	.003	.001	.001	.000	.000	.000	

	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X1.1	Pearson									
0	Correlation	-.346**	-.158	-.094	.053	.260*	.227*	.231*	.390**	.342**
	Sig. (2-tailed)	.001	.127	.367	.611	.011	.027	.024	.000	.001
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X1.1	Pearson									
1	Correlation	-.108	-.015	.247*	.259*	.320**	.479**	.587**	.618**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.297	.884	.016	.011	.002	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X1.1	Pearson									
2	Correlation	-.130	-.059	.170	.196	.299**	.518**	.533**	.737**	.648**
	Sig. (2-tailed)	.209	.568	.099	.056	.003	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X1.1	Pearson									
3	Correlation	-.334**	-.078	.056	.033	.253*	.301**	.365**	.494**	.607**
	Sig. (2-tailed)	.001	.454	.587	.752	.013	.003	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X1	Pearson									
	Correlation	.223*	.073	.258*	.221*	.203	.267**	.230*	.301**	.234*
	Sig. (2-tailed)	.031	.484	.012	.033	.050	.009	.026	.003	.023
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2
X2.1 Pearson Correlation	1	.255*	.255*	.035	.622**
Sig. (2-tailed)		.013	.013	.737	.000
N	94	94	94	94	94
X2.2 Pearson Correlation	.255*	1	.208*	.301**	.705**
Sig. (2-tailed)	.013		.044	.003	.000
N	94	94	94	94	94
X2.3 Pearson Correlation	.255*	.208*	1	.261*	.638**
Sig. (2-tailed)	.013	.044		.011	.000
N	94	94	94	94	94
X2.4 Pearson Correlation	.035	.301**	.261*	1	.607**
Sig. (2-tailed)	.737	.003	.011		.000
N	94	94	94	94	94



	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.032	.001	.004	.000	.864	.214	.000	.000	.001	.000	
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	
Y9	Pearson Correlation	.239*	.078	.339**	.268**	.530**	.173	.256*	.129	1	.263*	.409**	.287**	.375**
	Sig. (2-tailed)	.020	.455	.001	.009	.000	.095	.013	.214	.010	.000	.005	.000	
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	
Y10	Pearson Correlation	.403**	.372**	.347**	.489**	.284**	.529**	.152	.435**	.263*	1	.419**	.344**	.408**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.006	.000	.144	.000	.010	.000	.001	.000	
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	
Y11	Pearson Correlation	.296**	.399**	.487**	.309**	.626**	.405**	.449**	.355**	.409**	.419**	1	.260*	.421**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.011	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
Y12	Pearson Correlation	.486**	.205*	.432**	.232*	.379**	.286**	.231*	.324**	.287**	.344**	.260*	1	.210**
	Sig. (2-tailed)	.000	.048	.000	.025	.000	.005	.025	.001	.005	.001	.011	.000	.042
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
Y13	Pearson Correlation	.144	.371**	.186	.554**	.256*	.530**	.275**	.372**	.375**	.408**	.421**	.210*	.392**
	Sig. (2-tailed)	.166	.000	.072	.000	.013	.000	.007	.000	.000	.000	.000	.042	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
Y14	Pearson Correlation	.255*	.354**	.407**	.202	.460**	.244*	.237*	.298**	.114	.411**	.408**	.352**	.230**
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.000	.051	.000	.018	.022	.004	.274	.000	.000	.001	.020
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
Y15	Pearson Correlation	.372**	.286**	.338**	.309**	.447**	.330**	.328**	.245*	.521**	.403**	.558**	.251*	.392**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.001	.002	.000	.001	.001	.017	.000	.000	.000	.015	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
Y	Pearson Correlation	.609**	.603**	.635**	.583**	.673**	.623**	.475**	.572**	.544**	.688**	.742**	.572**	.627**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Reliabilitas X1

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.848	13

Reliabilitas X2

**Reliability Statistics**

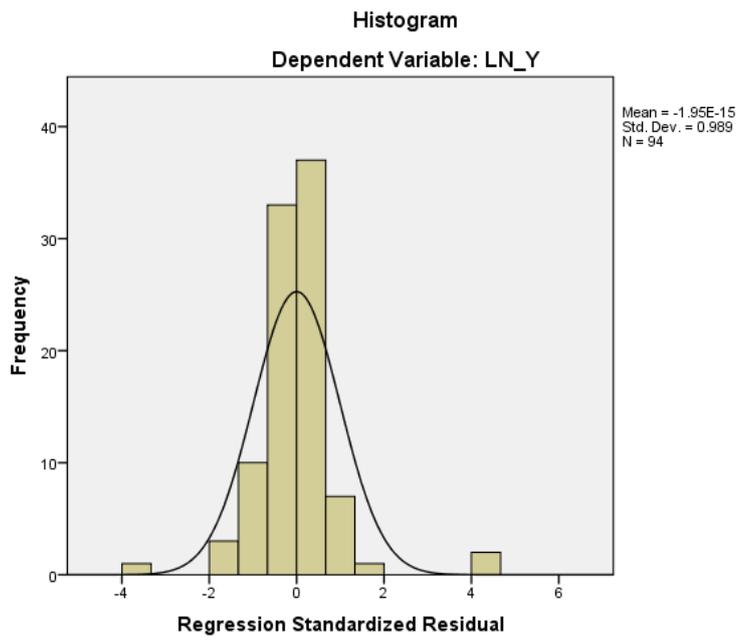
Cronbach's Alpha	N of Items
.626	4

Reliabilitas Y

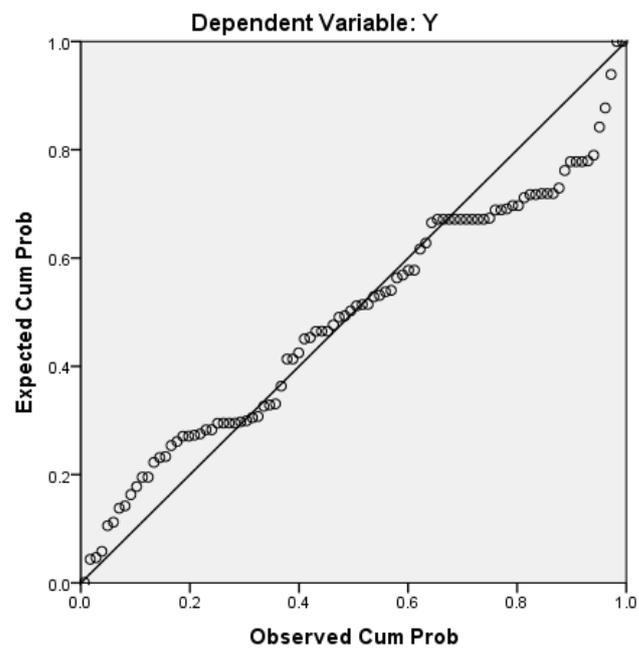
**Reliability Statistics**

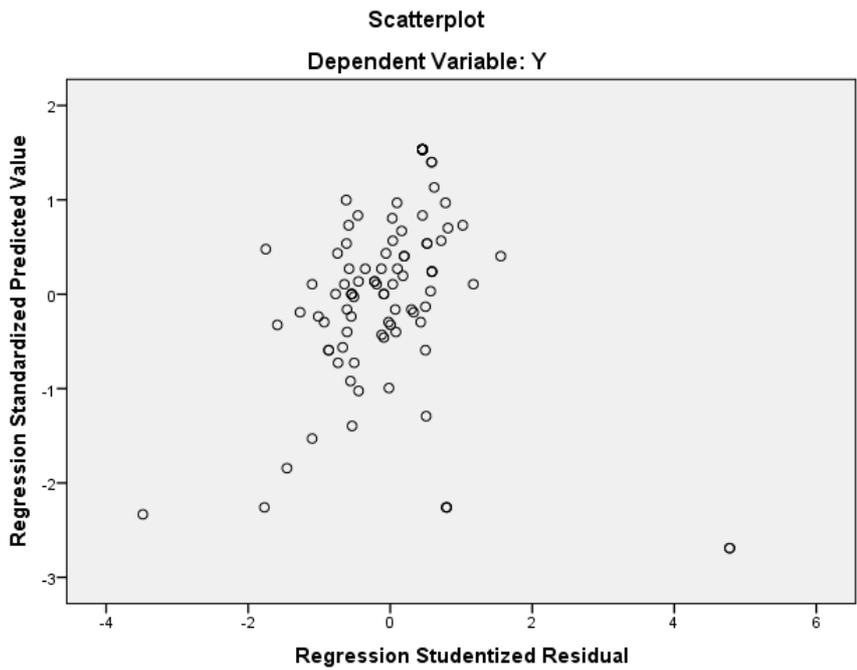
Cronbach's Alpha	N of Items
.879	15

Normalitas



**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**





Uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.165	4.831		4.381	.000
	X1	.580	.131	.518	4.427	.000
	X2	.709	.377	.220	1.882	.063

a. Dependent Variable: Y

Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.702 <sup>a</sup>	.493	.482	4.44201

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1744.653	2	872.327	44.210	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1795.559	91	19.731		
	Total	3540.213	93			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Tabel t

<b>dk</b>	<b>0,1</b>	<b>0,05</b>	<b>0,025</b>	<b>0,01</b>	<b>0,005</b>	<b>0,001</b>	<b>0,0005</b>
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,810
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,770
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674

29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566
39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286	3,526
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,281	3,520
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,277	3,515
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	3,273	3,510
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,269	3,505
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	3,265	
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,261	
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258	3,492
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,255	3,488
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251	3,484
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,248	3,480
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245	3,476
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242	3,473
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239	3,470
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237	3,466
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234	3,463

60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232	3,460
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	3,229	3,457
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	3,227	3,454
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,225	3,452
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,223	3,449
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,220	3,447
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218	3,444
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216	3,442
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	3,214	3,439
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	3,213	3,437
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,211	3,435
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	3,209	3,433
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	3,207	3,431
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	3,206	3,429
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	3,204	3,427
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	3,202	3,425
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	3,201	3,423
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	3,199	3,421
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	3,198	3,420
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	3,197	3,418
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,195	3,416
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	3,194	3,415
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	3,193	3,413
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,191	3,412
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,190	3,410
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	3,189	3,409
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,188	3,407
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,187	3,406
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	3,185	3,405
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	3,184	3,403
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	3,183	3,402

91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	3,182	3,401
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	3,181	3,399
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	3,180	3,398
94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	3,179	3,397
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	3,178	3,396
96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	3,177	3,395
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	3,176	3,394
98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	3,175	3,393
99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	3,175	3,392
100	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,174	3,390
$\infty$	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,174	3,390

Tabel F

df untuk penyebut	df untuk Pembilang					
	1	2	3	4	5	6
1	161,448	199,500	215,707	224,583	230,162	233,986
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459

28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,291
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
54	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260

59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
61	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
62	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
64	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
65	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
66	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
67	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
68	3,982	3,132	2,740	2,507	2,350	2,235
69	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
70	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
71	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
72	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
73	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
74	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
75	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
76	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
77	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
78	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
79	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
80	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
81	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
82	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
83	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
84	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
85	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
86	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
87	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
88	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
89	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202

90	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
91	3,946	3,097	2,705	2,472	2,315	2,200
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191
$\infty$	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan, Telp. 061-4624567, Kode Pos 30238

**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

Nomor Agenda: 809/DL/SKR/MAN/FEB/UMSU/28/12/2019

Nama Mahasiswa : Angga Surya Pratama Tanjung  
 NPM : 1605160626  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : MSDM  
 Tanggal Pengajuan Judul : 28/12/2019  
 Nama Dosen Pembimbing<sup>1)</sup> : *Rini Astuti*  
 Judul Disetujui<sup>2)</sup> : Pengaruh Pelebaran dan Motivasi terhadap Kinerja Pada pusat penelitian kelapa sawit (PPKS)

Disahkan oleh:  
*[Signature]*  
 Ketua Program Studi Manajemen  
 (Jasman Saifuddin Hasibuan, SE., MSI.)

Medan, 06 Januari 2020  
 Dosen Pembimbing  
*[Signature]*  
 Rini Astuti, SE, MM

Keterangan:  
 \*) Dan oleh Program Program Studi  
 \*\*) Dan oleh Dosen Pembimbing  
 Tanda persetujuan Prodi dan Dosen pembimbing, sesuai dan berlaku selama 2 (dua) kali formulir "Ujrahd Pengajuan Judul Skripsi"



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten B. H. Djalil No. 3, Medan, Telp. 061-4614547, Kode Pos 20228

**PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN**

No. Agenda: 853/JDL/SKR/MAN/FE/UMSU/6/1/2020

Kepada Yth.  
Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di Medan

Medan, 6/1/2020

Dengan hormat,  
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Angga Surya Pratama Tanjung  
NPM : 1605160626  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen sumber daya manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Bagaimana cara membangun disiplin, loyalitas, kompensasi dan kompetensi pada pegawai  
Rencana Judul : 1. Pengaruh Loyalitas Pegawai Dan Kualitas Kinerja Terhadap Komitmen Pegawai  
2. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai  
3. Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai

Objek/Lokasi Penelitian : Pusat penelitian kelapa sawit (PPKS)

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya  
Penyohon

(Angga Surya Pratama Tanjung)



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar di sebutkan nomor dan tanggalnya

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

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax (061) 6625474  
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 1911 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2020**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

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

**Program Studi** : Manajemen  
**Pada Tanggal** : 02 Juli 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

**Nama** : ANGGA SURYA PRATAMA TANJUNG  
**N P M** : 1605160626  
**Semester** : VIII (Delapan)  
**Program Studi** : Manajemen  
**Judul Proposal / Skripsi** : **Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS)**

**Dosen Pembimbing** : Rini Astuti, SE., MM.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 02 Juli 2021**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 10 Dzulqaidah 1441 H  
02 Juli 2020 M



Dekan

**H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.**

Tembusan :  
1. Peninggal

Akreditasi A : Program Studi Manajemen - Program Studi Akuntansi - Program Studi EP  
Akreditasi B : Program Studi DIII Manajemen Perpajakan



Dipindai dengan CamScanner

Dipindai dengan CamScanner

Dipindai dengan CamScanner



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini dijam di sebutkan nomor dan tanggalnya

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

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax (061) 6625474  
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Nomor : 1911 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2020  
Lampiran :  
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**  
Medan, 10 Dzulqaidah 1441 H  
02 Juli 2020 M

Kepada Yth.  
**Bapak / Ibu Pimpinan.**  
**PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan**  
**Jln.Sei Batang Hari No.2 Medan**  
**Di tempat**

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

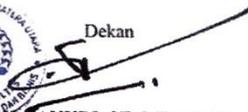
Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di Perusahaan / Instansi yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan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

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

Nama : ANGGA SURYA PRATAMA TANJUNG  
Npm : 1605160626  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VIII (Delapan)  
Judul : **Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS)**

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

  
Dekan  
**H. JANURI, SE., MM., M.Si.**

**Tembusan :**

1. Pertinggal

Akreditasi A : Program Studi Manajemen - Program Studi Akuntansi - Program Studi EP  
Akreditasi B : Program Studi DIII Manajemen Perpajakan



Dipindai dengan CamScanner

Dipindai dengan CamScanner

Dipindai dengan CamScanner



**PT. Riset Perkebunan Nusantara**  
**PUSAT PENELITIAN KELAPA SAWIT**  
*Indonesian Oil Palm Research Institute*



**Surat Keterangan**

No. : 2461/PPKS/2.0/X/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini, Ka. Bag. Umum/SDM Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan, dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Medan yang namanya tersebut di bawah ini :

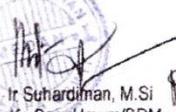
Nama : **Angga Surya Pratama Tanjung**  
NIM : 1605.160626  
Program Studi : Manajemen

Bahwa benar yang bersangkutan telah melakukan riset dengan baik di Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) dengan judul "**Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PPKS Medan**".

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 23 Oktober 2020

Hormat kami,



Ir. Suhardiman, M.Si  
Ka. Bag. Umum/SDM

cc. : - 0.1  
- 2.1

Semua korespondensi mohon ditujukan kepada Direktur melalui alamat atau email di bawah  
Please address all correspondence to the Director at the address or the email below

**Sinergi - Integritas - Profesional**

Jl. Brigjen Katamso  
No. 51  
Kampung Baru  
Medan 20158  
☎ 061-786 2477  
☎ 061-786 2488  
✉ admin@iopri.org  
🌐 www.iopri.org

Dipindai dengan CamScanner

Dipindai dengan CamScanner



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya  
Kita membangun cita-cita agar dibutuhkan  
negeri dan masyarakat

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

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : [rector@umsu.ac.id](mailto:rector@umsu.ac.id)

Nomor : 3397/IL.3-AU/UMSU-05/F/2020  
Lamp. : -  
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 17 Rabi'ul Awwal 1442 H  
03 Nopember 2020 M

Kepada Yth.  
**Bapak / Ibu Pimpinan**  
**Pusat Penelitian Kelapa Sawit**  
**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 Skripsi pada Bab IV - V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, 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 : **Angga Surya Pratama Tanjung**  
N P M : **1605160626**  
Semester : **IX (Sembilan)**  
Jurusan : **Manajemen**  
Judul Skripsi : **Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS)**

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

**H. JANURI, SE.,MM.,MSI.**

Tembusan :

1. Pertiinggal.



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 PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Angga Surya Pratama Tanjung      Program Studi : Manajemen  
 PM : 1605160626      Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
 Dosen Pembimbing : Rini Astuti, S.E., M.M      Judul Penelitian : Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perbaiki sistematika penulisan. Perbaiki fenomena sesuai variabel	2/2-20	fi
Bab 2	Tambahkan teori yg berkaitan dg variabel Tambahkan pendahuluan serta latar belakang	15/8-20	fi
Bab 3	Perbaiki jumlah populasi & sampel sesuaikan indikator dg teori di bab 2.	9/8-20	fi
Bab 4	Jelaskan Deskripsi Karakteristik Responden Jelaskan permasalahan (Teori, hasil, penelitian)	5/11-20	fi
Bab 5	Poin kesimpulan sesuaikan dengan hasil penelitian	9/2-20	fi
Daftar Pustaka	Daftar pustaka sesuaikan dgn kutipan yg ada di skripsi dgn Aplikasi Mendeley	1/11	fi
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ace Sidang Meja Hijau	9/10-20	fi

Diketahui oleh:  
 Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hasibuan, SE., M.Si)

Medan, November 2020  
 Disetujui oleh:  
 Dosen Pembimbing

*Rini Astuti*  
 (Rini Astuti, S.E., M.M)



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



**PENGESAHAN PROPOSAL**

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Selasa, 20 Oktober 2020** menerangkan bahwa:

**Nama** : Angga Surya Pratama Tanjung  
**N .P.M.** : 1605160626  
**Tempat / Tgl.Lahir** : Delitua, 17 oktober 1998  
**Alamat Rumah** : Jln Utama 3 No 34  
**JudulProposal** : Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : Rini Astuti, SE, MM

Medan, Selasa, 20 Oktober 2020

**TIM SEMINAR**

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si.

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembimbing

Rini Astuti, SE, MM

Pembanding

Muslih, SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui  
A.n. Dekan  
Wakil Dekan - I

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.