

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENEMPATAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. LANGKAT NUSANTARA KEPONG**

SKRIPSI

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



OLEH

**Nama : OKI OKTAVIANI SINAGA
NPM : 1505160150
Prog. Studi : Manajemen**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**

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 15 Maret 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

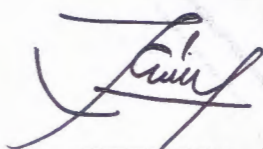
MEMUTUSKAN

Nama : OKI OKTAVIANI SINAGA
NPM : 1505160150
Prodi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN PENEMPATAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.LANGKAT
NUSANTARA KEPONG

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

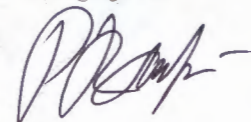
Tim Penguji

Penguji I



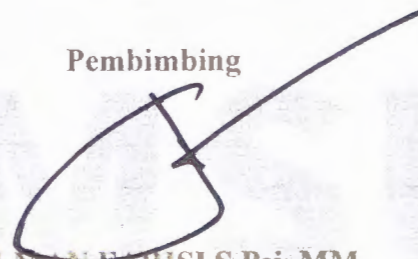
Dr. JUFRIZEN S.E., M.Si.,

Penguji II



LINZZY PRATAMI PUTERI, S.E., M.M

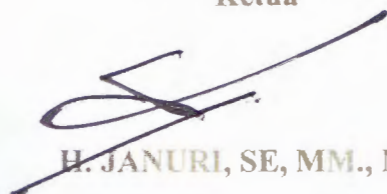
Pembimbing



SALMAN PARISI S.Psi, 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

Skripsi ini disusun oleh:

NAMA LENGKAP : OKI OKTAVIANI SINAGA
N.P.M : 1505160150
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
**JUDUL PENELITIAN : PENGARUH PELATIHAN DAN PENEMPATAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT.LANGKAT NUSANTARA KEPONG**

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing


SALMAN FARISI, S.Psi, MM

Diketahui/Disetujui
Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU


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


H. JANURI, SE, M.M, 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 Medan

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : OKI OKTAVIANI SINAGA
NPM : 1505160150
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PELATIHAN DAN PENEMPATAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
LANGKAT NUSANTARA KEPONG

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	PARAF	KETERANGAN
7/feb '19	TABEL Uji F di PERBANK	fp	
11/feb/2019	Uji multivariat di perbank.	fp	
14/feb/2019	Pembahasan disesuaikan Uji t dan Uji F.	fp	
19/feb/2019	Kesimpulan di lenc. Uji	fp	
25/feb/2019	Ale di sidang km	fp	

Pembimbing Proposal

SALMAN FARISI S.Psi, MM

Medan, Februari 2019

Diketahui/Disetujui
Ketua Program Studi

JASMAN SYARIFUDDIN, SE, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : OKI OKTAVIANI SINAGA
NPM : 1505160150
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi Perpajakan/Manajemen/IESP)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 2018
Pembuat Pernyataan



OKI OKTAVIANI SINAGA

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

Oki Oktaviani Sinaga. NPM (1505160150) Pengaruh Pelatihan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Langkat Nusantara Kepong. UMSU 2019

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Pelatihan merupakan suatu belajar mengajar dengan mempergunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan dan pelatihan kerja seseorang karyawan atau sekelompok orang. Penempatan kerja akan menjadi tugas dan tanggung jawab pemimpin organisasi. Tetapi pada organisasi yang sudah beroperasi, penempatan pekerja akan menjadi tugas dan tanggung jawab manajer personalia. Penempatan pekerja adalah suatu proses pengisian kekosongan jabatan untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang telah ditentukan oleh organisasi

Sesuai dengan permasalahan yang diajukan dalam penelitian, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong. Untuk mengetahui pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong

Berdasarkan hasil penelitian Secara parsial bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong. Secara parsial bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong. Secara simultan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Langkat Nusantara Kepong.

Kata Kunci : Pelatihan, Penempatan, Kinerja

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Wr. Wb

Puji syukur kita panjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan kesempatan dan kesehatan kepada kita khususnya penulis, serta shalawat dan salam kehadiran Nabi besar kita Nabi Muhammad SAW yang kita harapkan syafaatnya di hari akhir nanti, sampai saat ini penulis dapat menyelesaikan proposal ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari, bahwa sesungguhnya penulisan dan penyusunan proposal ini tidak terlepas dari bimbingan dan nasehat serta pengarahan dari berbagai pihak, untuk itu dengan segala kerendahan hati, tulus dan ikhlas penulis mengucapkan terima kasih terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda Berdi Sinaga dan Ibunda Nur Dame Damanik yang telah memberikan dukungan baik moril maupun material serta do'a restu sangat bermanfaat sehingga Penulis dapat menyelesaikan proposal ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., M.M., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan SE., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Dr. Jufrizen S.E., M.Si., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Salman Farisi S.Psi, MM selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang banyak membantu penulis dalam menyelesaikan proposal ini dengan baik
9. Bapak/Ibu Dosen selaku staf pengajar yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu, yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu pengetahuan.
10. Sahabat penulis beserta seluruh teman-teman Manajemen yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan proposal ini.

Akhir kata, Penulis mengucapkan banyak terima kasih. Proposal ini tidak luput dari berbagai kekurangan, untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya proposal ini dapat memberikan manfaat yang banyak bagi semua pihak.

Medan, Maret 2019

Oki Oktiviani Sinaga
1505160150

DAFTAR ISI

ABSTRAK

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Batasan dan Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	4
BAB II LANDASAN TEORI	6
A. Uraian Teoritis.....	6
1. Kinerja karyawan.....	6
a. Pengertian Kinerja Karyawan	6
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	7
c. Indikator Kinerja Karyawan.....	8
3. Pelatihan	9
a. Pengertian Pelatihan.....	9
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan	11
c. Indikator Pelatihan	12
2. Penempatan.....	12
a. Pengertian Penempatan	12
b. Faktor-Faktor Penempatan.....	13
c. Indikator Penempatan	14
B. Kerangka Konseptual	16
C. Hipotesis	19
BAB III METODELOGI PENELITIAN.....	20
A. Pendekatan Penelitian.....	20
B. Definisi operasional.....	20
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	22
D. Populasi dan Sampel	22
E. Teknik Pengumpulan Data.....	24
F. Teknik Analisis Data.....	27

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	33
A. Hasil Penelitian.....	33
B. Pembahasan	49
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	51
A. Kesimpulan.....	51
B. Saran	52
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Indikator Pelatihan.....	21
Tabel III.2	Indikator Penempatan.....	21
Tabel III.3	Indikator Kinerja	21
Tabel III.4	Pelaksanaan Penelitian	22
Tabel III.5	Populasi	23
Tabel III.6	Skala Pengukuran Likert	24
Tabel III.7	Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1).....	26
Tabel III.8	Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1).....	26
Tabel III.9	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....	27
Tabel III.10	Uji Reliabilitas.....	28
Tabel IV.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	33
Tabel IV.2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia	34
Tabel IV.3	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	34
Tabel IV.4	Jawaban Responden Variabel Pelatihan kerja (X1)	35
Tabel IV.5	Tabulasi Jawaban Responden Variabel Penempatan kerja.....	36
Tabel IV.6	Tabulasi Jawaban Responden Kinerja (Y)	38
Tabel IV.7	Uji Multikolinearitas	42
Tabel IV.8	Regresi Berganda.....	44
Tabel IV.9	Uji t.....	46
Tabel IV.10	Uji F.....	47
Tabel IV.11	Koefisien Determinasi	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Hubungan Pelatihan Dan Kinerja karyawan	18
Gambar II.2	Hubungan Penempatan Terhadap Kinerja karyawan	18
Gambar II.3	Kerangka Konseptual	19
Gambar IV.1	Hasil Uji Normalitas.....	41
Gambar IV.2	Hasil Uji Heterokedastisitas	43

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam satu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, oprganisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya misi tersebut dikelola oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi (Rachmawati, 2008, hal.5).

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika faktor kualitas manajemen kinerja memberi pengaruh sebagai *driven force* (kekuatan pendorong) yang mampu memberi percepatan ke arah sana. Kualitas kinerja yang baik tidak dapat diperoleh dengan hanya membalik telapak tangan namun itu harus dilakukan dengan kerja keras dan kedisiplinan yang tinggi baik secara jangka panjang maupun jangka pendek. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu pereiode waktu (Fahmi, 2017, hal.176).

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dahulu mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya (Kasmir, 2018, hal.189).

Faktor-faktor yang mengakibatkan kinerja karyawan rendah, seperti kompetensi yang kurang memenuhi syarat untuk melaksanakan strategi organisasi dan kurangnya dukungan organisasional, apabila telah diatasi oleh organisasi maka kinerja karyawan dapat diharapkan meningkat (Suparyadi, 2015, hal.328)

Dalam rangka meningkatkan keterampilan karyawan, organisasi dapat menyelenggarakan pelatihan sendiri atau mengirimkan karyawan untuk berlatih di lembaga-lembaga pelatihan yang dikelola oleh pihak eksternal yang fokus menyelenggarakan pelatihan pada bidang-bidang keterampilan tertentu (Suparyadi, 2015, hal. 184).

Pelatihan merupakan suatu belajar mengajar dengan mempergunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan dan pelatihan kerja seseorang karyawan atau sekelompok orang (Hamali, 2018, hal.63).

Penempatan kerja akan menjadi tugas dan tanggung jawab pemimpin organisasi. Tetapi pada organisasi yang sudah beroperasi, penempatan pekerja akan menjadi tugas dan tanggung jawab manajer personalia. Penempatan pekerja adalah suatu proses pengisian kekosongan jabatan untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang telah ditentukan oleh organisasi (Karyoto, 2016, hal.84).

PT. Langkat Nusantara Kepong merupakan salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dibidang usaha perkebunan, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan yang berkedudukan Medan Sumatera Utara. Tujuan PT. Langkat Nusantara Kepong adalah melakukan usaha dibidang Agroindustri

serta optimalisasi pemanfaatan Sumber Daya Alam perusahaan untuk menghasilkan minyak kelapa sawit yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat untuk memperoleh keuntungan guna meningkatkan nilai perusahaan dengan menerapkan prinsip-prinsip terbatas.

Dari hasil *prariset* pada PT. Langkat Nusantara Kepong bahwa karyawan yang ditempatkan yang bukan pada kriteria-kriteria yang telah ditetapkan dalam peraturan pemerintah mengenai masalah pengangkatan pegawai pada suatu posisi atau jabatan, contohnya adalah beberapa karyawan yang berpendidikan SMA ditempatkan di pengawas perkebunan sementara menurut standar operasional perusahaan bahwa karyawan yang berpendidikan SMA ditempatkan sebagai tenaga pengutip buah kelapa sawit atau bagian pembersihan kebun dan pengawas perkebunan menurut standar operasional perusahaan diberikan kepada karyawan yang berpendidikan minimal Diploma, maka hal ini akan menimbulkan stres kerja terhadap karyawan dimana karyawan yang ditempatkan tidak memiliki pengetahuan pekerjaan yang sesuai dengan jabatannya dan perusahaan tidak memberikan informasi yang cukup tentang deskripsi pekerjaan yang akan dilakukan sehingga menyebabkan karyawan mengalami stress dan akan menghasilkan kinerja karyawan yang kurang baik seperti tidak terselesaikannya pekerjaan secara tepat waktu, pekerjaan yang semakin bertambah dari waktu ke waktu sehingga menumpuknya pekerjaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Langkat Nusantara Kepong.**

B. Identifikasi Masalah

Adapun Identifikasi Masalah penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Masih ada beberapa karyawan yang ditempatkan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya sehingga produktivitas tidak maksimal
2. Perusahaan tidak memberikan informasi yang cukup tentang deskripsi pekerjaan yang akan dilakukan
3. Adanya karyawan yang memiliki produktivitas kerja rendah seperti tidak menyelesaikan pekerjaan tidak tepat pada waktunya

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Pada penelitian ini membatasi masalah penelitian mengenai pelatihan dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan di bagian Umum dan PKBL pada PT. Langkat Nusantara Kepong.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang maka perumusan masalah yang dijadikan objek penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong ?
2. Apakah penempatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

pada PT. Langkat Nusantara Kepong ?

3. Apakah pelatihan dan penempatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah

- 1) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Manfaat teoritis, dapat menambah wawasan berfikir menulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia dalam menilai kinerja karyawan.

- b) Manfaat Praktis memberi masukan kepada pihak manajemen perusahaan dalam merumuskan dan membuat kebijakan yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- c) Penelitian yang akan datang, sebagai bahan perbandingan atau referensi yang akan meneliti masalah sama di masa yang akan datang

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* prestasi yang dihasilkan oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang (Mangkunegara, 2017, hal. 67).

Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Kinerja sebagai hasil, bukan karakter sifat dan perilaku (Sudarmanto, 2015, hal.8).

Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Kinerja seseorang merupakan gabungan dari kemampuan, usaha dan kesempatan. (Umam, 2018, hal. 186).

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Hasil pekerjaan mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi. (Fahmi, 2016, hal.127).

Kinerja adalah perilaku individu dapat dipengaruhi oleh *effort*, *ability* dan situasi lingkungan. *Effort* adalah usaha individu diwujudkan dalam bentuk motivasi, sedangkan *ability* diwujudkan dalam bentuk kompetensi (Sopiah, 2008, hal.23).

Dari beberapa pendapat diatas, penulis dapat memberikan kesimpulan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Umam (2018, hal.189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- 1) Faktor kemampuan
- 2) Faktor motivasi
- 3) Dukungan yang diterima
- 4) Keberadaan pekerjaan yang dilakukan
- 5) Hubungan karyawan dengan organisasi

Sedangkan Kasmir (2018, hal.189) Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

- 1) Faktor kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar.

- 2) Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

- 3) Rancangan kerja

Rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

- 4) Kepribadian

Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya

- 5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang

kuat dari dalam dirinya atau dari luar, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik

c. Indikator Kinerja

Indikator Kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Dalam menetapkan indikator prestasi, harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator Kinerja ini digunakan untuk menyajikan bahwa Kinerja hari demi hari karyawan membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam rencana strategis.

Sutrisno (2010, hal.176) menyebutkan bahwa indikator kinerja karyawan, yaitu :

1) Kemampuan

mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang ada dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil tersebut.

3) Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian.

4) Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan pelatihan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan memliat

tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

5) Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja.

6) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

Wijono (2017, hal.79) menyebutkan bahwa indikator kinerja karyawan, yaitu :

1) Efisiensi

Hubungan antara input dan output, dimana penggunaan barang dan jasa dibeli oleh organisasi untuk mencapai output tertentu.

2) Efektivitas

Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.

3) Ekonomi

Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.

Dari uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa para karyawan diharapkan harus bisa meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya, dapat tidaknya diandalkan, serta sikap terhadap organisasi karyawan lain serta kerjasama diantara rekan kerja. Pimpinan juga dalam hal ini bisa memotivasi para karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya.

2. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Menurut Kasmir (2018, hal.126) pelatihan merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mempelejadi pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku karyawan.

Menurut Sutrisno (2010, hal.68) pelatihan pada dasarnya merupakan sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Disamping itu program pelatihan tidaklah memperhitungkan apakah itu perusahaan besar atau kecil.

Menurut Suparyadi (2015, hal. 184) dalam rangka meningkatkan keterampilan karyawan, organisasi dapat menyelenggarakan pelatihan sendiri atau mengirimkan karyawan untuk berlatih di lembaga-lembaga pelatihan yang dikelola oleh pihak eksternal yang fokus menyelenggarakan pelatihan pada bidang-bidang keterampilan tertentu.

Menurut Hamali (2018, hal.63) Pelatihan merupakan suatu belajar mengajar dengan mempergunakan teknik dan metode tertentu, guna

meningkatkan keterampilan dan pelatihan kerja seseorang karyawan atau sekelompok orang.

Menurut Mangkunegara (2017, hal.62) pembuatan program pelatihan kerja harus didasarkan pada analisis kebutuhan (analisis organisasi, analisis jabatan, dan analisis kualitas individu karyawan). Di samping itu pula, dapat melalui analisis *turnover* kerja, tingkat absensi, prestasi kerja.

Dari kajian beberapa pendapat para ahli diatas dapat penulis simpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian dan keterampilan teknis yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang berarti terhadap perusahaan dan demikian juga bagi perusahaan, yaitu dalam rangka memenuhi tuntutan para manajer dan departemen SDM dengan upaya pencapaian tujuan organisasi.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Kasmir (2018, hal.122) karyawan yang harus mengikuti pelatihan adalah sebagai berikut :

1) Belum berpengalaman

Artinya calon karyawan tersebut belum pernah bekerja sebelumnya, sehingga perlu diisi dan diasah kemampuannya, serta ditambah

pengetahuannya. Biasanya yang mengikuti pelatihan adalah karyawan yang direkrut dari mereka yang baru lulus.

2) Kebutuhan perusahaan belum mendesak

Artinya kebutuhan suatu jabatan atau bagian belum mendesak untuk diisi saat ini. Biasanya mereka direkrut untuk jangka waktu tertentu sesuai dengan rencana perusahaan.

3) Kebutuhan agak mendesak

Artinya ada lowongan pekerjaan yang harus segera diisi, sehingga karyawan harus diikuti dalam kegiatan *on the job training* terlebih dahulu.

Menurut Hamali (2018, hal.75) faktor yang menunjang keberhasilan pelatihan adalah sebagai berikut :

- 1) Mempunyai kemampuan memimpin
Cara terbaik untuk melihat kepemimpinan seseorang sampai sejauh mana bisa mengarahkan pembicaraan dalam setiap pertemuan.
- 2) Mempunyai kemampuan menilai orang lain
Seorang instruktur harus mampu mendengarkan, memberi perhatian dan mengatur tempo belajar, serta berusaha mendorong kemajuan orang lain.
- 3) Mengetahui detail materi yang diajarkan
Seorang instruktur yang ingin berhasil dalam tugasnya, harus mengetahui secara jelas tentang materi yang diajarkan
- 4) Mempunyai kemampuan mengajar
Seorang instruktur yang baik perlu mengungkapkan pemikiran ke dalam kata-kata yang mudah dimengerti oleh peserta latihan dan pendidikan.
- 5) Sabar menghadapi peserta
Seorang instruktur mengajarkan materi yang dikuasai dengan baik dan penuh kesabaran.

c. Indikator Pelatihan

Menurut Wispandono (2018, hal.130) indikator pelatihan adalah :

1) Prestasi kerja karyawan

Apabila prestasi kerja atau produktivitas kerja karyawan setelah mengikuti pengembangan dan pelatihan, baik kualitas maupun kuantitas kerjanya meningkat.

2) Kedisiplinan karyawan

Jika kedisiplinan karyawan setelah mengikuti pengembangan dan pelatihan semakin baik, maka pengembangan dan pelatihan yang dilakukan tersebut sudah baik.

3) Kehadiran karyawan

Kalau kehadiran karyawan setelah mengikuti pelatihan meningkat maka pelatihan yang dilakukan tersebut sudah baik.

4) Tingkat kerusakan produksi.

Setelah karyawan mengikuti pelatihan dan pengembangan maka tingkat kerusakan produksi akan berkurang sehingga dapat dikatakan program pelatihan sudah baik

Menurut Pribadi (2014, hal.9) indikator dari pelatihan adalah sebagai berikut :

- 1) Mampu memfasilitasi peserta dalam mencapai tujuan atau kompetensi program pelatihan
- 2) Mampu memotivasi peserta dalam melakukan proses belajar secara berkesinambungan
- 3) Mampu meningkatkan daya ingat dan retensi peserta terhadap pengetahuan dan keterampilan yang dilatihkan
- 4) Mampu mendorong peserta untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang telah dikuasai dalam dunia kerja.

3. Penempatan Karyawan

a. Pengertian Penempatan Karyawan

Hamali, (2018, hal.63) Pelatihan merupakan suatu belajar mengajar dengan mempergunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan dan pelatihan kerja seseorang karyawan atau sekelompok orang.

Karyoto (2016, hal.84) Penempatan kerja akan menjadi tugas dan tanggung jawab pemimpin organisasi. Tetapi pada organisasi yang sudah beroperasi, penempatan pekerja akan menjadi tugas dan tanggung jawab manajer personalia. Penempatan pekerja adalah suatu proses pengisian kekosongan jabatan untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang telah ditentukan oleh organisasi.

Menurut Suparyadi (2015, hal.174) karyawan yang ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan karakteristik individunya, maka dianggap proses mengisi jabatan yang kosong selama ini sudah selesai.

Menurut Fahmi (2017, hal.44) penempatan merupakan penugasan atau penugasan kembali dari seorang karyawan pada sebuah pekerjaan baru. Kebanyakan keputusan penempatan dibuat oleh manajer.

Menurut Rachmawati (2008, hal.38) analisis jabatan merupakan prosedur dalam menetapkan tugas dan tuntutan keterampilan dari suatu jabatan dan orang macam apa yang akan ditempatkan untuk jabatan itu.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, maka dapat di simpulkan bahwa penempatan adalah kebijaksanaan sumber daya manusia untuk menentukan posisi/jabatan seseorang.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penempatan Karyawan

Menurut Larasati (2018, hal.76) berikut adalah beberapa faktor yang mempengaruhi penempatan sumber daya manusia :

- 1) Pertumbuhan perusahaan
Pertumbuhan bisnis menyebabkan terjadinya pengisian posisi pekerjaan baru, baik melalui promosi karyawan yang sudah ada atau yang baru sama sekali.
- 2) Reorganisasi
Sebuah restrukturisasi dari perusahaan akan menghasilkan jenis yang beragam dalam hal-hal kegiatan personal, misalnya jika terjadi merger dan reorganisasi perusahaan.
- 3) Kecenderungan ekonomi umum
Satu konsekuensi dari pengaruh menurunnya pertumbuhan ekonomi adalah secara signifikan akan menurunkan ketersediaan pekerjaan baik bagi karyawan yang permanen dan temporer serta sekaligus bagi pencari kerja.
- 4) Atrisi
Atrisi merupakan pengurangan karyawan yang disebabkan terjadinya terminasi, pengunduran diri, pengalihan keluar dari unit bisnis dan meninggal.

Selain itu Menurut Syadam (2007, hal.155) faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan pegawai adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor prestasi akademis
Prestasi akademis yang dicapai oleh pegawai yang bersangkutan selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan.
- 2) Faktor sumber daya manusia
Sumber daya manusia bekerja pada pekerjaan yang sejenis dan telah dialami sebelumnya perlu mendapatkan pertimbangan dalam ranke penempatan pegawai tersebut

- 3) Faktor kesehatan fisik dan mental
Dalam menempatkan pegawai factor fisik dan mental perlu dipertimbangkan karena pertimbangan yang matang maka hal-hal yang merugikan perusahaan tidak menutup kemungkinan akan terjadi
- 4) Faktor status perkawinan
Mengenai status perkawinan pegawai adalah merupakan hal yang sangat penting selain untuk kepentingan ketenagakerjaan juga sebagai bahan pertimbangan dalam penempatan pegawai
- 5) Factor Usia
Dalam menempatkan pegawai factor usia pada diri pegawai yang lulus dalam seleksi perlu mendapatkan pertimbangan. Hal tersebut dimaksudkan untuk menghindari rendahnya kinerja karyawan pegawai.

c. Indikator Penempatan Kerja

Sebelum proses penempatan yang dilakukan terlebih dahulu dilaksanakan proses seleksi. Penempatan tenaga kerja merupakan proses keempat dari fungsi manajemen tenaga kerja. Penempatan tersebut dilakukan setelah proses analisis pekerjaan, perekrutan dan seleksi tenaga kerja dilaksanakan, Penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat menjadi keinginan perusahaan dan tenaga kerja.

Adapun indikator – indikator dari penempatan karyawan Kasmir (2018, hal.31) menyatakan sebagai berikut :

- 1) Pengetahuan
- 2) Kemampuan
- 3) Pendidikan
- 4) Keterampilan
- 5) Kepribadian

Sedangkan menurut Sopiah (2008, hal. 31) indikator dalam pelaksanaan

penempatan karyawan antara lain :

1) Pengetahuan

Merupakan suatu kesatuan informasi terorganisir yang biasanya terdiri dari sebuah fakta atau prosedur yang diterapkan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Sebuah fungsi pengetahuan seseorang dapat diperoleh melalui pendidikan formal, pendidikan informal, membaca buku dan lain-lain. Pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai diharapkan dapat membantu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya, oleh karena itu pegawai dituntut untuk memiliki pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaannya

2) Kemampuan

Kemampuan menunjukkan kesanggupan, kecakapan seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Setiap pekerjaan menuntut pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu. Kemampuan sangat penting karena bertujuan untuk mengukur prestasi kerja pegawai, maksudnya dapat mengukur sejauh mana pegawai bisa sukses dalam melakukan tugas dan pekerjaannya.

3) Sikap

Kriteria selanjutnya yang harus dipenuhi dalam penempatan pegawai adalah sikap. Sikap merupakan pernyataan evaluatif yang baik dan menguntungkan, hal ini menyangkut mengenai obyek, orang atau peristiwa dimana sikap dapat mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu (misalnya benar, salah, setuju, tidak setuju).

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Pada penelitian ini kerangka konseptual dapat dilihat sebagai berikut :

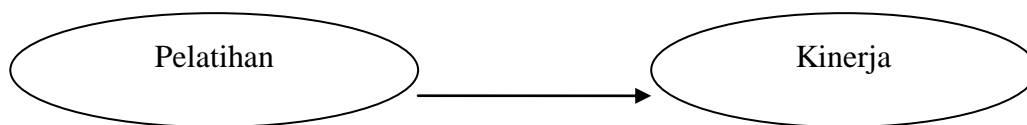
1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja karyawan

Suparyadi (2015, hal. 184) Dalam rangka meningkatkan keterampilan karyawan, organisasi dapat menyelenggarakan pelatihan sendiri atau mengirimkan karyawan untuk berlatih di lembaga-lembaga pelatihan yang dikelola oleh pihak eksternal yang fokus menyelenggarakan pelatihan pada bidang-bidang keterampilan tertentu.

Hasil penelitian Triasmoko dkk (2014) hasil pengujian secara parsial variabel materi pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri.

Hasil penelitian Widijanto dkk (2017) hasil penelitian yang diperoleh diketahui bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Hasil Sejati Surabaya.

Tuhumena dkk (2017) berdasarkan hasil hipotesis dan analisis regresi menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (persero) Kantor Wilayah V Manado.



Gambar II.1

Hubungan Pelatihan Terhadap Kinerja karyawan

2. Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja karyawan

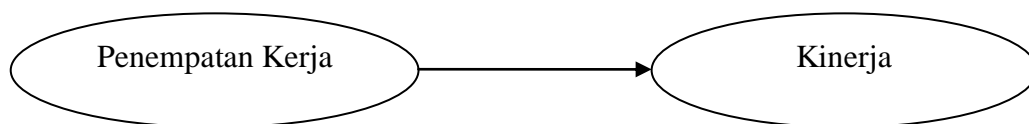
Karyoto (2016, hal.84) Penempatan kerja akan menjadi tugas dan tanggung jawab pemimpin organisasi. Tetapi pada organisasi yang sudah beroperasi, penempatan pekerja akan menjadi tugas dan tanggung jawab manajer personalia. Penempatan pekerja adalah suatu proses pengisian kekosongan jabatan untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang telah ditentukan oleh organisasi.

Hasil penelitian Aldilaningsari dkk (2014) dari hasil penelitian, Berdasarkan hasil dari analisis regresi linier berganda dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel bebas yaitu variabel penempatan berdasarkan kesesuaian pengetahuan, penempatan berdasarkan kesesuaian kemampuan dan penempatan berdasarkan kesesuaian ketrampilan mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Hasil penelitian Muaja dkk (2017) hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulut-Go Kantor Cabang Utama Manado.

Hasil penelitian Devi dkk (2016) penempatan yang meliputi pengetahuan, kemampuan, keterampilan, sikap secara langsung berpengaruh terhadap kinerja

karyawan. Hasil pengaruh langsung penempatan terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan pada karyawan PG Tjoekir Jombang.



Gambar II.2

Hubungan Penempatan Kerja Dan Kinerja karyawan

3. Pengaruh Penempatan Kerja dan Sumber daya manusia Terhadap Kinerja karyawan

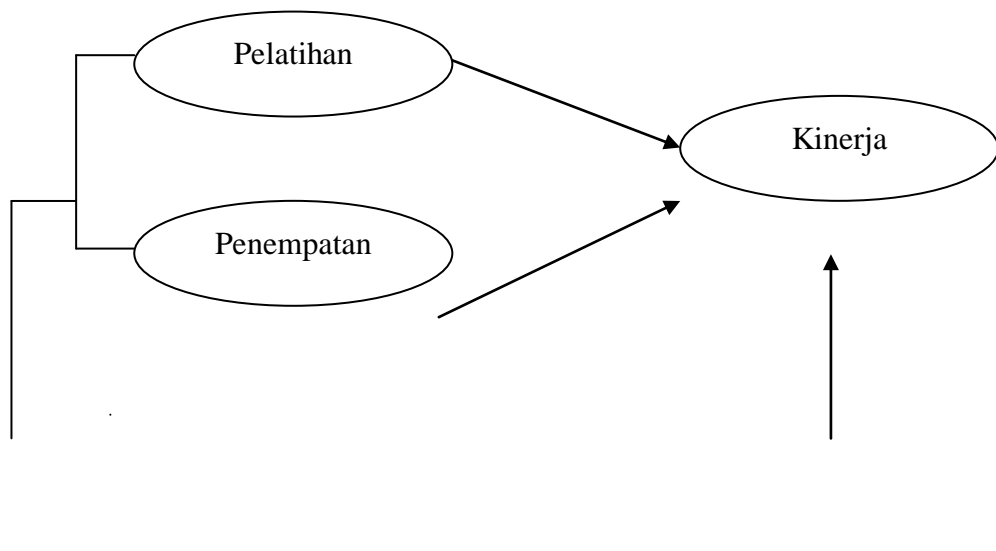
Penilaian memerlukan pertimbangan dari hasil sumber daya manusia di masa lampau. Seringkali perusahaan menyediakan pedoman dalam kaitan dengan standart. Berdasarkan standart itu ditentukan apakah kinerja karyawan seorang karyawan itu baik dan apakah memenuhi syarat untuk memperoleh pengakuan dan penempatan kerja. Untuk mencapai kepuasan akan faktor motivator, karyawan akan berusaha mencapai kinerja karyawan sesuai dengan standart yang ditetapkan. Oleh karena itu, dari hal tersebut dapat dilihat kaitan yang cukup erat antara penilaian kerja dan ambuguitas peran karyawan.

Muntu dkk (2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan seleksi, pelatihan dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk PT. Bank Negara Indonesia Cabang Manado untuk lebih memperhatikan variabel-variabel di penelitian ini yang berpengaruh signifikan

terhadap kinerja.

Hasil penelitian Goni dkk (2015) Hasil penelitian menunjukkan pelatihan, penempatan kerja secara simultan maupun parsial mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pimpinan PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado.

Hasil penelitian Astuti dkk (2018) penempatan kerja dan pelatihan secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Tirta Investama.



Gambar II.3

Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2. Penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Pelatihan dan Penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Di dalam penelitian ini di gunakan pendekatan penelitian asosiatif dan pendekatan penelitian kuantitatif, (Sugiyono, 2013, hal.11) menyatakan bahwa “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih”. Pendekatan penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kuantitatif adalah mengumpulkan, mengklasifikasikan, menganalisa serta menginterpretasikan data yang berhubungan dengan variabel yang diteliti dan membandingkan pengetahuan teknis (data primer) dengan keadaan yang sebenarnya pada perusahaan untuk kemudian mengambil kesimpulan

B. Definisi operasional

1. Pelatihan (X1)

Pelatihan adalah apa yang dapat ditunjukkan mengenai keahlian suatu pekerja dalam suatu bidang tertentu atau masa kerja. Lamanya seseorang bekerja pada bidang tertentu berkaitan dengan usia. Seseorang akan mengenai bidang yang ditekuni sehubungan dengan hal tersebut ada beberapa pengertian tentang sumber daya manusia. Indikator ambiguitas peran adalah sebagai berikut sebagai berikut :

Tabel III.1
Indikator 20 tihan

Variabel	Indikator	Sumber
Pelatihan	Prestasi kerja karyawan	Wisbandono (2018, hal.130)
	Kedisiplinan karyawan	
	Kehadiran karyawan	
	Tingkat kerusakan produksi	

2. Penempatan kerja (X2)

Penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat tidaknya seseorang ditempatkan pada satu posisi tertentu tergantung pada penempatan. Penempatan karyawan dapat diukur sebagai berikut :

Tabel III.2

Indikator Penempatan Kerja

Variabel	Indikator	Sumber
Penempatan Kerja	Pengetahuan	Kasmir (2015, hal.31)
	Kemampuan	
	Pendidikan	
	Keterampilan	
	Kepribadian	

3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2017, hal.75), menyebutkan bahwa indikator kinerja Karyawan, yaitu : “kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap kerja.” Berikut adalah tabel indikator dari kinerja karyawan :

Tabel III.3

Indikator Kinerja karyawan

Variabel	Indikator	Sumber
Kinerja karyawan	Kemampuan	Sutrisno (2009, hal.104)
	Meningkatkan hasil yang dicapai	
	Semangat kerja	
	Pengembangan diri	
	Mutu	
	Efisiensi	

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di PT. Langkat Nusantara Kepong

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan Desember 2018 sampai bulan Maret 2019

Tabel III –4 : Pelaksanaan Penelitian

KEGIATAN PENELITIAN	WAKTU PENELITIAN															
	Des				Jan				Feb				Mar			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan judul	■															
Pra riset	■															
Pembuatan proposal		■	■													
Seminar Proposal				■												
Pengumpulan Data					■											
Penyusunan Skripsi						■	■	■								
Bimbingan Skripsi									■	■	■	■				
Sidang Meja Hijau													■			

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013, hal.148), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Tabel III.5
Populasi Penelitian

No	Bagian / Departmen	Populasi	Sampel
1	Bagian sektor perusahaan	9	3
2	Bagian sistem pengendalian intern	9	3
3	Bagian perencanaan	11	5
4	Bagian tanaman	9	3
5	Bagian pengelolaan	9	3
6	Bagian teknik	9	5
7	Bagian Keuangan	9	3
8	Bagian akuntansi	10	3
9	Bagian pemasaran	7	3
10	Bagian pengembangan usaha	7	5
11	Bagian informasi	4	3
12	Bagian sumber daya manusia	19	3
13	Bagian umum	7	3
14	Bagian hukum	8	5
15	Bagian logistik	10	5
16	Bagian pembinaan lingkungan	10	5
Jumlah		147 orang	60

Penelitian ini menetapkan target populasi yaitu 147 karyawan pada PT.

Langkat Nusantara Kepong.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013, hal.91) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan jumlah sample yang

diambil sebagai responden dengan menggunakan rumus Slovin dalam Umar (2009, hal.108) sebagai berikut:

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

$$\frac{147}{147 \cdot 0,1^2 + 1}$$

$$n = 59,5$$

Dibulatkan $n = 60$

Dari hasil perhitungan di atas dengan populasi sebesar 147, maka dengan pendekatan Slovin, ukuran sampel ditetapkan sebesar 60 responden. Maka telah sesuai dengan jumlah minimal sampel yang akan dikemukakan yaitu minimal 60 sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Angket / Kuisisioner

yaitu pernyataan-pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variable yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditujukan kepada pegawai atau responden ditempat penelitian yaitu PT. Langkat Nusantara Kepong dengan subjek penelitian Seluruh pegawai PT. Langkat Nusantara Kepong. Pengumpulan data dalam instrument ini menggunakan angket (*Questioner*), adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis dalam bentuk angket kepada responden untuk dijawabnya yang ditujukan kepada para karyawan PT. Langkat Nusantara Kepong dengan

menggunakan *skala likert* dalam bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagaimana terlihat pada table berikut ini :

Tabel III – 6 : Skala Pengukuran Likert

PERTANYAAN	BOBOT
Sangat setuju/SS	5
Setuju/ST	4
Kuang Setuju/KS	3
Tidak Setuju/TS	2
Sangat tidak setuju /STS	1

Sumber: Sugiyono (2013, hal.98)

Selanjutnya angket yang sudah diterima diuji dengan menggunakan validitas dan reliabilitas pertanyaan, yaitu :

a. Validitas Instrumen

1) Tujuan Melakukan Pengujian Validitas

Pengujian Validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya instrumen penelitian yang telah dibuat. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

2) Rumus Statistik untuk Pengujian Validitas

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2013, hal.267)

Dimana :

n = banyak nya pasangan pengamatan

x = Skor-skor item instrument variabel-variabel bebas.

y = Skor-skor item instrument variabel-variabel terikat.

Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan SPSS 16 dengan rumus *Correlate, Bivariate Correlations*, dengan memasukkan butir skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel.

3) Kriteria Pengujian Validitas Instrumen

Kriteria pengujian validitas dilihat dari hasil yang di dapat dari pengujian validitas dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Dimana, $r_{hitung} \geq r_{tabel} (0.05) = \text{valid}$ dan nilai sig (2tailed $< 0,05 = \text{valid}$)

Tabel III.7

Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,283	0,2542	Valid
Pernyataan 2	0,438	0,2542	Valid

Pernyataan 3	0,777	0,2542	Valid
Pernyataan 4	0,463	0,2542	Valid
Pernyataan 5	0,677	0,2542	Valid
Pernyataan 6	0,483	0,2542	Valid
Pernyataan 7	0,614	0,2542	Valid
Pernyataan 8	0,843	0,2542	Valid

Sumber : Data diolah Dengan Menggunakan SPSS 24 (2019)

Berdasarkan tabel III.7 dimana nilai validitas pernyataan untuk pelatihan seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} ($n-2=60-2=58= 0,2542$) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel III.8

Hasil Uji Validitas Variabel Penempatan Kerja (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,536	0,2542	Valid
Pernyataan 2	0,518	0,2542	Valid
Pernyataan 3	0,575	0,2542	Valid
Pernyataan 4	0,445	0,2542	Valid
Pernyataan 5	0,383	0,2542	Valid
Pernyataan 6	0,608	0,2542	Valid
Pernyataan 7	0,778	0,2542	Valid
Pernyataan 8	0,568	0,2542	Valid
Pernyataan 9	0,641	0,2542	Valid
Pernyataan 10	0,341	0,2542	Valid

Sumber : Data diolah Dengan Menggunakan SPSS 24 (2019)

Berdasarkan tabel III.9 dimana nilai validitas pernyataan untuk penempatan kerja seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} ($n-2=60-2=58= 0,2542$) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel III.9
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,513	0,2542	Valid
Pernyataan 2	0,658	0,2542	Valid
Pernyataan 3	0,698	0,2542	Valid
Pernyataan 4	0,561	0,2542	Valid
Pernyataan 5	0,423	0,2542	Valid
Pernyataan 6	0,340	0,2542	Valid
Pernyataan 7	0,658	0,2542	Valid
Pernyataan 8	0,698	0,2542	Valid
Pernyataan 9	0,740	0,2542	
Pernyataan 10	0,602	0,2542	

Sumber : Data diolah Dengan Menggunakan SPSS 24 (2019)

Berdasarkan tabel III.10 dimana nilai validitas pernyataan untuk kinerja seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} ($n-$

$2=60-2=58= 0,2542$) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

b. Reliabilitas Instrumen

1) Tujuan Melakukan Pengujian Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui reliabel atau tidaknya instrumen penelitian yang telah dibuat. Reliabel berarti instrumen dapat digunakan untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

2) Rumus Statistik untuk Pengujian Reliabilitas

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

(Sugiyono, 2013, hal.115)

Dimana :

r_i = Reliabilitas internal seluruh instrument

r_b = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan ke dua.

Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan SPSS 16 dengan rumus scale, reliability analysis dengan memasukkan butir skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel.

3) Kriteria Pengujian Reliabilitas Instrumen

Kriteria pengujian reliabilitas menurut Ghazali (2016, hal.42) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas $> 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas $< 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

Berikut adalah hasil uji reliabilitas :

Tabel III.10
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N Of Item
Pelatihan	0,706	8
Penempatan Kerja	0,740	10
Kinerja	0,683	10

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi *product moment* dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software* statistik SPSS.

1. Regresi Linier Berganda

Korelasi *regresi linier berganda* untuk menguji Hipotesis 1 dan 2 dengan

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Y	= Kinerja karyawan
a	= konstanta persamaan regresi
b_1, b_2	= koefisien regresi
x_1	= Pelatihan
x_2	= Penempatan kerja
e	= Error

(Sugiyono, 2013, hal. 277)

2. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak Ghozali (2016, hal 154). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2016, hal 156).

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5 (Ghozali, 2016, hal 160). Apabila variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), maka tidak terjadi multikolinearitas

dalam variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

c. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2016, hal 161).

3. Hipotesis

a. Uji t

Untuk mengetahui tingkat signifikan hipotesis digunakan uji t dengan rumus sebagai berikut .

Rumus umumnya adalah:

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

(Sugiyono, 2013, hal.250)

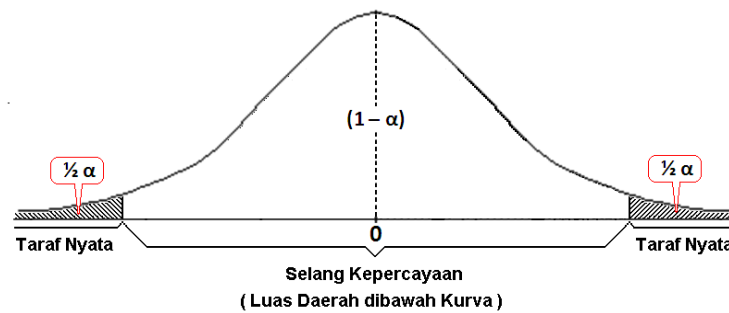
Dimana :

r_{xy} = korelasi variabel x dan y yang ditemukan

n = jumlah sampel

ketentuannya :

- a. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka $H_a =$ diterima, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat
- b. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka $H_a =$ ditolak, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat



b. Uji F

Untuk menguji hipotesis secara serentak, digunakan rumus uji F :

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

(Sugiyono, 2013: 257)

Dimana :

R = Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel bebas

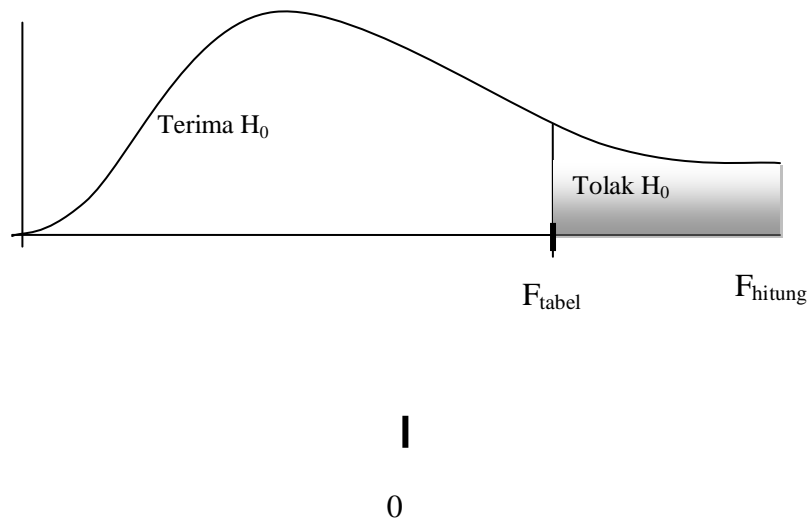
N = sampel

Kriteria Pengujian Uji F

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.

- b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_a ditolak sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.



Gambar III-2
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

4. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar persentase hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, digunakan rumus uji Determinasi

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

(Sugiyono, 2013, hal.250)

Dimana:

D = koefisien determinasi

R^2 = hasil kuadrat korelasi berganda

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Responden

Penyebaran angket yang peneliti lakukan terhadap 60 responden, tentu memiliki perbedaan karakteristik baik itu secara jenis kelamin, usia, banyaknya karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong. Oleh karena itu perlu adanya pengelompokan untuk masing-masing identitas pribadi para responden.

Data kuesioner yang disebarakan diperoleh beberapa karakteristik responden, yakni jenis kelamin, usia, pendidikan dan pekerjaan. Tabel-tabel dibawah ini akan menjelaskan karakteristik responden penelitian.

Tabel IV.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Wanita	14 orang	23%
2	Laki-Laki	46 orang	77%
	Jumlah	60 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden penelitian ini terdiri wanita 14 orang (23%) dan laki-laki 46 orang (77%). Persentase karyawan antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan memiliki jumlah yang hampir sama banyaknya. Hal ini berarti karakteristik berdasarkan jenis kelamin karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong tidak didominasi jenis kelamin, tetapi setiap laki-laki maupun perempuan memiliki pendapat mengenai pengembangan karyawan, motivasi dan prestasi kerja.

Tabel IV.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	25 -30 tahun	29 orang	48%
2	30 tahun ke atas	31 orang	52%
	Jumlah	60 orang	100%

Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan PT. Langkat Nusantara Kepong terdiri dari berbagai karakteristik usia yang berbeda-beda dari yang muda sampai yang tua. Hal ini berarti karyawan PT. Langkat Nusantara Kepong tidak didominasi satu karakteristik usia tetapi dari yang muda sampai yang tua mempunyai keputusan yang sama untuk memiliki prestasi kerja.

Tabel IV.3
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

NO	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMP	0 orang	0%
2	SMA	3 orang	5%
3	Diploma	0 orang	0%
4	S1	53 orang	88%
5	S2	4 orang	7%
	JUMLAH	60 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu sebanyak 53 orang (88%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Langkat Nusantara Kepong lebih banyak berpendidikan S1. Dengan demikian bahwa karyawan PT. Langkat Nusantara Kepong memiliki karakteristik pendidikan cukup tinggi. Sehingga diharapkan mampu memahami variabel-variabel dalam penelitian ini. Berikut adalah hasil jawaban responden :

Tabel IV.4

Jawaban Responden Variabel Pelatihan kerja (X1)

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	18	31	52	15	25	1	2	2	3	60	100
2	9	15	39	65	10	17	2	3	0	0	60	100
3	12	20	39	65	6	10	2	3	1	2	60	100
4	12	20	41	68	7	12	0	0	0	0	60	100
5	20	33	25	42	3	5	7	12	5	8	60	100
6	18	30	29	48	9	15	3	5	1	2	60	100
7	30	50	26	43	4	7	0	0	0	0	60	100
8	12	20	27	45	11	18	5	8	5	8	60	100

Berdasarkan tabel IV.4 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan saya mengikuti program pelatihan dari perusahaan., responden menjawab sangat setuju 18%, setuju 31%, kurang setuju 25%, tidak setuju 2%.
- 2) Jawaban responden tentang Perusahaan selalu memberikan pelatihan kepada karyawan yang belum berprestasi, responden menjawab sangat setuju 15%, setuju 65%, kurang setuju 17%, tidak setuju 3%.

- 3) Jawaban responden tentang Perusahaan mengadakan pelatihan guna meningkatkan disiplin karyawan responden menjawab sangat setuju 20%, setuju 65%, kurang setuju 17%, tidak setuju 3%, sangat tidak setuju 0%.
- 4) Jawaban responden tentang Setelah mengikuti program pelatihan, kedisiplinan karyawan semakin baik responden menjawab sangat setuju 4%, setuju 29%, kurang setuju 11%, tidak setuju 2%.
- 5) Jawaban responden tentang Anda dapat merasakan manfaat pelatihan dalam meningkatkan kehadiran, responden menjawab sangat setuju 21%, setuju 22%, kurang setuju 2%, tidak setuju 5%.
- 6) Jawaban responden tentang Pelatihan yang dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, responden menjawab sangat setuju 14%, setuju 15%, kurang setuju 11%, tidak setuju 5%.
- 7) Jawaban responden tentang Perusahaan memberikan pelatihan karena beberapa karyawan belum memahami penggunaan alat-alat produksi., responden menjawab sangat setuju 7%, setuju 18%, kurang setuju 11%, tidak setuju 8%.
- 8) Jawaban responden Karena adanya pelatihan kerusakan-kerusakan alat produksi semakin berkurang, responden menjawab sangat setuju 1%, setuju 15%, kurang setuju 20%, tidak setuju 8%, sangat tidak setuju 1%.

Tabel IV.5

Tabulasi Jawaban Responden Variabel Penempatan kerja (X2)

No pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Jumlah

	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	27	33	55	10	17	1	2	0	0	60	100
2	26	43	26	43	4	7	4	7	0	0	60	100
3	11	18	44	73	2	3	2	3	1	2	60	100
4	9	15	32	53	14	23	3	5	2	3	60	100
5	23	38	28	47	7	12	2	3	0	0	60	100
6	18	30	29	48	9	15	3	5	1	2	60	100
7	26	43	26	43	4	7	4	7	0	0	60	100
8	11	18	44	73	2	3	2	3	1	2	60	100
9	7	12	32	53	18	30	3	5	0	0	60	100
10	7	12	30	50	12	20	9	15	2	3	60	100

Berdasarkan tabel IV.5 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Perusahaan menempatkan anda sesuai dengan pengetahuan kerja yang anda miliki, responden menjawab sangat setuju 27%, setuju 55%, kurang setuju 17%, tidak setuju 2%.
2. Jawaban responden tentang Semakin banyak pengetahuan maka saya akan lebih memahami tugas-tugas pekerjaan, responden menjawab sangat setuju 20%, setuju 20%, kurang setuju 3%, tidak setuju 3%.
3. Jawaban responden tentang Posisi saya sudah sesuai dengan latar belakang kemampuan yang dimiliki responden menjawab sangat setuju 8%, setuju 33%, kurang setuju 3%, tidak setuju 2%, sangat tidak setuju 2%.
4. Jawaban responden tentang Saya merasa bahwa pendidikan yang diperoleh dapat membantu saya melakukan pekerjaan dengan baik, responden

menjawab sangat setuju 7%, setuju 24%, kurang setuju 11%, tidak setuju 2%, sangat tidak setuju 2%.

5. Jawaban responden tentang Saya merasa bahwa karakteristik pekerjaan saat ini sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki., responden menjawab sangat setuju 17%, setuju 21%, kurang setuju 5%, tidak setuju 2%.
6. Jawaban responden tentang Saya mampu mengoperasikan setiap peralatan yang digunakan dalam bekerja secara teknis, responden menjawab sangat setuju 14%, setuju 22%, kurang setuju 7%, tidak setuju 2%, sangat tidak setuju 1%.
7. Jawaban responden tentang Saya ditempatkan sesuai dengan keterampilan yang saya miliki, responden menjawab sangat setuju 23% setuju 20%, kurang setuju 3%, tidak setuju 0%.
8. Jawaban responden tentang Saya memiliki keterampilan secara konseptual dan mampu mengaplikasikannya dalam pekerjaan saya, responden menjawab sangat setuju 9%, setuju 20%, kurang setuju 8%, tidak setuju 4%, sangat tidak setuju 4%.
9. Jawaban responden tentang Pengalaman kerja Saya sebelum di perusahaan ini sudah sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang Saya kerjakan sekarang, responden menjawab sangat setuju 9%, setuju 20%, kurang setuju 8%, tidak setuju 4%, sangat tidak setuju 4%.
10. Jawaban responden tentang Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu mengurangi kesalahan saya lakukan pada saat melaksanakan pekerjaan,

responden menjawab sangat setuju 9%, setuju 20%, kurang setuju 8%, tidak setuju 4%, sangat tidak setuju 4%.

Tabel IV.6

Tabulasi Jawaban Responden Kinerja (Y)

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	27	33	55	10	17	1	2	0	0	60	100
2	26	43	26	43	4	7	4	7	0	0	60	100
3	11	18	44	73	2	3	2	3	1	2	60	100
4	9	15	32	53	14	23	3	5	2	3	60	100
5	23	38	28	47	7	12	2	3	0	0	60	100
6	18	30	29	48	9	15	3	5	1	2	60	100
7	26	43	26	43	4	7	4	7	0	0	60	100
8	11	18	44	73	2	3	2	3	1	2	60	100
9	7	12	32	53	18	30	3	5	0	0	60	100
10	7	12	30	50	12	20	9	15	2	3	60	100

Berdasarkan tabel IV.6 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya, responden menjawab sangat setuju 12%, setuju 25%, kurang setuju 8%, tidak setuju 1%.

2. Jawaban responden tentang Pekerja Bapak/Ibu selalu dinilai baik oleh pimpinan, responden menjawab sangat setuju 20%, setuju 20%, kurang setuju 3%, tidak setuju 3%.
3. Jawaban responden tentang Saya mengerjakan tugas diluar tugas pokok saya responden menjawab sangat setuju 8%, setuju 33%, kurang setuju 2%, tidak setuju 2%, sangat tidak setuju 1%.
4. Jawaban responden tentang Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditentukan, responden menjawab sangat setuju 7%, setuju 24%, kurang setuju 11%, tidak setuju 2%, sangat tidak setuju 2%.
5. Jawaban responden tentang Saya tanggap dalam memberikan solusi terhadap permasalahan di perusahaan, responden menjawab sangat setuju 17%, setuju 21%, kurang setuju 5%, tidak setuju 2%.
6. Jawaban responden tentang Saya merasa puas dengan tugas yang diberikan perusahaan, responden menjawab sangat setuju 14%, setuju 22%, kurang setuju 7%, tidak setuju 2%, sangat tidak setuju 1%.
7. Jawaban responden tentang Saya menyukai pekerjaan yang menuntut pemikiran dan tantangan kerja, responden menjawab sangat setuju 20%, setuju 20%, kurang setuju 3%.
8. Jawaban responden tentang Saya selalu bersedia datang ke tempat kerja tepat pada waktunya, responden menjawab sangat setuju 8%, setuju 33% kurang setuju 2%, tidak setuju 2%, sangat tidak setuju 1%.
9. Jawaban responden tentang Komitmen saya terhadap perusahaan akan tetap loyal setelah saya ditempatkan sesuai dengan kemampuan saya,

responden menjawab sangat setuju 8%, setuju 33% kurang setuju 2%, tidak setuju 2%, sangat tidak setuju 1%.

10. Jawaban responden tentang Kejujuran dan Ketepatan kerja pegawai sangat diutamakan dan mendapat perhatian dari pemimpin, responden menjawab sangat setuju 8%, setuju 33% kurang setuju 2%, tidak setuju 2%, sangat tidak setuju 1%.

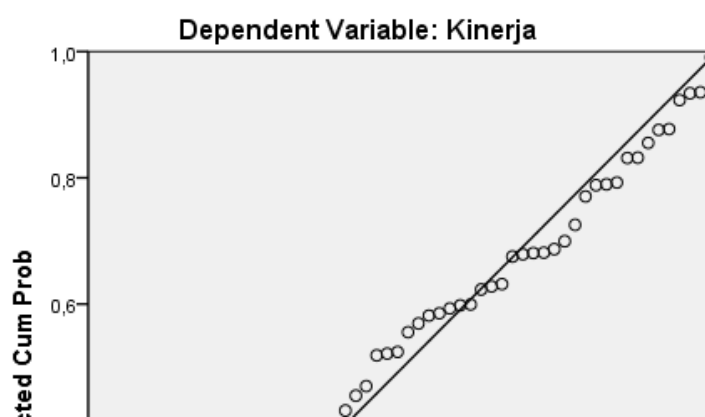
2. Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas Data

Sebelum dilakukan pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data. Uji normalitas data dilakukan untuk menganalisis apakah syarat persamaan regresi sudah dipenuhi atau belum dengan melihat gambar P-Plot. *Output* dari uji normalitas data adalah berupa gambar visual yang menunjukkan jauh dekatnya titik-titik pada gambar tersebut dengan garis diagonal. Jika data berasal dari distribusi normal, maka nilai-nilai sebaran data yang tercermin dalam titik-titik pada *output* akan terletak di sekitar garis diagonal. Sebaliknya, jika data berasal dari distribusi yang tidak normal maka titik-titik tersebut tersebar tidak di sekitar garis diagonal (terpencar jauh dari garis diagonal). Berikut adalah gambar P-Plot hasil dari olahan SPSS versi 24

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.1

Hasil Uji Normalitas

Gambar IV.1 di atas menunjukkan bahwa sebaran data pada gambar di atas dikatakan tersebar di sekeliling garis diagonal (tidak terpencar jauh dari garis diagonal). Hasil ini menunjukkan bahwa data yang akan diregresi dalam penelitian ini berdistribusi normal atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data bisa dipenuhi.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah suatu keadaan dimana antar variabel bebas saling mempengaruhi sangat kuat. Persamaan regresi ganda yang baik adalah persamaan yang bebas dari multikolinearitas. Ada tidaknya masalah multikolinearitas dalam sebuah model regresi dapat dideteksi dengan nilai VIF (*variance inflator factor*) dan nilai toleransi (*tolerance*). Suatu model regresi dikatakan bebas dari masalah multikolinearitas jika nilai VIF lebih kecil dari 10 dan mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,1. Dalam model regresi ini, hasil multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.7

Uji Multikolinearitas

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21,825	6,135		3,557	,001		
	Pelatihan	,253	,118	,271	2,146	,036	,954	1,048
	Penempatan	,261	,108	,304	2,409	,019	,954	1,048

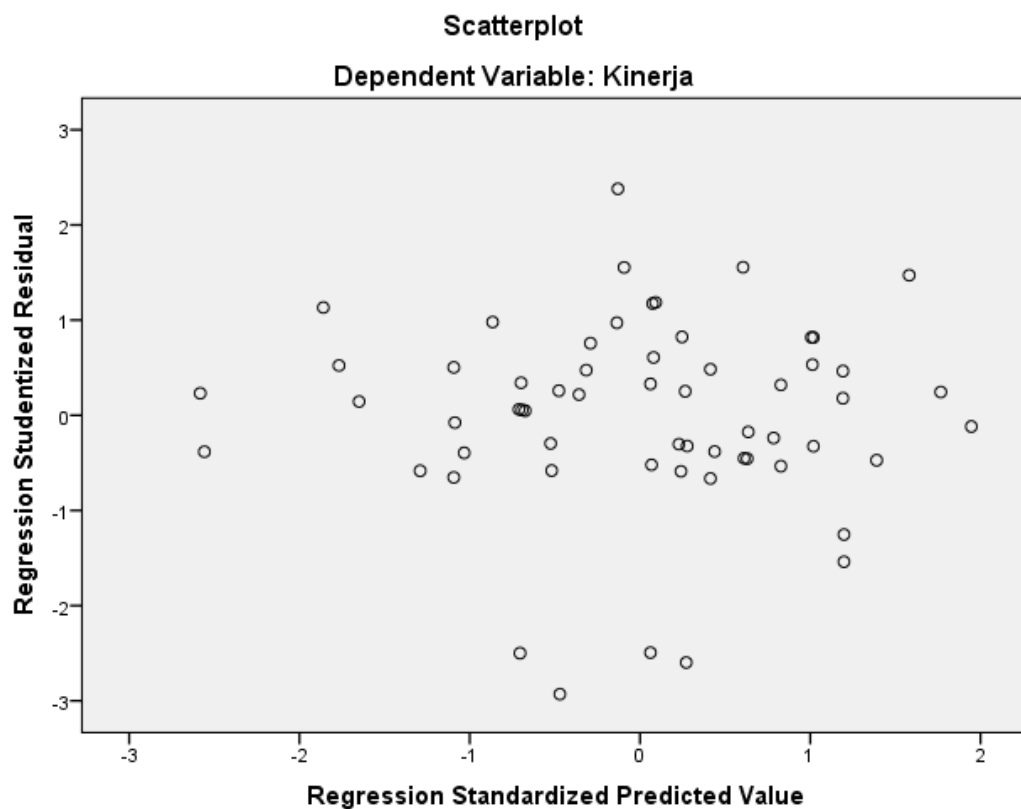
a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengolahan pada tabel IV.11 menunjukkan nilai VIF dan *tolerance* semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF kedua variabel tersebut yang besarnya kurang dari 10 dan nilai *tolerance* jauh melebihi 0,1. Hasil tersebut

menunjukkan bahwa dalam model regresi ini seluruh variabel bebas tidak terjadi masalah multikolinearitas.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi kesamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika ada pola teratur, maka telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur maka tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil dari pelaksanaan uji heterokedastisitas terlihat pada gambar IV.2



Gambar IV.2

Hasil Uji Heterokedastisitas

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heterokedastisitas, dengan perkataan lain variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastisitas.

2. Regresi Linier Berganda

Hasil dari interpretasi analisis regresi yang diperoleh dengan bantuan *software* SPSS Versi 24 menggunakan bentuk persamaan, dimana persamaan atau model tersebut berisi konstantan dan koefisien-koefisien regresi yang didapat dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya. Persamaan regresi yang telah dirumuskan kemudian dengan bantuan program SPSS dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir sebagai berikut :

Tabel IV.8

Regresi Berganda

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21,825	6,135		3,557	,001		
	Pelatihan	,253	,118	,271	2,146	,036	,954	1,048
	Penempatan	,261	,108	,304	2,409	,019	,954	1,048

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel IV.12 di atas maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 21,825 + 0,253X_1 + 0,261X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = konstanta

X1 = pelatihan kerja

X2 = penempatan kerja

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 21,825 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan kinerja sebesar 21,825 satu-satuan atau dengan kata lain jika variabel pelatihan kerja dan penempatan kerja tidak ditingkatkan, maka kinerja masih sebesar 21,825.
2. Nilai koefisien regresi b1 sebesar 0,253 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel pelatihan kerja (X1) memiliki hubungan yang positif

terhadap kinerja pada PT. Langkat Nusantara Kepong. Hal ini menunjukkan bahwa ketika pelatihan kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,253.

3. Nilai koefisien regresi b_2 sebesar 0,261 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel penempatan kerja (X_2) memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pada PT. Langkat Nusantara Kepong. Hal ini menunjukkan bahwa ketika penempatan kerja mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,261.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yang terdiri pelatihan kerja dan penempatan kerja dan terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Bila $Sig > 0.05$, maka $H_0 =$ diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 2) Bila $sig < 0.05$, maka $H_0 =$ ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 3) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka $H_0 =$ ditolak sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 4) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka $H_0 =$ diterima sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

Tabel IV.9
Uji t
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21,825	6,135		3,557	,001		
	Pelatihan	,253	,118	,271	2,146	,036	,954	1,048
	Penempatan	,261	,108	,304	2,409	,019	,954	1,048

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel IV.13 di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Nilai signifikansinya untuk variabel pelatihan kerja (0,036) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 2,146 > t_{tabel}$ ($n-k=60-3=57$) 2,00247. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_1 diterima untuk variabel pelatihan kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong.
2. Nilai signifikansinya untuk variabel penempatan kerja (0,019) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 2,409 > t_{tabel}$ ($n-k=60-3=57$) 2,00247. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_2 diterima untuk variabel penempatan kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas. Tahapan uji F sebagai berikut:

1). Merumuskan hipotesis

H₀ : tidak ada pengaruh pelatihan kerja dan penempatan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan

H₁ : ada pengaruh pelatihan kerja dan penempatan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan

2). Membandingkan hasil F_{sig} dengan nilai probabilitas α 0,05 dengan kriteria sebagai berikut:

Jika $F_{sig} > \alpha$ 0,05 berarti H₀ diterima dan H₃ Ditolak

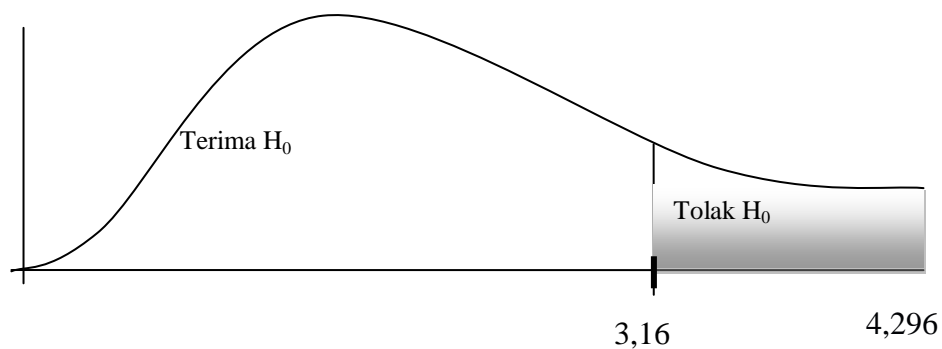
Jika $F_{sig} \leq \alpha$ 0,05 berarti H₀ ditolak dan H₃ Diterima

Tabel IV.10

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	109,675	2	54,838	4,296	,018 ^b
	Residual	727,575	57	12,764		
	Total	837,250	59			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Penempatan, Pelatihan						

Pada hasil uji F dalam penelitian ini diketahui nilai signifikansinya 0,018 lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% (0,05) atau nilai F_{hitung} (4,296) > F_{tabel} 3,16 (df1=k-1=3-1=2) sedangkan (df2=n-k=60-3=57). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan pelatihan kerja dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Langkat Nusantara Kepong.



c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut adalah hasil dari koefisien determinasi pada penelitian ini :

Tabel IV.11

Koefisien Determinasi

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,362 ^a	,131	,101	2,21332

Berdasarkan tabel IV.15 diperoleh hasil sebagai berikut :

1. R menunjukkan nilai regresi korelasi sebesar 0,362, artinya kontribusi pelatihan kerja dan penempatan kerja sebesar 36,2% untuk mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong.
2. Koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai 0,131 (13,1%) artinya 13,1% variabel pelatihan kerja (X1) dan penempatan kerja (X2) dapat menjelaskan variabel kinerja (Y) sedangkan sisanya 86,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar peneliti.
3. Untuk nilai *adjust R Square* sebesar 0,101 (10,1%), sehingga dapat dikatakan bahwa 10,1% variasi variabel independen yaitu pelatihan kerja dan penempatan kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan sedangkan sisanya 89,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan kerja Terhadap Kinerja

variabel pelatihan kerja (0,036) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 2,146 > t_{tabel} (n-k=60-3=57) 2,00247$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_1 diterima untuk variabel pelatihan kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong.

Hasil penelitian Triasmoko dkk (2014) hasil pengujian secara parsial

variabel materi pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri.

Hasil penelitian Widijanto dkk (2017) hasil penelitian yang diperoleh diketahui bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Hasil Sejati Surabaya.

Tanjung (2018) berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel Pelatihan mempengaruhi kinerja pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.

2. Pengaruh Penempatan kerja Terhadap Kinerja

Variabel penempatan kerja (0,019) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 2,409 > t_{tabel} (n-k=60-3=57) 2,00247$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_2 diterima untuk variabel penempatan kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh : Arina (2014) yang berkesimpulan, bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Aldilaningsari dkk (2014) dari hasil penelitian, Berdasarkan hasil dari analisis regresi linier berganda dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel bebas yaitu variabel penempatan berdasarkan kesesuaian

pengetahuan, penempatan berdasarkan kesesuaian kemampuan dan penempatan berdasarkan kesesuaian ketrampilan mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Hasil penelitian Muaja dkk (2017) hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulut-Go Kantor Cabang Utama Manado.

Hasil penelitian Devi dkk (2016) penempatan yang meliputi pengetahuan, kemampuan, keterampilan, sikap secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengaruh langsung penempatan terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan pada karyawan PG Tjoekir Jombang.

3. Pengaruh Pelatihan kerja dan Penempatan kerja Terhadap Kinerja

Pada hasil uji F dalam penelitian ini diketahui nilai signifikansinya 0,018 lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% (0,05) atau nilai F_{hitung} (4,296) > F_{tabel} 3,16 ($df_1=k-1=3-1=2$) sedangkan ($df_2=n-k=60-3=57$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan pelatihan kerja dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Langkat Nusantara Kepong.

Muntu dkk (2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan seleksi, pelatihan dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk PT. Bank Negara Indonesia Cabang Manado untuk lebih memperhatikan variabel-variabel di penelitian ini yang berpengaruh signifikan

terhadap kinerja.

Hasil penelitian Goni dkk (2015) Hasil penelitian menunjukkan pelatihan, penempatan kerja secara simultan maupun parsial mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pimpinan PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado.

Hasil penelitian Astuti dkk (2018) penempatan kerja dan pelatihan secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Tirta Investama.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara parsial bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong.
2. Secara parsial bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong.
3. Secara simultan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Langkat Nusantara Kepong.

B. Saran

Adapun saran yang peneliti berikan adalah sebagai berikut :

1. Hendaknya perusahaan lebih mengevaluasi sumber daya manusia pada setiap hasil pekerjaan karyawan dan memberikan pendidikan atau pelatihan agar dapat menciptakan penempatan kerja dan pelatihan kerja yang baik bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong

2. Sebaiknya perusahaan lebih baik lagi dalam menyusun sistem yang ada diperusahaan agar dapat menghasilkan penempatan kerja yang baik bagi perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya penelitian menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak dibahas dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldilaningsari, Yovita. (2014) Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9 (1), 1-7.
- Astuti, Mutia Windi (2018) Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Tirta Investama. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)* 9 (1), 22-36.
- Devi, Cici Rosita (2016) Pengaruh Penempatan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PG Tjoekir Jombang). *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 3 (2), 129-141.
- Goni, Leonardo William. (2015) Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado. *Jurnal* 3 (4),44-54.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Fahmi, Irham (2016) *Perilaku Organisasi Teori Dan Aplikasi*, Bandung : Alfabeta
- Fahmi, Irham (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta
- Karyoto (2016) *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta : Andi
- Kasmir (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo
- Umam, Khaerul (2018) *Perilaku Organiosasi*. Bandung : Pustaka Setia
- Lestari, Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Budi Utama
- Mangkunegara (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Muntu, Rigaska R. (2017) Pengaruh Seleksi, Pelatihan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado. *Jurnal Manajemen* 5 (3), 235-244.
- Muaja, Octavia Karina (2017) Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA* 5 (2),211-220.

- Pribadi, Benny A. (2018) *Desain dan Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Kencana
- Rachmawati, Kusdyah, Ike (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi
- Sopiah. (2008) *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Andi
- Sudarmanto (2015) *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedelapan. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syadam (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia
- Tanjung, Hasrudy (2018) Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 1 (1)*, 63-67.
- Tim Penyusun. (2009), *Pedoman Penulisan Skripsi*, Medan:FE-UMSU
- Triasmoko, Denny. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis 12 (1)*, 1-10.
- Tuhumena, Fernanda M.B. (2017) Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal EMBA 5 (2)*, 124-133.
- Widijanto,Aldrian, Kelvin .(2017) Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Pemasaran Di Pt Sumber Hasil Sejati Surabaya. *Agora 5 (1)*, 121-131.
- Wijono, Sutarto, (2017), *Psikologi Industri dan Organisasi*. Kencana :Jakarta
- Wispondono. (2018). *Menguak Kemampuan Pekerja Migran*. Yogyakarta : Budi Utama

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Oki Oktaviani Sinaga
NPM : 1505160150
Tempat dan Tanggal Lahir : Sibolatangan II, 04 Maret 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jalan Pematang Pasir Tanjung Mulia Gang Famili
No. 59

Data Orang Tua

Nama Bapak : Berdi Sinaga
Nama Ibu : Nur Dame Damanik
Alamat : Sibolatangan II

Pendidikan Formal

1. SD Subsidi Hikmah Pematang Bandar Tamat 2008
2. SMP TPI Al-Hasanah Pematang Bandar Tamat 2011
3. SMA Negeri 1 Pematang Bandar Tamat 2014
4. Tahun 2015-sekarang, tercatat sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, Maret 2019

Oki Oktaviani Sinaga