

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO)
MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh:

LATIFAH HANUM
NPM. 1505160194



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

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



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

JL. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Pasaitia Ujian Sarjana Strata-1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, Tanggal 14 Maret 2019, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai. Setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang :

MEMUTUSKAN

Nama : LATIFAH HANUM
NPM : 1505160194
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

Dinyatakan : (B/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


(HANIFAH JASIN., SE., M.Si)


(M. TAUFIK LESMANA, SP., M.M)

Pembimbing


(M. FAHMI., S.E.,MM)

Ketua

Sekretaris


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


(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 : LATIFAH HANUM
N.P.M : 1505160194
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL PENELITIAN : PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing

M. Fahmi, S.E., M.M

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

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Latifah Hanum
NPM : 1505160109
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya 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, 21 Desember 2018
Pembuat Pernyataan



NB :

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



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : Latifah Hanum
 NPM : 1505160194
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
12/02/19	- PERBAIKI KESALAHAN PADA PEMBAHASAN / HASIL PENELITIAN	} fahmi	
	- PERBAIKI BAB I JANGAN TERLALU BANYAK TEORI		
20/02/19	- PERBAIKI PERHITUNGAN JUMLAH SAMPEL DALAM PEMBAHASAN	} fahmi	
	- PERBAIKI PENULISAN YANG SALAH		
27/02/19	ACE	} fahmi	

Medan, Februari 2019
 Diketahui / Disetujui
 Ketua Program Studi Manajemen


 M. Fahmi, SE., MM


 Jasman Syarifuddin HSB, SE., M.Si

ABSTRAK

LATIFAH HANUM, (1505160194). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, Skripsi, 2019

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Populasi adalah jumlah keseluruhan objek pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sebanyak 782 karyawan dengan sampel dalam penelitian ini berjumlah 89 karyawan dengan menggunakan rumus slovin. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara, angket (Quisioner). Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Pelatihan kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Taufik dan Hidayahnya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”** selanjutnya tidak lupa penulis mengucapkan shalawat dan salam kepada junjungan Nabi Muhammad SAW yang telah membawa risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua.

Dalam mencapai gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utaraa. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu dengan kerendahan hati sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu.

Pada kesempatan ini, pertama kali penulis ucapkan terima kasih untuk seluruh keluarga telah memberikan bantuan dan dukungan baik moral maupun material sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini meskipun tidak begitu sempurna. Selanjutnya, tidak lupa penulis juga dengan rasa hormat mengucapkan terima kasih tak terhingga kepada :

1. Ayahanda H. Rawi Harahap dan Ibunda Hj. Tukini yang telah memberikan dukungan, nasehat, perhatian yang sangat luar biasa kepada

penulis, cinta dan kasih sayang yang begitu besar, serta doa yang tulus sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan penuh semangat dan tanggung jawab.

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., MM., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syarifuddin Hsb, SE., M.Si selaku Ketua program studi manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku sekretaris program studi manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak M.Fahmi, S.E., MM selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi.
8. Seluruh dosen dan pegawai serta staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak member bantuan kepada penulis sampai terselesaikannya perkuliahan.
9. Seluruh staff karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang telah memberikan kesempatan melakukan magang dan riset.
10. Kepada teman-teman seperjuangan, khususnya kelas C Pagi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

11. Kepada abangda saya Rahmat Hidayat Hrp, Rahman Hrp, Yusuf Hrp, yang telah memberikan saya dukungan dan kasih sayang.

12. Kepada teman Tamimi kos 3 terutamanya Dewi Ratna, Desi Kumala, Putri Astria, Ovi aldina, Ririn, Indriyanti, Afni, Yosa, Reni, Eva, Mira, Salmy, Wadila, Rika, Indri, Ocha, Fenny, Fara, Nifan, Siti, Illa, Maya, Elvi, Nurhasanah, Putri Nailil, Shela, Andre G, Edo, Roy, Dolly, Rizky S, Kevin, Davin yang telah memberikan dukungan dan motivasi terhadap penulis, semoga kita sukses selalu.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada yang telah banyak membantu penulis dalam penulisan skripsi ini. Penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Medan, Maret 2019
Penulis

Latifah Hanum

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Uraian Teoritis	8
1. Kinerja	8
a. Pengertian Kinerja Karyawan	8
b. Manfaat dan Tujuan Kinerja	10
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	11
d. Indikator Kinerja.....	13
2. Pelatihan Kerja	14
a. Pengertian Pelatihan Kerja.....	14
b. Manfaat dan Tujuan Pelatihan Kerja	16
c. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja.....	17
d. Indikator Pelatihan Kerja	18

3. Motivasi	19
a. Pengertian Motivasi	19
b. Tujuan Motivasi.....	20
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi	20
d. Indikator Motivasi	21
B. Kerangka Konseptual	22
C. Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN.....	26
A. Pendekatan Penelitian.....	26
B. Defenisi Operasional	26
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	27
D. Populasi dan Sampel	28
E. Teknik Pengumpulan Data	39
F. Teknik Analisis Data	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
A. Hasil Penelitian	41
1. Deskripsi Hasil Penelitian.....	41
2. Analisis Data Penelitian	50
a. Uji Asumsi Klasik.....	50
b. Analisis Hipotesis Penelitian	55
B. Pembahasan	61
1. Pengaruh Pelatihan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). ..	61
2. Pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	62
3. Pengaruh Pengaruh Pelatihan Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	63

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	64
A. Kesimpulan	64
B. Saran	64

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III-1 : Indikator Kinerja Karyawan.....	26
Tabel III-2 : Indikator Pelatihan Kerja	26
Tabel III-3 : Indikator Motivasi	27
Tabel III-4 : Jadwal Kegiatan Penelitian	28
Tabel III-5 : Penilaian Skala Likert.....	30
Tabel III-6 : Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X1).....	31
Tabel III-7 : Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)	32
Tabel III-8 : Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	33
Tabel III-9 : Hasil Uji Reliabilitas	34
Tabel IV-1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel IV-2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	42
Tabel IV-3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	43
Tabel IV-4 : Penyajian Data Variabel Pelatihan Kerja (X1)	44
Tabel IV-5 : Penyajian Data Variabel Motivasi (X2).....	46
Tabel IV-6 : Penyajian Data Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	48
Tabel IV-7 : Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test	51
Tabel IV-8 : Uji Multikolinieritas	53
Tabel IV-9 : Regresi Linier Berganda	55
Tabel IV-10 : Coefficients Uji t (Hipotesis 1)	56
Tabel IV-11 : Coefficients Uji t (Hipotesis 2)	57
Tabel IV-12 : Coefficients Uji f (Hipotesis 3).....	59
Tabel IV-13 : Koefisien Determinasi	61

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 : Hubungan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	23
Gambar II.2 : Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	24
Gambar II.3 : Hubungan Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	25
Gambar III.1 : Kurva Kriteria pengujian hipotesis uji t.....	38
Gambar III.2 : Kurva Kriteria pengujian hipotesis uji f	39
Gambar IV.1 : Uji Normalitas P-P Plot Standardized	53
Gambar IV.2 : Uji Normalitas Heterokedastisitas.....	55
Gambar IV.3 : Kriteria Pengujian uji t (Hipotesis 1).....	58
Gambar IV.4 : Kriteria Pengujian uji t (Hipotesis 2).....	59
Gambar IV.5 : Kriteria Pengujian uji f (Hipotesis 3)	61

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kelangsungan hidup sebuah organisasi ditentukan oleh keberhasilan sumber daya manusianya dalam mencapai tujuan organisasi. Menggali potensi yang ada dan mengembangkan sumber daya yang sudah ada adalah hal yang utama untuk dikembangkan dan harus menjadi prioritas dari setiap perusahaan. Oleh karenanya tujuan setiap sumber daya manusia dalam organisasi harus dijaga agar selaras dengan tujuan organisasi. (Fattah, 2017).

Salah satu masalah pokok dalam sumber daya manusia adalah mencari cara yang terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan profitabilitas perusahaan. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi pelatihan dan motivasi kerja yang diberikan perusahaan, untuk itu perusahaan harus lebih meningkatkan pemberian pelatihan dan motivasi kerja kepada seluruh karyawan. (Siahaan, 2015).

Menurut Bambang Guritno dalam Larasati (2018 hal. 195) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan”.

Namun, berdasarkan riset yang peneliti lihat banyaknya kendala yang dihadapi oleh karyawan dikarenakan pelatihan kerja dan motivasi yang diberikan perusahaan belum maksimal.

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 167) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Hasil yang baik akan memberikan langkah awal untuk menilai sejauh mana perusahaan telah menjalankan kegiatan operasionalnya. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja yang diberikan karyawan untuk perusahaan.

Menurut Siahaan (2015) selain itu, faktor sistem penilaian karyawan pun masih diukur secara kualitatif, yaitu sistem suka dan tidak suka (*like and dislike*) lebih dominan sehingga sistem seperti itu tidak sehat untuk perkembangan kinerja karyawan dan perusahaan kedepannya. Kinerja juga menuntut pelatihan yang terstruktur agar kinerja yang dimiliki karyawan tersebut meningkat.

Pelatihan merupakan suatu cara yang tepat diberikan karyawan dalam meningkatkan mutu kualitas sumber daya manusia di dalam perusahaan. Menurut Daft (2010 hal. 68) “Pelatihan adalah pendekatan yang paling sering digunakan dalam mengubah *mind-set* orang-orang”.

Berdasarkan riset awal peneliti melihat prestasi yang di hasilkan karyawan kurang maksimal, dimana karyawan kurang meningkatkan kinerjanya sehingga prestasi yang dihasilkan tidak ada dan tidak membuat karyawan tersebut mendapatkan penambahan insentif.

Menurut Riniwati (2016, hal. 152) “Pelatihan adalah aktivitas atau latihan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan, dan ketrampilan (dilakukan setelah dan selama menduduki jabatan atau pekerjaan tertentu)”.

Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan kerja agar karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya.

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan merupakan salah satu perusahaan dari 14 BUMN perkebunan yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan yang berkedudukan di Medan, Sumatera Utara. Kegiatan usaha perseoran mencakup usaha budidaya dan pengolahan tanaman kelapa sawit dan karet. Produk utama perseoran adalah Minyak sawit (CPO, inti sawit (Kernel) dan karet.

Program pelatihan yang diadakan oleh perusahaan yaitu PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang dirasa kurang berkesinambungan dan tidak merata kepada seluruh karyawan pimpinan sehingga menjadi kendala bagi karyawan untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik mengenai pekerjaannya. Selain pelatihan, penting bagi karyawan untuk memiliki motivasi dalam bekerja agar bisa menampilkan pekerjaan yang optimal bagi diri dan perusahaan.

Menurut Siahaan (2015, hal. 15) berpendapat “Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan, tanpa adanya pemberian motivasi kerja tersebut, para karyawan hanya bekerja untuk mendapatkan haknya saja, dan tidak semangat untuk berprestasi dalam bekerjanya”.

Motivasi yang diberikan oleh sesama rekan kerja juga kurang dirasakan beberapa karyawan dikarenakan kurangnya komunikasi terhadap karyawan satu dengan yang lainnya. Siahaan (2015).

Menurut Bernard Berelson dalam Siswanto (2011, hal. 119) mendefinisikan “Motivasi adalah sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*) yang bersifat sosial psikis, misalnya penghargaan pengakuan, keselamatan, perlindungan, keamanan, jaminan sosial”.

Menurut Sutrisno (2016, hal. 109) “Motivasi kerja adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai pendorong perilaku seseorang”.

Maka penulis, merangkum bahwa motivasi adalah sebuah dorongan dari dalam diri seseorang yang membangkitkan dan mengarahkan seseorang untuk melakukan sesuatu apa yang dikehendakinya untuk mengarah kepada hasil atau tujuan yang diinginkannya.

Dalam memotivasi karyawan untuk menciptakan suatu kinerja yang tinggi, perusahaan sering berasumsi bahwa memenuhi kebutuhan yang bersifat material yang dapat meningkatkan kinerja, sehingga orientasi perusahaan dalam memotivasi karyawannya selalu berfokus pada masalah kenaikan gaji, bonus, insentif dan tunjangan lainnya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, menunjukkan betapa pentingnya peranan pelatihan dan motivasi yang harus diberikan perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang juga menjadi bagian dari

tujuan perusahaan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan**”.

B. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pelatihan yang diberikan kurang berkesinambungan dan tidak merata sehingga menjadi kendala bagi karyawan untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan mengenai pekerjaan.
2. Kualitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan kurang maksimal sehingga menurunnya kinerja karyawan.
3. Adanya karyawan kurang termotivasi untuk menjalankan pekerjaan yang sesuai dengan prosedur yang ditetapkan perusahaan sehingga menurunnya kerjasama antar tim dan terdapat beberapa karyawan yang selalu tidak menyelesaikan laporan kerja tepat waktu.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang telah teridentifikasi sebelumnya, namun dalam penelitian ini penulis membatasi permasalahannya hanya pada pelatihan kerja, motivasi, sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?
- b. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?
- c. Apakah pelatihan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah

- a. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

2. Manfaat Penelitian

- a. Secara teoritis, untuk mengembangkan dan memperluas ilmu pengetahuan dengan mendalami masalah yang berkaitan dengan teori pelatihan kerja dan motivasi di dunia kerja.

- b. Secara praktis, sebagai pertimbangan untuk menerapkan penelitian penulis yang diharapkan dapat memperbaiki kinerja karyawan saat ini.
- c. Manfaat untuk peneliti berikutnya, sebagai tambahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Pemahaman tentang kinerja tidak bisa dilepaskan dari pemahaman yang bersifat multidimensional. Kemauan dan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan dapat terlihat dari kinerjanya, dalam usaha penerapan konsep, gagasan, ide dengan efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Tapi kemampuan ini bukan hanya pada kemampuan mengelola, tetapi memimpin dan mengaplikasikan semua kemampuan yang ada dalam dirinya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama dalam suatu unit perusahaan.

Menurut Fattah (2017, hal. 10) mendefinisikan bahwa “Kinerja adalah perilaku kerja yaitu apa yang dilakukan karyawan”. Perilaku karyawan yaitu aktivitas sukarela karyawan yang diberi penghargaan maupun tidak diberi penghargaan dalam kontribusinya terhadap perbaikan organisasi dimana karyawan tersebut bekerja.

Menurut Samsudin dalam Pianda (2018, hal. 12) “Kinerja karyawan adalah sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 67) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Maka, kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan dari setiap individu ataupun kelompok dengan mengikuti ketentuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan akan mempengaruhi perkembangan dari perusahaan tersebut.

Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2014, hal. 7) “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Sedangkan menurut Irianto dalam Yusniar (2018, hal. 171) mengemukakan “Kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas”. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat pada unit-unit kerja dalam suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif.

Menurut Hasibuan (2016, hal. 105) mendefinisikan bahwa “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Menurut Bangun (2012, hal. 231) “Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*)”. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu

untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*).

Menurut Umam (2018, hal. 186) “Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi”. Oleh karena itu, kinerja bukan menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang melalui hasil kerja yang telah dilakukan seseorang.

Kinerja karyawan akan mempengaruhi perkembangan dari perusahaan tersebut. Untuk menciptakan produk/jasa tentunya harus dengan memiliki karyawan yang memiliki kemampuan dibidangnya masing-masing. Ketepatan dalam bekerja dan mengikuti aturan kerja tentunya akan menciptakan hasil yang baik.

b. Manfaat Kinerja

Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Dari definisi diatas kinerja lebih ditekankan pada tanggung jawab dengan hasil yang diharapkan.

Adapun manfaat kinerja menurut Sutrisno (2016 hal. 152) yaitu :

1. Hasil kerja
2. Pengetahuan pekerjaan.
3. Inisiatif
4. Kecekatan mental.
5. Sikap.
6. Disiplin waktu dan absensi.

Adapun penjelasan tentang manfaat kinerja sebagai berikut :

1. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja.
3. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran pegawai.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja faktor kemampuan (*ability*) dan faktor kinerja (*motivation*). Hal ini sesuai dengan Mangkunegara (2017, hal. 67) yang merumuskan bahwa :

Human Performance = ability + motivation

Motivation = attitude + situation ability – knowledge + skill

- 1) Faktor kemampuan
- 2) Faktor motivasi.

Adapun penjelasan sebagai berikut :

- 1) Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam

mengerjakan pendidikan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

- 2) Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap seorang karyawan harus siap secara mental, maupun fisik, memahami tujuan umum dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

Definisi lain Armstrong dalam (Darmadi 2018, hal.220) mengemukakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- 1) Faktor individu (*personal factors*)
- 2) Faktor kepemimpinan (*leadership factors*)
- 3) Faktor rekan kerja (*team factors*)
- 4) Faktor system (*systems factors*)

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen dan lain-lain.
- 2) Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan kepemimpinan.
- 3) Faktor rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
- 4) Faktor sistem berkaitan dengan metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi atau perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan produktifitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengetahui

faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Rispati dkk (2013, hal. 6) pelatihan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang cukup kuat pada kinerja karyawan.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh karyawan dalam mencapai tujuan yang diinginkan bersama didalam suatu organisasi. Adapun indikator kinerja dalam penelitian ini diambil berdasarkan teori menurut Mangkunegara (2017, hal. 75) adalah :

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Kendala kerja
- 4) Sikap kerja

Adapun penjelasannya sebagai berikut yaitu :

- 1) Kualitas kerja dapat dilihat dari ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan karyawan selama melakukan pekerjaan.
- 2) Kuantitas kerja disebut juga dengan output, perlu diiperhatikan juga bukan hanya output rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan pekerjaan.
- 3) Kendala kerja terdiri dari instruksi, inisiatif, kehati-hatian, kerajinan.
- 4) Sikap kerja terdiri dari sikap terhadap perusahaan, dan karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama.

Adapun menurut Rivai dalam (Windy, 2012 hal. 8) ada 3 indikator kinerja karyawan yaitu :

- 1) Disiplin.
- 2) Sikap kerja.
- 3) Pekerjaan yang dihasilkan.

Dari uraian di atas 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.

2. Pelatihan Kerja

a. Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek daripada teori.

Menurut Simamora dalam Larasati (2018, hal. 110) menyatakan bahwa “Pelatihan itu diarahkan untuk membantu para karyawan menuaikan pekerjaan mereka saat ini secara lebih baik”. Hal ini senada juga disampaikan oleh Mondy bahwa pelatihan ini bertujuan meningkatkan kinerja jangka pendek dalam pekerjaan (jabatan) tertentu yang diduduki saat ini dengan cara meningkatkan kompetensi (pengetahuan dan keterampilan) para karyawan.

Menurut Riniwati (2016, hal. 152) “Pelatihan merupakan aktivitas atau latihan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan, dan keterampilan (dilakukan setelah dan selama menduduki jabatan atau pekerjaan tertentu”.

Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Pelatihan tidak hanya berlaku karyawan baru tetapi bagi karyawan lama yang sudah berpengalaman juga perlu belajar menyesuaikan diri dengan organisasi, kebijakan-kebijakan dan prosedur.

Menurut Yusuf (2015, hal. 141) mendefinisikan bahwa “Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan, dimana pelatihan bersifat *spesifik, praktis, dan segera*”. *Spesifik* berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. *Praktis* dan *segera* berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan.

Menurut Walter Dick dalam Pribadi (2016, hal. 2) “Pelatihan merupakan pengalaman belajar yang sengaja dirancang agar dapat membantu peserta dalam menguasai kompetensi yang tidak dimiliki sebelumnya”. Definisi lain tentang pelatihan dikemukakan oleh Smith dan Ragan dalam Pribadi (2016, hal. 2) “Program pelatihan dapat dimaknai sebagai pengalaman pembelajaran yang memfokuskan pada upaya individu untuk memperoleh keterampilan spesifik yang dapat segera digunakan”.

Menurut Edwin B Flippo dalam Suwatno (2018, hal. 117) “Pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan *knowledge* dan *skills* seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu”. Dengan pelatihan perusahaan memperoleh masukan yang baik menghadapi tantangan-tantangan manajemen yang terus berkembang dengan memiliki karyawan yang dapat memenuhi penyelesaian masalah-masalah yang ada.

Dengan memberikan proses pelatihan kepada karyawan, hal tersebut merupakan upaya yang dilakukan oleh perusahaan dengan menggunakan program jangka pendek, untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk meningkatkan profesionalisme yang berkaitan dengan keterampilan administrasi dan keterampilan manajemen.

Dengan memperhatikan pengertian pelatihan seperti yang dikemukakan diatas, maka dapat dikatakan bahwa peran pelatihan dalam suatu organisasi sangat penting. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap demi tercapainya prestasi kerja karyawan yang semakin baik.

b. Manfaat dan Tujuan Pelatihan Kerja

Adapun menurut Andrew F.Sikula dalam Suwatno (2018, hal. 123) menyatakan manfaat pelatihan adalah :

- 1) *Quality.*
- 2) *Productivity.*
- 3) *Human resource planning.*
- 4) *Morale*

Adapun penjelasan dari manfaat pelatihan yaitu :

- 1) Dengan pelatihan akan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan perubahan tingkah laku. Hal ini dapat diharapkan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.
- 2) 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.
- 3) Dengan adanya pelatihan akan memudahkan seorang pekerja untuk mengisi kekosongan jabatan dalam suatu perusahaan, sehingga perencanaan tenaga kerja dapat dilakukan sebaik-baiknya.
- 4) Diharapkan dengan adanya pelatihan akan dapat meningkatkan prestasi kerja dari karyawan sehingga akan dapat menimbulkan peningkatan upah karyawan.

Menurut Carrel dan Kuzmits dalam Larasati (2018, hal. 115) adapun tujuan dari pelatihan kerja adalah :

- 1) Untuk meningkatkan keterampilan karyawan sesuai dengan perubahan teknologi.
- 2) Untuk mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru agar menjadi kompeten.
- 3) Untuk membantu masalah operasional. Untuk menyiapkan karyawan dalam promosi.

c. Faktor – faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja

Menurut Larasati (2018 hal. 138) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja yaitu :

- 1) Dukungan manajemen puncak
- 2) Komitmen para spesialis dan generalis.
- 3) Kemajuan teknologi.
- 4) Fungsi-fungsi SDM lainnya.

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Cara paling efektif untuk mencapai keberhasilan adalah keaktifan dengan ikutnya para eksekutif dalam mengambil bagian dalam pelatihan dan membantu sumber daya yang diperlukan
- 2) Adanya komitmen seluruh manajemen dalam proses pelatihan dan pengembangan karena tanggung jawab pelaksanaan melekat pada para manajer.
- 3) Teknologi mempunyai adil besar dalam proses pelatihan dan pengembangan karena tanggung jawab pelaksanaan melekat pada para manajer.
- 4) Pelaksanaan yang sukses dari fungsi-fungsi SDM lainnya juga mempunyai pengaruh penting terhadap pelatihan dan pengembangan dalam upaya rekrutmen dan seleksi untuk memperoleh karyawan yang memiliki kualitas sedang.

d. Indikator Pelatihan Kerja

Menurut Mangkunegara dalam Yoyo Sudarso Dkk (2017, hal. 135) ada beberapa indikator pelatihan yaitu :

- 1) Instruktur.
- 2) Peserta.
- 3) Materi
- 4) Metode.

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- 1) 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.
- 2) 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.
- 3) Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus *update* agar sipeserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.
- 4) Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

Selain itu menurut Sultana dalam (Safitri, 2013 hal. 1046) indikator pelatihan kerja ada beberapa yaitu :

- 1) Pengembangan pengetahuan
- 2) Pengetahuan keterampilan
- 3) Kemampuan
- 4) Kompetensi dan perilaku

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata motif, yang dapat diartikan sebagai kekuatan dalam diri individu yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat.

Menurut Davis dalam Yoyo Sudaryo (2017, hal. 60) “Motivasi pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan perilaku sedemikian rupa dipengaruhi oleh motif, harapan, dan insentif yang diinginkannya”.

Menurut G.R Terry dalam Hasibuan (2016, hal. 145) “Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut.

Menurut Robbins dan Coulter dalam Solihin (2011, hal. 152) “ Motivasi adalah kemauan yang ditunjukkan seorang individu untuk mengeluarkan upaya terbaiknya dalam mencapai tujuan organisasi”. dimana kemauan tersebut turut dikondisikan oleh dapat atau tidak dapat dipenuhinya kebutuhan individu tersebut melalui usaha yang dia lakukan.

Menurut Hsibuan dalam Sutrisno (2016, hal. 110) “Motivasi adalah cara mendorong gairah kerja atau semangat kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampnan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan organisasi”.

Menurut Titisari (2014, hal. 29) “Motivasi merupakan kebutuhan, keinginan, atau dorongan dalam diri individu, atau sesuatu yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu, atau menanggapi sesuatu”.

Dari uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa organisasi harus mampu memberikan dorongan motivasi kerja. Karena, motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Tujuan Motivasi

Menurut Abas (2017, hal. 73) pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kerja kepada karyawan adalah untuk :

- 1) Mengubah perilaku kepada karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
- 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
- 3) Meningkatkan disiplin kerja.
- 4) Meningkatkan prestasi kerja.
- 5) Meningkatkan rasa tanggung jawab.

c. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 104) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi adalah berprestasi dan pencapaian prestasi, yaitu tingkat kecerdasan (IQ) dan kepribadian, yang artinya orang yang mempunyai motivasi prestasinya tinggi bila memiliki kecerdasan yang memadai dan kepribadian yang dewasa akan mampu mencapai prestasi maksimal.

Adapun menurut Bahri (2017, hal. 12) menyatakan bahwa ada lima faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu :

- 1) Rasa aman dalam bekerja.
- 2) Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif.
- 3) Lingkungan kerja yang menyenangkan.

- 4) Penghargaan atas prestasi kerja.
- 5) Perlakuan yang adil dari manajemen.

d. Indikator Motivasi

Adapun indikator mengenai motivasi menurut Mangkunegara (2017, hal.

111) adalah sebagai berikut :

- 1) Kerja keras
- 2) Orientasi masa depan
- 3) Ketekunan
- 4) Tingkat cita-cita yang tinggi
- 5) Usaha untuk maju
- 6) Hubungan dengan rekan kerja

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Pencapaian prestasi kerja sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atau bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.
- 2) Didasarkan wawasan yang luas memiliki pandangan kedepan yang nyata dan diaplikasikan dalam pekerjaan.
- 3) Didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa untuk selalu bekerja dengan baik.
- 4) Didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimilikinya.
- 5) Didasarkan pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaan.
- 6) Rekan kerja yang saling mendukung akan mendorong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja, motivasi akan timbul dengan sendirinya dimana semakin baiknya hubungan yang diberikan.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan merupakan pemberian pengetahuan dan keterampilan kepada karyawan, guna meningkatkan kinerja karyawan, dimana karyawan dalam melakukan pekerjaan akan mengalami perubahan yang memuaskan dengan sedikit kesalahan sehingga kinerja karyawan akan terus meningkat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

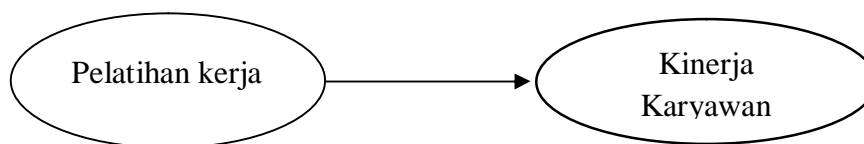
Menurut Rijal (2012, hal. 212) menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan, serta kompetensi terhadap kinerja pegawai bahwa terjadi tingkat pengaruh yang sangat signifikan bagi kinerja pegawai yang mendapatkan pelatihan dan pengembangan yang diselenggarakan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Aruan (2013) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari pelatihan tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh S.L. Mandey (2014) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan artinya semakin banyak pelatihan yang diberikan sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian Primajaya (2010) menyatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis penelitian diperkuat dengan menggunakan table silang yang menunjukkan semakin baik atau puas pelatihan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Tanujaya (2015) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Berikut kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini :



Gambar II. 1
Hubungan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

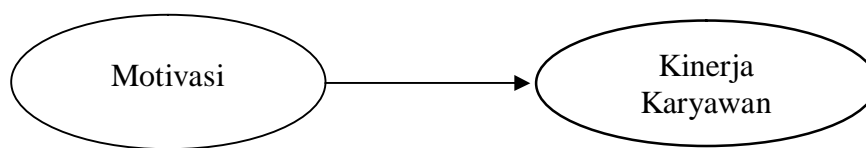
2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan suatu pendorong dan penggerak untuk memenuhi kebutuhan yang membuat karyawan bersemangat untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan”. Menurut Sutrisno (2016, hal. 109) “Motivasi kerja adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, dengan kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan dan menciptakan angka keberhasilan yang tinggi”.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Jufrizen (2017) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu Tanujaya (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan departemen produksi PT. Coronet Crown.

Berdasarkan penelitian terdahulu Primajaya (2010) menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) UPMS IV Semarang. Hasil pengujian hipotesis penelitian diperkuat dengan menggunakan tabel silang yang menunjukkan semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Berikut kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini :



Gambar II.2
Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Larasati (2018, hal. 138) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain tingkat pendidikan, pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja, kesehatan, kompensasi dan hubungan sosial.

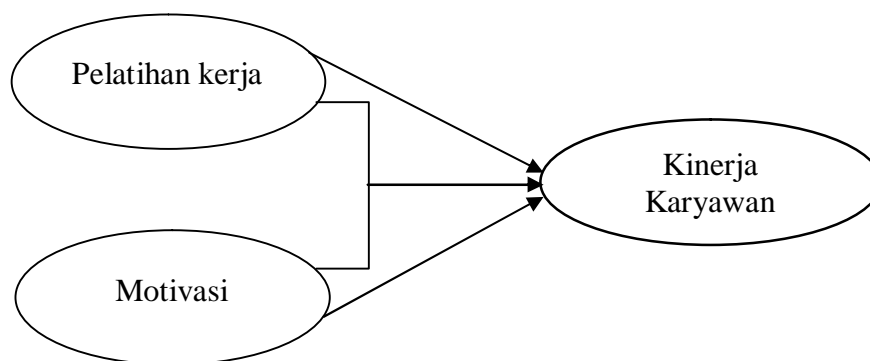
Berdasarkan penelitian terdahulu Siahaan (2015) menyatakan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara (Persero) Medan dimana PT. Perkebunan Nusantara (Persero) Medan berhasil meningkatkan kinerja karyawan dengan pemberian pelatihan dan motivasi kerja menjadi lebih baik sesuai dengan keinginan perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu Aruan (2013) menyatakan bahwa pelatihan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sucofindo (Persero) secara silmutan.

Berdasarkan penelitian terdahulu Munparidi (2012) menyatakan bahwa secara bersama-sama kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang.

Berdasarkan penelitian terdahulu Primajaya (2010) menyatakan bahwa motivasi dan pelatihan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

Dengan motivasi yang kuat, serta pelatihan yang maksimal kinerja yang dihasilkan karyawan dapat meningkat. Berikut kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini :



Gambar II.3 Paradigma Konseptual
Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

C. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan pernyataan sementara yang diungkapkan secara deklaratif yang menjadi jawaban dari sebuah permasalahan. Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah :

- 1) Ada pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- 2) Ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- 3) Ada pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian yang dilakukan terdiri dari tiga variabel yaitu pelatihan kerja (X_1), motivasi (X_2) sebagai variabel bebas dan Kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan *asosiatif*. Pendekatan *asosiatif* yang dimaksud adalah suatu pendekatan penelitian dimana penelitian tersebut bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Juliandi (2013 hal. 90).

B. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah :

1. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel III.1
Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator
1.	Kualitas kerja
2.	Kuantitas kerja
3.	Kendala kerja
4.	Sikap kerja

Sumber: Mangkunegara (2017, hal. 75)

2. Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah konsep terencana yang terintegrasi, yang cermat, yang dirancang untuk menghasilkan pemahaman yang dirancang untuk menghasilkan pemahaman yang diperlukan untuk meningkatkan pekerjaan.

Tabel III. 2
Indikator Pelatihan Kerja

No	Indikator
1.	Pengembangan pengetahuan
2.	Pengetahuan keterampilan
3.	Kemampuan
4.	Kompetensi dan perilaku

Sumber : Safitri (2013, hal. 1046).

3. Motivasi

Motivasi adalah suatu dorongan yang ada di dalam diri seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau kegiatan guna mencapai tujuan yang diharapkan.

Tabel III. 3
Indikator Motivasi

No	Indikator
1.	Kerja keras
2.	Orientasi masa depan
3.	Ketekunan
4.	Tingkat cita-cita yang tinggi
5.	Usaha untuk maju
6.	Hubungan dengan rekan kerja

Sumber: Mangkunegara (2017, hal. 111).

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang beralamat di Jalan Sei Batang Hari No. 2 Medan Sunggal.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada bulan November 2018 sampai dengan bulan Februari 2019 untuk lebih jelasnya rencana penelitian digambarkan pada jadwal penelitian di bawah ini.

Tabel III. 4
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan / Tahun																			
		November 2018				Desember 2018				Januari 2019				Februari 2019				Maret 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pengajuan Judul	■																			
2.	Penelitian Awal		■	■	■																
3.	Bimbingan Proposal				■	■	■	■	■												
4.	Seminar Proposal									■											
5.	Revisi Proposal										■	■	■								
6.	Pengumpulan Data												■								
7.	Bimbingan Skripsi													■	■	■	■				
8.	Sidang Meja Hijau																	■	■	■	■

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2011, hal. 61) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Perseo) Medan yang berjumlah 782 orang.

2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2011, hal. 62) “Sampel adalah dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Menggunakan *teknik probability sampling* dengan pengambilan sampel menggunakan *sampel random sampling*”.

Menurut Sugiyono (2011, hal. 64) “*Simple random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak”. Dalam jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 89 karyawan dengan menggunakan rumus Slovin :

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

Dimana :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e =Persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih di tolerir misalnya 10% atau 0, 10

Dengan rumus diatas diperoleh jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{782}{1 + 782(0,1)^2} = 88,662 \text{ dibulatkan menjadi } 89$$

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 89 orang karyawan di kantor direksi pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka peneliti ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

1. Wawancara (*interview*)

Yakni mengadakan tanya jawab dengan pihak perusahaan yaitu kepala devisi untuk membantu memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

2. Kuesioner (Angket)

Yaitu dengan penyebaran angket berupa daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden dengan menggunakan skala *likert*, dengan bentuk *ceklisth*. Setiap pertanyaan memiliki (5) opsi dan setiap jawaban diberikan bobot nilai.

Tabel III.5
Penilaian Sekala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2011, hal. 133)

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

a) Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat valid dari instrument kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data atau untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam questioner benar-benar mampu mengungkapkan pada pusat apa yang diteliti.

Rumus yang digunakan dalam uji validitas yaitu rumus kolerasi *product moment* adalah sebagai berikut:

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

(Sumber: Sugiyono 2018, hal. 183)

Dimana:

n = Banyaknya pasangan pengamat

$\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variabel Y

Dengan kriteria:

- 1) Jika $\text{sig } 2 \text{ tailed} < \alpha 0,05$, maka butir instrument tersebut valid.
- 2) Jika $\text{sig } 2 \text{ tailed} > \alpha 0,05$, maka butir instrument tidak valid dan harus dihilangkan.

Berikut hasil pengujian validitas data instrumen penelitian pada variabel Pelatihan Kerja (X_1) yang sudah di olah :

Tabel III-6
Hasil Uji Validitas Instrumen Pelatihan Kerja(X_1)

No. Item	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Ketentuan r_{tabel}	Probabilitas Item	Keterangan
1.	0,617	0,208	$0,000 < 0,05$	Valid
2.	0,444	0,208	$0,000 < 0,05$	Valid
3.	0,642	0,208	$0,000 < 0,05$	Valid
4.	0,571	0,208	$0,000 < 0,05$	Valid
5.	0,490	0,208	$0,000 < 0,05$	Valid
6.	0,566	0,208	$0,000 < 0,05$	Valid
7.	0,457	0,208	$0,000 < 0,05$	Valid
8.	0,467	0,208	$0,000 < 0,05$	Valid

Sumber : Hasil penelitian diolah SPSS (2019)

Berdasarkan data table III.6 di atas tentang tabel uji validitas instrumen variabel X_1 di atas, diperoleh nilai korelasi atau r_{hitung} . Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} (nilai ketentuan), pada tahap berikutnya r_{tabel} dicari pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 89, maka didapat nilai ketentuan r_{tabel} sebesar 0,206 (pada uji 2 sisi atau *2-Tailed*).

Berdasarkan uji validitas instrumen variabel Pelatihan kerja (X1) di atas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid dengan ketentuan perbandingan nilai $r_{hitung} >$ dari $r_{tabel} = 0,208$ dengan tingkat probabilitas $0,000 < 0,05$. Dengan demikian item instrumen variabel Pelatihan kerja (X1) dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikutsertakan pada uji selanjutnya.

Tabel III-7
Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi (X₂)

No. Item	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Ketentuan r_{tabel}	Probabilitas Item	Keterangan
1.	0,539	0,208	$0,000 < 0,05$	Valid
2.	0,498	0,208	$0,000 < 0,05$	Valid
3.	0,494	0,208	$0,000 < 0,05$	Valid
4.	0,663	0,208	$0,000 < 0,05$	Valid
5.	0,468	0,208	$0,000 < 0,05$	Valid
6.	0,646	0,208	$0,000 < 0,05$	Valid
7.	0,466	0,208	$0,000 < 0,05$	Valid
8.	0,467	0,208	$0,000 < 0,05$	Valid

Sumber : Hasil penelitian diolah SPSS (2019).

Berdasarkan data tabel III. 7 di atas tentang instrumen variabel Motivasi (X2) di atas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid dengan ketentuan perbandingan nilai $r_{hitung} >$ dari $r_{tabel} = 0,208$ dengan tingkat probabilitas $0,000 < 0,05$. Dengan demikian item instrumen variabel Motivasi (X2) dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikutsertakan pada uji selanjutnya.

Tabel III-8
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

No. Item	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Ketentuan r_{tabel}	Probabilitas Item	Keterangan
1.	0,370	0,208	0,000 < 0,05	Valid
2.	0,731	0,208	0,000 < 0,05	Valid
3.	0,542	0,208	0,000 < 0,05	Valid
4.	0,519	0,208	0,000 < 0,05	Valid
5.	0,629	0,208	0,000 < 0,05	Valid
6.	0,612	0,208	0,000 < 0,05	Valid
7.	0,333	0,208	0,000 < 0,05	Valid
8.	0,498	0,208	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil penelitian diolah SPSS (2019)

Berdasarkan data tabel III. 8 di atas tentang uji validitas instrumen variabel Kinerja Karyawan (Y) di atas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid dengan ketentuan perbandingan nilai $r_{hitung} >$ dari $r_{tabel} = 0,208$ dengan tingkat probabilitas $0,000 < 0,05$. Dengan demikian item instrumen variabel Kinerja Karyawan (Y) dalam penelitian ini juga dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikutsertakan pada uji selanjutnya.

b) Uji Reabilitas

Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Tujuan dari uji reliabilitas tersebut untuk mengetahui tingkat reliabilitas maupun kehandalan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian.

$$r = \left[\frac{k}{(k - 1)} \right] \left[\frac{\sum sb^2}{s^2} \right]$$

Sumber: Sugiyono, (2011, hal. 361)

Dimana:

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum s^2$ = Jumlah varians butir

s^2 = Varian total

Kriteria pengujinya:

1. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni *cronbach alpha* > 0,60 maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya).
2. Jika nilai *cronbach alpha* < 0,60 maka variabel tidak reliabel (tidak dipercaya).

Tabel III-9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Realibilitas	Keterangan
Pelatihan Kerja(X ₁)	0,643	0,60	Reliabel
Motivasi (X ₂)	0,606	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,624	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian Diolah SPSS (2019)

Dari data tabel III.9 di atas dapat diketahui bahwa realibilitas instrument manajemen perusahaan tentang Pelatihan Kerja (X₁) sebesar 0,643 (reliabel), Motivasi (X₂) sebesar 0,606 (reliabel), kinerja karyawan (Y) sebesar 0,624 (reliabel).

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 rumus dibawah ini :

1) Metode Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda didasarkan pada pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linear berganda:

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

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Pelatihan Kerja

X₂ = Motivasi

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien Regresi

e = Standar Error

1) Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

a. Uji Normalitas data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, 2013 hal. 174). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Uji Normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan Histogram dan pendekatan Grafik. Pada pendekatan Histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, dan berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji 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 Inflation Factor/VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5 (Juliandi, 2013 hal. 175).

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 Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Jika varian dari residual satu pengamatan satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Adanya tidak heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain :

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

2) Pengujian Hipotesis

a. Uji t (parsial)

Test uji-t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau independen variabel (X_i) apakah variabel Pelatihan Kerja (X_1), Motivasi (X_2), mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel Kinerja Karyawan (Y).

Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji- t dengan rumus, yaitu :

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

Sumber : Sugiyono (2011, hal. 184).

Keterangan :

t = t hitung yang dikonsultasikan dengan tabel t

r = Korelasi parsial yang ditemukan

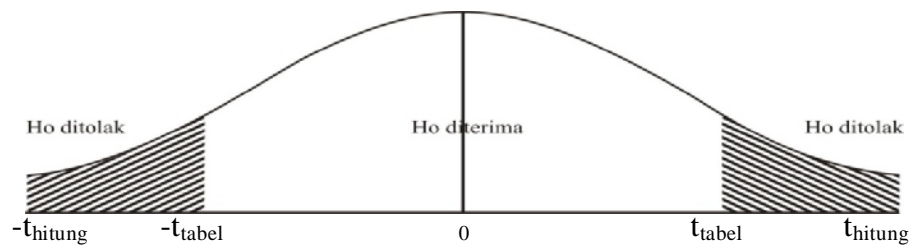
n = Jumlah sampel

Ketentuan :

Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni *sig-2 tailed* < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima, sehingga tidak ada

korelasi tidak signifikan antara variabel x dan y. Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni *sig-2 tailed* > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak. Sehingga ada korelasi signifikan antar variabel x dan y.

Pengujian hipotesis :



Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis uji T

Kriteria pengujian :

- 1) H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$
- 2) H_a ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$

b. Uji F (*silmutan*)

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau dependent variabel (X_i) mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependent variabel (Y).

Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus berikut :

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

Sumber: Sugiyono (2011, hal. 190).

Keterangan:

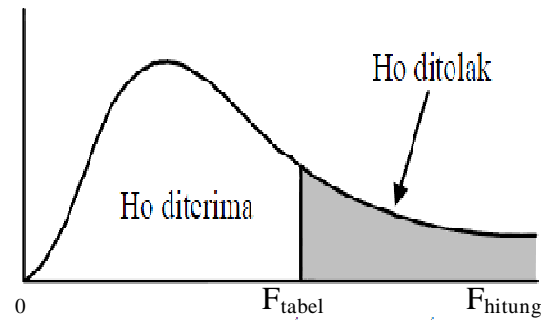
F = Tingkat signifikan

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah Sampel

Pengujian hipotesis :



Gambar III-2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji f

Kriteria pengujian :

1. H_0 ditolak apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$
2. H_a diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$

3) Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Pelatihan kerja dan Motivasi) dalam menerangkan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai R^2 semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas atau memiliki pengaruh yang kecil. Dan jika nilai R^2 semakin besar (mendekati satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen atau memiliki pengaruh yang besar dengan rumus determinasi sebagai berikut :

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

Sumber: (Sugiyono 2011, hal. 277)

Dimana :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

100% = Persentase Kontribusi

Untuk mempermudah peneliti dalam pengelolaan penganalisisan data, peneliti menggunakan program komputer yaitu *Statistical Program For Social Science* (SPSS).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A . Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini dideskripsikan dengan menggunakan pendekatan *asosiatif*. Pendekatan *asosiatif* bertujuan untuk mengetahui hubungan maupun pengaruh antar variabel bebas dengan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan instrumen dalam bentuk angket sebanyak 8 item pernyataan yang terdiri dari 8 item pernyataan untuk variabel Pelatihan Kerja (X_1), 8 item pernyataan untuk variabel Motivasi (X_2) dan 8 item pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y). Angket penelitian ini disebar dan diberikan kepada 89 Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Hasil data angket penelitian yang disebar kemudian diberikan nilai dengan metode skala likert dan kemudian ditabulasi, dan diolah dengan menggunakan program SPSS, selanjutnya data penelitian dideskripsikan melalui data primer berupa angket yang telah diuji dan disajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan disimpulkan sesuai tabel berikut di bawah ini:

a. Karakteristik Identitas Responden

Karakteristik yang menjadi identitas responden dalam tabel berikut ini menunjukkan karakteristik responden berdasarkan kriteria penilaian jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dari responden yang dijadikan sampel

dalam penelitian. Data identitas responden tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel IV.1.
Karakteristik Responden
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	53	59.6	59.6	59.6
Perempuan	36	40.4	40.4	100.0
Total	89	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2019

Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa karakteristik data jenis kelamin, mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 53 orang (59,6%) dan minoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 36 orang (40,4%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini lebih banyak didominasi pada jenis kelamin laki-laki.

Tabel IV.2.
Karakteristik Responden
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 25-30 Tahun	7	7.9	7.9	7.9
30-35 Tahun	29	32.6	32.6	40.4
40-45 Tahun	30	33.7	33.7	74.2
>50 Tahun	23	25.8	25.8	100.0
Total	89	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2019

Berdasarkan data tabel persentase di atas berdasarkan karakteristik usia, mayoritas responden memiliki usia pada kelompok umur dengan rentang 40-45 tahun sebanyak 30 (33,7%) dan minoritas pada kelompok usia 25-30 Tahun sebanyak 7 orang (7, 9%) Dan usia pada kelompok usia 35-40 Tahun

sebanyak 29 orang (32,6%) dan selebihnya pada usia >50 tahun sebanyak (25.8%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan karakteristik usia responden yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan lebih didominasi oleh Karyawan dengan kelompok usia dengan rentang 40-45 tahun.

Tabel IV.3.
Karakteristik Responden
Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA Sederajat	5	5.6	5.6	5.6
Diploma	22	24.7	24.7	30.3
Strata 1 (S1)	46	51.7	51.7	82.0
Strata 2 (S2)	16	18.0	18.0	100.0
Total	89	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2019

Berdasarkan data tabel persentase karakteristik tingkat pendidikan responden di atas menunjukkan bahwa dalam penelitian ini mayoritas responden pada tingkat pendidikan Strata 1 (S1) sebanyak 46 orang (51,7%) dan minoritas responden pada tingkat pendidikan SMA Sederajat sebanyak 5 orang (5, 6%). Dan selebihnya Karyawan berpendidikan Diploma sebanyak 22 orang (24,7%) dan Strata 2 (S2) sebanyak 16 orang (18,0%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dengan tingkat pendidikan Strata 1 (S1).

b. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu Pelatihan Kerja (X_1), Motivasi (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y). Deskripsi dari setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban dengan penilaian skala likert yaitu semua pernyataan yang dijawab oleh responden mendapatkan bobot nilai.

1). Variabel Pelatihan Kerja (X_1)

Berikut di bawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Pelatihan Kerja (X_1) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekwensi sebagai berikut :

Tabel IV.4.
Penyajian Data Pelatihan Kerja (X_1)

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	67	75,3	13	14,6	8	9,0	1	1,1	0	0	89	100
2	62	69,7	20	22,5	6	6,7	1	1,1	0	0	89	100
3	61	68,5	17	19,1	9	10,1	2	2,2	0	0	89	100
4	58	65,2	24	27,0	6	6,7	1	1,1	0	0	89	100
5	64	71,9	19	21,3	5	5,6	1	1,1	0	0	89	100
6	56	62,9	22	24,7	10	11,2	1	1,1	0	0	89	100
7	62	69,7	22	24,7	5	5,6	0	0	0	0	89	100
8	57	64,0	23	25,8	9	10,1	0	0	0	0	89	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2019.

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel IV.4 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan perlu dibekali pelatihan agar dapat menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 67 responden (75,3%).
2. Jawaban responden tentang pelatihan dapat membangkitkan rasa ingin tahu terhadap masalah yang berhubungan dengan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 62 responden (69,7%).
3. Jawaban responden tentang pernyataan kegiatan pelatihan yang diselenggarakan ditujukan untuk membantu karyawan dalam meningkatkan

keterampilannya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 61 responden (68,5%).

4. Jawaban responden tentang pernyataan metode penyajian dalam pelatihan telah sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan peserta pelatihan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 58 responden (65,2%).
5. Jawaban responden tentang pernyataan instruktur menguasai materi pelatihan yang disampaikan kepada peserta pelatihan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 64 responden (71,9%).
6. Jawaban responden tentang pernyataan perusahaan sering memberikan pelatihan kepada karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 56 responden (62,9%).
7. Jawaban responden tentang pernyataan saya banyak berubah setelah mendapatkan pelatihan kerja dan kompetensi saya meningkat, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 62 responden (69,7%).
8. Jawaban responden tentang pernyataan dalam program pelatihan para peserta termotivasi untuk memberikan yang terbaik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 57 responden (64,0%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Motivasi (X_1) di atas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke 1 yaitu tentang karyawan perlu dibekali pelatihan agar dapat menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya, pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 67 responden (75,3%).

2). Variabel Motivasi (X_2)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel disiplin kerja yang dirangkum dalam tabel frekwensi adalah sebagai berikut:

Tabel IV.5
Penyajian Data Variabel Motivasi (X_2)

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	59	66,3	17	19,1	6	6,7	6	6,7	1	1,1	89	100
2	59	66,3	25	28,1	3	3,4	2	2,2	0	0	89	100
3	57	64,0	23	25,8	7	7,9	2	2,2	0	0	89	100
4	57	64,0	25	28,1	6	6,7	1	1,1	0	0	89	100
5	54	60,7	24	27,0	11	12,4	0	0	0	0	89	100
6	54	60,7	23	25,8	11	12,4	1	1,1	0	0	89	100
7	66	74,2	13	14,6	6	6,7	1	1,1	0	0	89	100
8	59	66,3	22	24,7	8	9,0	0	0	0	0	89	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2019

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel IV.5 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju, mayoritas responden menjawab Sangat setuju sebanyak 59 responden (66,3%).
2. Jawaban responden tentang pernyataan Dalam bekerja saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, mayoritas responden menjawab Sangat setuju sebanyak 59 responden (66,3%).

3. Jawaban responden tentang pernyataan Tanggung jawab yang diberikan pada seorang karyawan memotivasi karyawan tersebut dalam bekerja, mayoritas responden menjawab Sangat setuju sebanyak 57 responden (64,0%).
4. Jawaban responden tentang pernyataan Saya melakukan pekerjaan dengan teliti, sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik, mayoritas responden menjawab Sangat setuju sebanyak 57 responden (64,0%).
5. Jawaban responden tentang pernyataan Saya dapat melakukan pekerjaan tertentu dapat mengefisienkan waktu, mayoritas responden menjawab Sangat setuju sebanyak 54 responden (60,7%).
6. Jawaban responden tentang pernyataan Saya mempunyai cita-cita yang tinggi untuk pengembangan karir ke depan, mayoritas responden menjawab Sangat setuju sebanyak 54 responden (60,7%).
7. Jawaban responden tentang pernyataan Gaji dan tunjangan dapat memotivasi karyawan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab Sangat setuju sebanyak 66 responden (74,2%).
8. Jawaban responden tentang pernyataan Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan member motivasi kerja karyawan, mayoritas 59 responden menjawab setuju sebanyak responden (66,3%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Motivasi (X_2) di atas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke 7 yaitu tentang pernyataan Gaji dan tunjangan dapat memotivasi karyawan dalam bekerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 66 responden (74,2%).

3). Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel prestasi Kinerja Karyawan yang dirangkum di dalam tabel frekwensi adalah sebagai berikut :

Tabel IV.6
Penyajian Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	81	91,0	8	9,0	0	0	0	0	0	0	89	100
2	76	85,4	13	14,6	0	0	0	0	0	0	89	100
3	74	83,1	13	14,6	2	2,2	0	0	0	0	89	100
4	77	86,5	11	12,4	0	0	1	1,1	0	0	89	100
5	77	86,5	12	13,5	0	0	0	0	0	0	89	100
6	0	0	16	18,0	5	5,6	0	0	68	76,4	89	100
7	76	85,4	12	13,5	68	76,4	0	0	0	0	89	100
8	72	80,9	16	18,0	1	1,1	0	0	0	0	89	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2019

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden variabel Y (Kinerja Karyawan) di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 81 responden (91,0%).
2. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 76 responden (85,4%).

3. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditentukan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 74 responden (83,1%).
4. Jawaban responden tentang pernyataan pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu saya dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 77 responden (86,5%).
5. Jawaban responden tentang pernyataan saya mematuhi semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 77 responden (86,5%).
6. Jawaban responden tentang saya selalu memahami pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 68 responden (76,4%).
7. Jawaban responden tentang pernyataan kreativitas yang tinggi dapat membantu saya mencapai hasil kerja yang lebih baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 76 responden (85,4%).
8. Jawaban responden tentang pernyataan Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 72 responden (80.9%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Kinerja Karyawan (Y) di atas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke 1 yaitu tentang pernyataan Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung

jawab untuk mencapai hasil yang maksimal, pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 81 responden (91,0%).

2. Analisis Data Penelitian

Analisis data dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari data sebelumnya berdasarkan instrumen penelitian yang sudah divalidkan dan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi (handal). Data yang dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan kesimpulan, yang dirangkum dalam uji tersebut di bawah ini :

a. Uji Asumsi Klasik

1) Normalitas

Tujuan dari pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau sebaliknya tidak normal. Dengan ketentuan pengujian jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikut di bawah ini hasil uji normalitas untuk menguji keseluruhan data variabel penelitian yang berskala minimal *ordinal* dengan menggunakan ketentuan uji *Kolmogrov-smirnov* dengan menggunakan program SPSS.

Tabel IV-7
Uji Normalitas Kolmogorov – Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

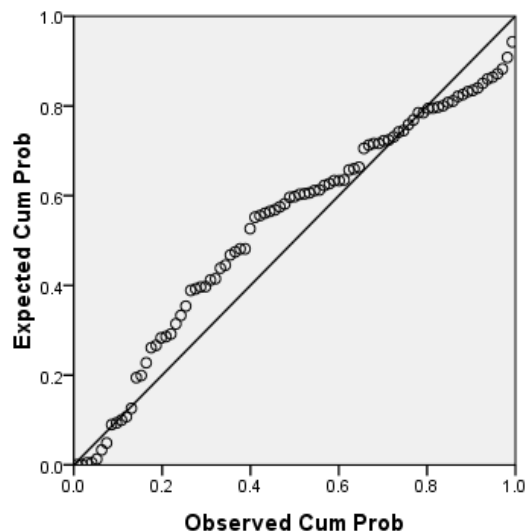
		Motivasi (X1)	Pelatihan Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
N		89	89	89
Normal Parameters ^a	Mean	73.40	36.25	36.84
	Std. Deviation	6.001	3.098	3.630
Most Extreme Differences	Absolute	.215	.124	.198
	Positive	.153	.113	.192
	Negative	-.215	-.124	-.198
Kolmogorov-Smirnov Z		2.026	1.171	1.869
Asymp. Sig. (2-tailed)		.463	.129	.185

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2019

Berdasarkan data tabel uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* di atas dapat dilihat bahwa berdasarkan pengujian normalitas data diperoleh nilai probabilitas berdasarkan nilai standaridzed 0,05 dengan hasil uji masing-masing variabel yaitu Pelatihan Kerja (X_1) = 0,463 variabel Motivasi (X_2) = 0,129 dan variabel Kinerja Karyawan (Y) = 0,185 Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima atau distribusi variabel Pelatihan Kerja (X_1), Motivasi (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah berdistribusi normal, karena nilai variabel hasil pengujian normalitas diatas lebih besar dari nilai *standaridzed* 0,05. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar normal *P-P plot of regression standardized residual* pada gambar di bawah ini :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variabel: Kinerja Karyawan (Y)



Gambar. IV.1
Uji Normalitas P-P Plot Standardized

Gambar uji normalitas *P-P Plot standardized* di atas mengindikasikan bahwa pengujian normalitas model regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung merapat kegaris dan dapat disimpulkan uji normalitas pada variabel penelitian ini kesemuanya berdistribusi normal.

2) Multikolinieritas

Pengujian Multikolinieritas variabel penelitian ini melalui perhitungan uji independen antar variabel bebas dapat dilihat dan hasil analisis *collinearty* statistis. Dengan tujuan multikolinieritas yaitu untuk melihat apakah diantara variabel tidak terjadi korelasi tinggi, perlu dilakukan hipotesis yaitu bahwa diterima H_0 apabila nilai $VIF < 10$ dan angka toleransi mendekati 1, dan ditolak H_0 bila nilai $VIF > 10$ dan nilai toleransi mendekati 0. Hasil uji interdependensi antara variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel. IV.8
Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	23.469	6.099		3.848	.000		
Pelatihan Kerja (X1)	.230	.107	.196	2.160	.034	.965	1.037
Motivasi (X2)	.296	.055	.489	5.379	.000	.965	1.037

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

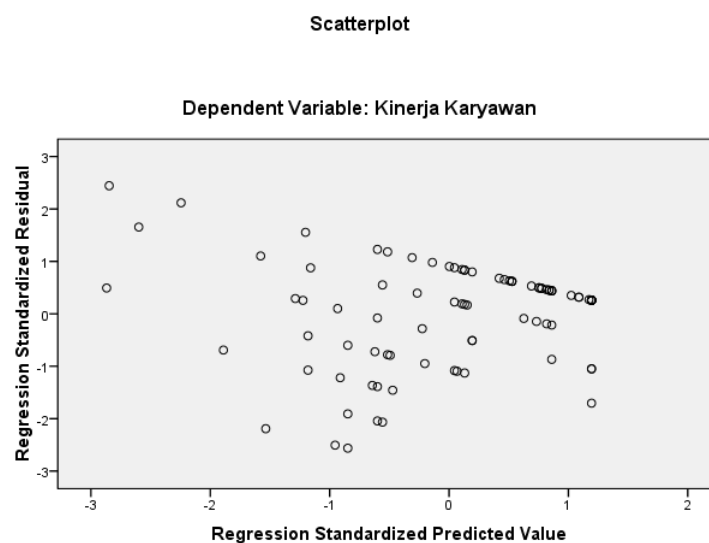
Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2019

Berdasarkan data tabel uji *multikolinieritas* di atas dapat dipahami bahwa kedua variabel independen yakni Pelatihan Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) memiliki nilai *collinearity statistic* VIF sebesar 1.037 Nilai tersebut dapat diartikan dalam batas toleransi yang telah ditentukan, dimana semua variabel mendekati angka 1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *multikolinieritas* dalam variabel independen dalam penelitian ini.

3) Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah variabel bebas mempunyai varian yang sama atau tidak. *Heteroskedastisitas* mempunyai suatu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda. Salah satu metode yang digunakan untuk menguji ada tidaknya *heteroskedastisitas* akan mengakibatkan penaksiran koefesien-koefesien regresi menjadi tidak efisien. Hasil penaksiran akan menjadi kurang dari semestinya. Dasar analisis penilaian data heterokedastisitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi *heteroskedastisitas*
- 2) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas. Untuk menganalisis datanya dapat dilihat pada gambar “*Scatterplot*” pada output data seperti di bawah ini :



Gambar. IV.2
Scatterplot Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar *scatterplot* di atas dapat dilihat bahwa variabel dalam penelitian ini berdasarkan data uji *heterokedastisitas* dapat diartikan bahwa tidak adanya terjadi *heterokedastisitas* dalam variabel penelitian yang digunakan. Sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat dikatakan uji *heterokedastisitas* pada variabel penelitian ini dapat terpenuhi. Sehingga data variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

b. Analisis Hipotesis Penelitian

1) Regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan menggunakan data SPSS pada *multiple regression analysis* tentang pengaruh Pelatihan Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel. IV.9
Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	23.469	6.099		3.848	.000		
Pelatihan Kerja (X_1)	.230	.107	.196	2.160	.034	.965	1.037
Motivasi (X_2)	.296	.055	.489	5.379	.000	.965	1.037

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2019

Berdasarkan data tabel *Coefficients* di atas (pada kolom *Unstandardized Coefficients*) dapat dilihat persamaan regresi ganda untuk dua prediktor pada variabel Pelatihan Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X + e ,$$

Maka diperoleh nilai $Y = 23.469 + 0,230 X_1 + 0,296 X_2$

Perolehan nilai dari persamaan di atas menunjukkan bahwa semua variabel bebas Pelatihan Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) memiliki nilai koefisien yang positif, dengan artian bahwa seluruh variabel bebas dalam penelitian ini mempunyai hubungan dan pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan), dengan asumsi bahwa koefisien variabel Pelatihan Kerja (X_1) memberikan nilai sebesar 0,230 yang berarti bahwa jika Pelatihan Kerja dilakukan

dengan baik dengan asumsi variabel bebas lain tetap, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan. Begitu juga dengan koefisien Motivasi (X_2) memberikan nilai sebesar 0,296 yang berarti bahwa jika motivasi ditingkatkan, dengan asumsi nilai pada variabel lain tetap, maka variabel Kinerja Karyawan juga akan mengalami peningkatan.

2) Uji t

Pengujian hipotesis pada uji statistik uji t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh tingkat hubungan dan pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis tersebut dengan bantuan *Program Statistical For Social Sciences* (SPSS) dapat dilihat pada tabel berikut di bawah ini :

a) Pengaruh Pelatihan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel. IV.10
Uji t (hipotesis 1)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.469	6.099		3.848	.000
Pelatihan Kerja (X_1)	.230	.107	.196	2.160	.034
Motivasi (X_2)	.296	.055	.489	5.379	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2019

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui nilai perolehan coefficients:

$$t_{hitung} = 2,160$$

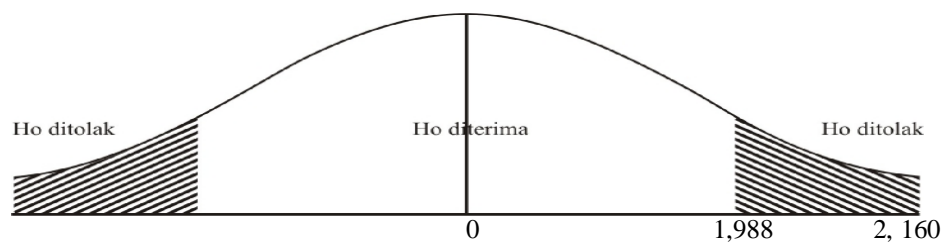
$$t_{tabel} = 1.988 \text{ (data terlampir)}$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

H_0 ditolak bila : Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $- t_{hitung} < - t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 diterima bila : Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$

Kriteria Pengujian Hipotesis :



Gambar IV-3
Kriteria Pengujian uji t Hipotesis 1

Berdasarkan hasil pengujian di atas pengaruh antara variabel Pelatihan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di peroleh t_{tabel} sebesar 1.988 (data t_{tabel} terlampir), dan perolehan nilai t_{hitung} sebesar 2,160 dengan artian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel Pelatihan Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

b). Pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel. IV.11
Uji t (hipotesis 2)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	23.469	6.099		3.848	.000		
Pelatihan Kerja (X_1)	.230	.107	.196	2.160	.034	.965	1.037
Motivasi (X_2)	.296	.055	.489	5.379	.000	.965	1.037

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2018

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui nilai perolehan coefficients:

$$t_{\text{hitung}} = 5,379$$

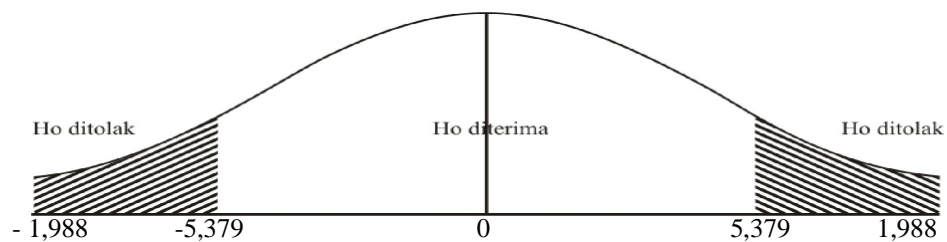
$$t_{\text{tabel}} = 1,988 \text{ (data terlampir)}$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

H_0 ditolak bila : Bila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 diterima bila : Bila $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ atau $-t_{\text{hitung}} \geq -t_{\text{tabel}}$

Kriteria Penujian Hipotesis :



Gambar IV-4
Kriteria Pengujian uji T Hipotesis 2

Berdasarkan hasil pengujian di atas pengaruh antara variabel Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di peroleh t_{tabel} sebesar 5,379 (data t_{tabel} terlampir), dan perolehan nilai t_{hitung} sebesar 1,988 dengan artian bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara variabel Motivasi (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

3). Uji F

Pengujian statistik uji F (*simultan*) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh secara signifikan

atau tidak terhadap variabel terikat. Maka hipotesis tersebut dikonversi kedalam hipotesis statistik sebagai berikut :

H_0 : $\rho = 0$ (Tidak ada pengaruh Pelatihan Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H_0 : $\rho \neq 0$ (Ada pengaruh Pelatihan Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kriteria Hipotesis :

- Tolak H_0 jika nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ taraf signifikan sebesar 0,05.
- Terima H_0 jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ taraf signifikan sebesar 0,05.

Tabel. IV.12
Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	364.182	2	182.091	19.683	.000^a
	Residual	795.615	86	9.251		
	Total	1159.798	88			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

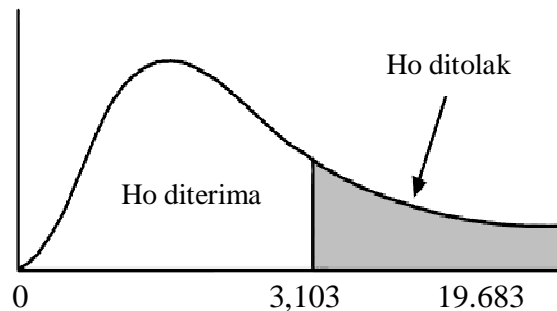
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2019

Berdasarkan data tabel uji f dengan kriteria di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 19.683, sedangkan nilai F_{tabel} 3,103 atau dengan nilai signifikan F_{hitung} $0.000^a < 0.05$ sehingga dapat dipahami bahwa nilai tersebut menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria penilaian hipotesis:

- a. $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak, taraf signifikan sebesar 0,05 (sig.2-tailed \leq 0,05).

- b. $F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ diterima, taraf signifikan sebesar 0,05 (sig.2-tailed \geq 0,05).



Gambar IV – 5.
Kriteria Pengujian uji F Hipotesis ke-3

Berdasarkan kriteria pengujian uji F di atas dapat diketahui bahwa nilai f_{hitung} adalah sebesar 19.683, sedangkan f_{tabel} sebesar 3,103 (data f_{tabel} terlampir) dengan tingkat signifikan 0,05. Berdasarkan hasil pengujian uji F dengan nilai kurva tersebut di atas dapat dipahami bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pelatihan Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

4). Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besaran nilai *coefficient* yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel. IV.13
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.560 ^a	.314	.298	3.042	1.762

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2019

Berdasarkan hasil pengujian regresi koefisien determinasi model summary pada tabel di atas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R square*) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,314. Hal ini memiliki arti bahwa 31,40% variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independent yaitu Pelatihan Kerja (X₁) dan Motivasi (X₂). Sedangkan sisanya sebesar 70,20% dapat dijelaskan oleh variabel independent lainnya yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini akan dijabarkan melalui hipotesis dari penelitian sesuai dengan analisis data yang sudah dilakukan sebelumnya, untuk lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Pelatihan Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Dengan memiliki Pelatihan Kerja yang tinggi, Karyawan akan dapat menciptakan dan sekaligus meningkatkan kualitas kinerja yang tinggi pula.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian tentang pengaruh antara variabel Pelatihan Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di

peroleh dengan t_{tabel} sebesar 1.988 dan perolehan nilai t_{hitung} sebesar 2,160 dengan artian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. hasil penelitian bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel Pelatihan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Aruan (2013) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari pelatihan tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan.

2. Pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Motivasi berasal dari kata motif, yang dapat diartikan sebagai kekuatan dalam diri individu yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat.

Berdasarkan hasil penelitian melalui pengujian hipotesis tentang pengaruh antara variabel Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki pengaruh signifikan dengan t_{tabel} sebesar 1.988 dan perolehan nilai t_{hitung} sebesar 5.379 dengan artian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. hasil penelitian bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Marlikan dkk (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Menurut Sutrisno (2016, hal. 109) Motivasi kerja adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, dengan kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan dan menciptakan angka keberhasilan yang tinggi.

3. Pengaruh Pelatihan Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pelatihan Kerja dan motivasi sangat berkaitan langsung dengan kinerja karyawan. Pelatihan Kerja dan motivasi yang dirasakan oleh karyawan dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil penelitian melalui pengujian hipotesis tentang pengaruh Pengaruh Pelatihan Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. melalui uji F di atas dapat diketahui bahwa nilai f_{hitung} adalah sebesar 19.683, sedangkan f_{tabel} sebesar 3,103 dengan tingkat signifikan 0,05.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Berdasarkan penelitian terdahulu Primajaya (2010) menyatakan bahwa

motivasi dan pelatihan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Dengan motivasi yang kuat, serta pelatihan yang maksimal kinerja yang dihasilkan karyawan dapat meningkat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pelatihan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial memiliki pengaruh signifikan.
2. Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial memiliki pengaruh signifikan.
3. Pelatihan Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan juga memiliki pengaruh signifikan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, maka untuk meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Pelatihan Kerja harus dapat dipertahankan agar kinerja karyawan dapat tercapai lebih maksimal, sehingga dengan demikian karyawan lebih mudah dalam mencapai tujuan yang diinginkan sesuai dengan harapan dan tujuan perusahaan.
2. Motivasi yang dimiliki karyawan saat ini perlu ditingkatkan kembali, sehingga dengan motivasi yang tinggi akan lebih berpengaruh dan memudahkan para karyawan dalam mencapai kinerja yang baik.

3. Bagi peneliti selanjutnya, yang berkeinginan untuk melakukan penelitian yang sama, hendaknya dapat menambahkan variabel bebas lainnya seperti, kepemimpinan, kompensasi dan lainnya, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan nya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abas, E. (2017). *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Aruan, D. A. (2013). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen* , 1(2), 565- 567.
- Bahri, S dan Nisa Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 12-15.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga.
- Bismala, L. (2015). *Perilaku Organisasi Cetakan Pertama*. Medan: UMSU Press.
- Daft, R. L. (2010). *Era Baru Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kespuluh Jilid 1*. PT. Indeks.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai B*. Yogyakarta: Elmatara.
- Hasibuan, S. M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27-30
- Juliandi, A. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu Bisnis*. Bandung: Cipta Pustaka Media Perintis.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Lubis, Y. (2018). *Manajemen Dan Riset Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Marlikan, M. (2012). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Akademika* , 14(1), 20-30
- Munparidi. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang. *Orasi Bisnis*, 4(2), 52-54.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru*. Bandung: Tim CV Jejak.

- Pribadi, B. A. (2016). *Desain Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi: Implementasi Model Addie*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Primajaya, D. (2010). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (persero) Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(1),3-10.
- Rijal, A. (2012). *Berhaji Dengan 100 Ribu Rupiah*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Safitri, E. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(4),1046-1047.
- Siahaan, E. (2015). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Persero Medan. *Agribisnis Sumatera Utara*, 8(2),15-20.
- Siswanto. (2011). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Solihin, I. (2011). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Penerbit Erlangga.
- Sugiyono. (2011). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno. (2018). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tanujaya, L. R. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Coronet Crown. *Agora*, 3(2), 2-5.
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Wacana Media.
- Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Wibowo. (2017). *Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yoyo Sudaryo, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Bandung: Penerbit Andi.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.