

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN SDM
DI PT.PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO)
MEDAN**

SKRIPSI

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



Oleh:

NAMA :M.RIZKI PERDANA
NPM :1505160464
PROGRAM STUDI :MANAJEMEN

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



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 14 Maret 2019, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : M.RIZKI PERDANA
N P M : 1505160464
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN SDM DI PT.PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

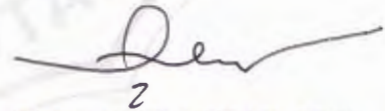
Dinyatakan : (B/A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI


Penguji I

(Dr. SYAIFUL BAHRI,MAP)

Penguji II



(Drs. MHD. ELFI AZHAR, M.Si)

Pembimbing 

(MUHAMMAD RAS MUIS, S.Ip.MM)

PANITIA UJIAN

Ketua


(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

Sekretaris


(ADE GUNAWAN, S.E., 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 : M.RIZKI PERDANA
N.P.M : 1505160464
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
**JUDUL PENELITIAN : PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
BAGIAN SDM DI PT.PERKEBUNAN NUSANTARA III
(PERSERO) MEDAN**

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing

MUHAMMAD RAS MUIS S,IP,MM.,

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

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



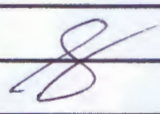
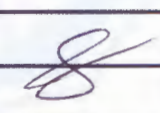

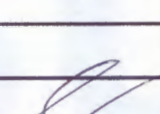
H. JANURI, SE, M.M, M.Si.



BERITA ACARA SKRIPSI

UNIV/PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
 FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
 JURUSAN/PROG. STUDI : MANAJEMEN
 JENJANG : STRATA SATU (S1)

KETUA PRODI : JASMAN SYARIFUDDIN HASIBUAN, SE,M.SI
 PEMBIMBING SKRIPSI : MUHAMMAD RAS MUIS, S.Ip,MM
 NAMA MAHASISWA : M.RIZKI PERDANA
 NPM : 1505160464
 PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
 JUDUL : PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN SDM DI
 PT.PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

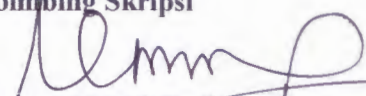
TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	PARAF	KETERANGAN
04/02/19	Revisi kuesioner untuk mempertajam pembahasan		
18/02/19	lalukan dan pastikan penyebaran kuesioner dengan baik dan benar		
25/02/19	Pengolahan data lalukan dgn baik dan pahami bagaimana menginterpretasikan hasil pengolahan data tersebut		
08/03/19	Acc untuk Sidang Meja Hijau (Skripsi /komprehensif)		

Medan, Maret 2019

Diketahui / Disetujui

Pembimbing Skripsi

Ketua Program Studi Manajemen


(MUHAMMAD RAS MUIS, S.Ip,MM)


(JASMAN SYARIFUDDIN HASIBUAN, SE, M.SI)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap : M.RIZKI PERDANA
N.P.M : 1505160464
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SDM
Judul Penelitian : Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian SDM di PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
23/11/18	Perbaikan data-data perusahaan sisa diperoleh dari buku		
03/12/18	Identifikasi masalah dari buku dengan latar belakang fenomena yg telah diamati		
10/12/18	Perbaikan skripsi, Uraian, Margin, dll, dibuat sesuai ketentuan yg ada. Dan pastikan teori yg digunakan relevan dan up date.		
14/12/18	Acc untuk Seminar Proposal.		

Medan, Desember 2018

Diketahui / Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

Dosen Pembimbing

(MUHAMMAD RAS MUIS, S.Ip,MM)

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

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : M.RIZKI PERDANA
NPM : 1505160464
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya 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 data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan. 28.11.2018

Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

M.RIZKI PERDANA NPM 1505160464. Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian SDM Di PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian SDM di PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian SDM PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang berjumlah 46 orang dengan menggunakan sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji Hipotesis (Uji t Uji F), dan koefisien Determinasi, Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 24.00. Kesimpulan penelitian ini adalah bahwa pelatihan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bagian SDM PT.Perkebunan Nusantara III (persero) Medan. Begitu juga dengan lingkungan kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bagian SDM PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Sedangkan secara simultan penelitian ini membuktikan bahwa pelatihan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bagian SDM PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillahirabbil'alamin. Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW teladan hidup bagi penulis. Serta penulis ucapkan terima kasih kepada Ayahanda Muhammad Nasir dan Ibunda Nurainun yang selalu memberikan motivasi dan nasehat sehingga penulis masih diberikan kesehatan dan keselamatan dalam menyelesaikan skripsi penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian SDM di PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”**. Dan laporan ini disusun untuk memenuhi syarat guna menyelesaikan program pendidikan S1 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara khususnya program Studi Manajemen Ekonomi dan Bisnis.

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh sebab itu, saya mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya untuk membangun kedepannya.

Pada kesempatan ini, penulis banyak menerima bantuan dan bimbingan yang sangat berharga dari segala pihak. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Agussani, M.A.P, Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

2. Bapak H.Januri, SE., M.M., ,M.,Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Ade Gunawan, SE,M,Si,Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Jasman Sarifuddin Hsb., SE, M.Si Selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Jufrizen, SE.,M.Si, Selaku sekretaris program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Muhammad Ras Muis, S,Ip,MM.,Selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen serta pegawai Tata Usaha Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Kamal Fasya Pakpahan,IR,M.MA,QIA selaku Kepala Bagian Divisi SDM PT.Perkebunan Nusantara III (Persero)
9. Bapak/Ibu Pimpinan dan seluruh Staff karyawan PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan,khususnya pada Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) yang telah membantu dan mengarahkan penulis dalam menyusun laporan magang ini.
10. Sahabat-sahabat Penulis Dody,Rakhmad,Irvan,Ari, beserta seluruh teman-teman Manajemen C-Malam Stambuk 2015 yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah banyak membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi penelitian ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, semoga amal dan kebaikan yang telah diberikan semua pihak kepada penulis mendapatkan balasan dari Allah SWT.

Wassalamu'alaikum,Wr.Wb

Medan Maret 2019

Penulis

M.RIZKI PERDANA

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL.....	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A.Latar Belakang Masalah.....	1
B.Identifikasi Masalah	4
C.Batasan Dan Rumusan Masalah	5
D.Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	5
BAB II LANDASAN TEORITIS	7
A. Uraian Teoritis.....	7
1. Kinerja Karyawan	7
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	7
b. Penilaian Kinerja Karyawan.....	8
c. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	8
d. Indikator Kinerja	11
2. Pelatihan Kerja.....	14
a. Pengertian Pelatihan Kerja	14
b. Manfaat Pelatihan Kerja.....	15
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi.....	18
d. Indikator Pelatihan	19
3. Lingkungan Kerja	20
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	20

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	20
c. Indikator Lingkungan Kerja	22
B. Kerangka Konseptual.....	25
1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	25
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	27
3. Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	28
C.Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN	31
A. Pendekatan Penelitian.....	31
B. Definisi Operasional Penelitian	31
C. Tempat Dan Waktu Penelitian.....	34
D. Populasi Dan Sampel.....	34
E. Teknik Pengumpulan Data.....	35
F. Teknik Persyaratan Regresi (Uji Asumsi Klasik)	38
G. Teknik Analisa Data	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	48
1. Deskripsi Hasil Penelitian.....	48
2. Identitas Responden.....	49
3. Deskripsi Variabel Penelitian	50
4. Model Regresi.....	56
B. Pembahasan	64
1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	64
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	64

3. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan 66

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Hasil Penelitian..... 67

B. Pembahasan 67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	27
Gambar 2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	30
Gambar 2.3 Paradigma Penelitian.....	32
Gambar 2.4 Kriteria Pengujian Hipotesis T.....	44
Gambar 2.5 Kriteria Pengujian Hipotesis F.....	45
Gambar 4.1 Uji Normalitas.....	56
Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas	57

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan	35
Tabel 3.2 Indikator Pelatihan Kerja	36
Tabel 3.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	36
Tabel 3.4 Rincian Waktu Penelitian	37
Tabel 3.5 Skala Pengukuran Likert.....	39
Tabel 4.1 Skala Pengukuran Likert.....	48
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	50
Tabel 4.5 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	50
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Y (Kinerja Karyawan)	51
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel X1 (Pelatihan Kerja)	52
Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel X2 (Lingkungan Kerja).....	54
Tabel 4.9 Tabel Multikolinieritas	57
Tabel 4.10 Koefisien Regresi Linier Berganda.....	59
Tabel 4.11 Model Summary Ganda dan R Square	59
Tabel 4.12 Uji t	60
Tabel 4.13 Uji F	62
Tabel 4.14 Koefisien Determinasi	62

BAB I

PENDAHULUAN

A.Latar Belakang Masalah

Kemajuan dan kelangsungan perusahaan atau organisasi tidak terlepas dari peran serta karyawan yang ada di perusahaan sehingga karyawan merupakan salah satu aset terpenting selain modal, mesin dan sumber daya lainnya. Untuk itu, karyawan yang mampu memberikan hasil kerja yang optimal haruslah dijaga dan dipertahankan keberadaannya sehingga keunggulan bersaing perusahaan dengan kompetitornya akan lebih baik dan terjamin, Disamping itu, kinerja karyawan haruslah dapat dipantau dengan maksimal agar tidak mengalami penurunan yang dapat mengganggu aktivitas perusahaan dengan melakukan berbagai upaya untuk mengantisipasi hal-hal yang tidak diinginkan terjadi di lingkungan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017, hal.67), Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk itu, karyawan yang mampu mempertahankan kinerjanya dengan maksimal untuk jangka waktu cukup lama maka karyawan merupakan aset yang berharga bagi perusahaan sehingga keberadaannya haruslah dijaga dan dipertahankan bagi kemajuan dan kelangsungan perusahaan dimasa mendatang.

Perubahan atas kinerja karyawan dapat terjadi setiap waktu dan disebabkan oleh banyak faktor, baik faktor internal dalam diri individu maupun eksternal yang ada di lingkungan perusahaan, Bila perubahan kinerja karyawan sifatnya menurun maka hal ini harus segera dicarikan solusinya dengan memberikan, pelatihan kerja, agar karyawan menjadi

semangat lagi dalam melakukan tugasnya dan kinerja karyawan dapat dipertahankan secara optimal. Sedangkan faktor eksternal adalah lingkungan kerja, lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.

Menurut Kasmir (2017, hal.126) Pelatihan adalah “proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya, artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan”. Pelatihan kerja digunakan untuk kegiatan yang bertujuan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta untuk dapat mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan yang diberikan. Besarnya kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana perkembangan pelatihan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Adanya pelatihan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawannya membuat karyawan akan bekerja dengan baik sehingga peningkatan kinerja karyawan tercapai.

Disamping pelatihan kerja yang dapat mendorong kinerja karyawan, juga terdapat faktor eksternal yaitu lingkungan kerja, sebagai faktor pendorong produktivitas terhadap kinerja karyawan. Menurut Pandi Afandi (2018, hal.66), Lingkungan kerja adalah “sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja”. Oleh sebab itu, agar karyawan dapat dipertahankan kinerjanya dengan baik maka lingkungan kerja sebaiknya diperhatikan dengan baik agar karyawan dapat bekerja sesuai yang diinginkan perusahaan.

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan merupakan salah satu dari 14 Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan, pengolahan

dan pemasaran hasil perkebunan, kegiatan usaha perseroan mencakup usaha budidaya dan pengolahan tanaman kelapa sawit dan karet. Produk utama perseroan adalah minyak sawit (CPO) dan inti sawit (Kernel) dan produk hilir karet.

Berdasarkan hasil riset pendahuluan yang penulis lakukan ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai antara lain, kinerja para pegawai belum efektif dikarenakan kinerjanya belum sesuai yang diharapkan oleh pimpinan PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan,dimana karyawan belum semua dapat melaksanakan tugas yang dibebankan dengan baik. selain itu, ketetapan waktu para karyawan dalam menjalankan pekerjaannya belum sesuai.

Permasalahan yang berkaitan dengan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan adalah waktu dan tempat pelatihan yang ditetapkan penyelenggara selalu berubah, Hal ini disebabkan karena kurangnya komunikasi dalam memberikan keputusan dan kesepakatan tempat dan waktu pelatihan kerja oleh penyelenggara bagian SDM di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Serta permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah kurangnya komunikasi antara bawahan terhadap pimpinan perusahaan, Serta masih ada karyawan yang belum memahami informasi yang diberikan oleh pimpinan perusahaan sehingga karyawan tidak dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik, Disebabkan karena latar belakang dan tugas seorang pimpinan perusahaan sangat banyak, hal ini menyebabkan kurangnya dalam berkomunikasi serta memberi arahan terhadap bawahan kurang diperhatikan.

Berdasarkan kondisi dan fenomena yang disampaikan di atas sangat penting pelatihan kerja dan lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka dari itu , penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul “**Pengaruh Pelatihan Kerja dan**

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian SDM di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang maka dapat diidentifikasi masalah yaitu :

- 1) Kinerja pegawai belum sesuai karena masih adanya pegawai yang tidak efektif dalam menjalankan tugasnya dan ketepatan waktu para karyawan belum sesuai dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- 2) Masalah tempat dan waktu pelatihan yang ditetapkan penyelenggara tidak sesuai dengan apa yang ditetapkan sebelumnya.
- 3) Masih adanya hubungan sesama rekan kerja atau teman kerja masih sering terdapat hubungan yang kurang harmonis, dan kurangnya komunikasi antara bawahan terhadap pimpinan perusahaan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar peneliti lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan penelitian ini membahas mengenai pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian SDM di PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

2. Rumusan Masalah

- 1) Apakah ada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bagian SDM di PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?
- 2) Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bagian SDM di PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?
- 3) Apakah ada pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bagian SDM di PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Bagian SDM di PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?
- 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bagian SDM di PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?
- 3) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bagian SDM di PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

2. Manfaat

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- 1) Bagi Penulis, untuk memperluas pengetahuan penulis dalam masalah manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- 2) Bagi Perusahaan, sebagai referensi dan bahan masukan untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia khususnya masalah pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- 3) Bagi peneliti lain, sebagai referensi untuk meneliti masalah yang sama maupun informasi yang dibutuhkan dimasa mendatang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan (*job performance*) karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standard dan kriteria yang ditetapkan perusahaan.

Menurut Wibowo (2017, hal.7), “Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja”. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Menurut Mangkunegara (2017, hal.67), Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian dari beberapa penulis diatas dapat di simpulkan bahwa kinerja karyawan adalah tentang bagaimana mengelola kegiatan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya.

b. Penilaian Kinerja

Dalam suatu organisasi penilaian kinerja merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan, dan standar kinerja,serta memotivasi kinerja individu secara berkelanjutan.

Menurut Eliza dan Tanjung (2018), Penilaian Kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap

menunjang untuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan terhadap bidang ketenaga kerjaan.

Sedangkan menurut Eliza dan Tanjung (2018), “Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi kinerja seseorang atau kelompok”.

Dapat disimpulkan penilaian kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

c. Faktor –Faktor Mempengaruhi Kinerja

Dalam suatu perusahaan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya faktor kemampuan yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan).

Menurut Mangkunegara (2017, hal.67) Faktor – Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Faktor Kemampuan
- 2) Faktor Motivasi

Adapun pengertian dari faktor-faktor diatas yaitu:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja), Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Menurut Hasibuan (2018), Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

- 1) Kualitas Pekerjaan (*Quality of work*)
- 2) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of work*)
- 3) Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*)
- 4) Kerja Sama Tim (*TeamWork*)
- 5) Kreatifitas (*Creativity*)
- 6) Inovasi (*Inovation*)
- 7) Inisiatif (*Initiatif*)

Adapun penjelasannya antara lain:

1) Kualitas Pekerjaan (*Quality of work*)

Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan keterampilan kerja, keterampilan dan kecakapan.

2) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of work*)

Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.

3) Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*)

Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

4) Kerja Sama Tim (*TeamWork*)

Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerja sama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.

5) Kreatifitas (*Creativity*)

Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

6) Inovasi (*Inovation*)

Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.

7) Inisiatif (*Initiatif*)

Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan untuk mengambil sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

Dapat disimpulkan dari penjelasan diatas faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

d. Indikator Kinerja

Menurut Wibowo (2017, hal.85), Indikator kinerja karyawan adalah:

- 1) Tujuan
- 2) Standar
- 3) Umpan Balik
- 4) Alat atau Sarana
- 5) Kompetensi
- 6) Motif
- 7) Peluang

Adapun penjelasan dari indikator tersebut yaitu:

1) Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai, pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.

2) Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan, standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai, Tanpa standar tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

3) Umpan Balik

Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait, umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang diidentifikasi oleh standar, Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan "*real goals*" atau tujuan sebenarnya, Tujuan yang dapat diterima oleh pekerja adalah tujuan yang bermakna dan berharga.

4) Alat atau Sarana

Alat atau Sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan, Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja, Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik, orang harus melakukan lebih dari sekadar belajar sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan untuk menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

7) Peluang

pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian, banyak, dan mengambil waktu yang tersedia. Jika pekerja dihindari karena supervisor tidak percaya terhadap kualitas atau kepuasan konsumen, mereka secara efektif akan dihambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk berprestasi.

Menurut Bintoro (2017, hal.107). Indikator untuk kinerja karyawan ada lima yaitu:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian

Berikut ini penjelasan dari indikator tersebut adalah:

1) Kualitas

Merupakan kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

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

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku). dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

2. Pelatihan Kerja

a. Pengertian Pelatihan

Setelah menjalani proses penarikan dan pemilihan karyawan, maka selanjutnya karyawan tersebut akan mengikuti kegiatan pelatihan, para karyawan berlu diberikan pelatihan agar memiliki keterampilan yang sesuai kebutuhan dalam mengerjakan pekerjaannya.

Menurut Mangkunegara (2017, hal.44). “Pelatihan (*trainning*) adalah suatu proses pedidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dan tujuan terbatas”.

Menurut Elmi (2018, hal.61) “Pelatihan adalah suatu proses yang sangat penting dalam menyediakan tenaga kerja yang kompeten (berkemampuan) untuk memenuhi kebutuhan standar produksi”.

Menurut Kasmir (2017, hal.126) “Pelatihan adalah proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya, artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan”.

Menurut Bangun (2012, hal.202), Pelatihan (*trainning*) adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Pada awalnya pelatihan karyawan hanya diperuntukkan kepada tenaga-tenaga operasional, agar memiliki kemampuan secara teknis. Tetapi kini pelatihan diberikan kepada setiap karyawan dalam perusahaan termasuk karyawan administrasi maupun tenaga manajerial,

Dari beberapa pengertian diatas, pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan

b. Manfaat Pelatihan

Bagi pihak manajemen perusahaan ada banyak manfaat dengan dilakukannya pelatihan kerja salah satunya untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian kerja, dan meningkatkan efisiensi dan mengurangi biaya operasi yang diakibatkan kesalahan operasional.

Menurut Suparyadi (2015, hal.185), manfaat pelatihan adalah:

- 1) Meningkatkan kemandirian
- 2) Meningkatkan motivasi
- 3) Menumbuhkan rasa memiliki
- 4) Mengurangi keluarnya karyawan
- 5) Meningkatkan laba perusahaan

Adapun manfaat pelatihan yaitu:

1) Meningkatkan kemandirian

Karyawan yang menguasai pengetahuan dan memiliki keterampilan dibidang pekerjaannya akan lebih mandiri dan hanya sedikit memerlukan bantuan atasan untuk melaksanakan pekerjaannya.

2) Meningkatkan motivasi

Motivasi karyawan yang dilatih sesuai bidang pekerjaannya akan meningkat, Hal itu disebabkan oleh dua hal, yaitu, pertama bahwa menguasai pengetahuan dan keterampilan untuk melaksanakan pekerjaannya, maka mereka menjadi lebih yakin dan percaya diri mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik; kedua, pelatihan memberikan kesadaran kepada karyawan bahwa dirinya menjadi bagian dan diperlukan kontribusinya oleh organisasi, sehingga mereka merasa dihargai oleh organisasi

3) Menumbuhkan rasa memiliki

Rasa diakui keberadaannya dan kontribusinya sangat diperlukan oleh organisasi serta pemahamannya tentang tujuan-tujuan organisasi yang diperoleh selama pelatihan dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab pada diri setiap karyawan terhadap masa depan dan eksistensi organisasi.

4) Mengurangi keluarnya karyawan

Karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan dibidang pekerjaannya akan merasa nyaman bekerja. Kenyamanan dalam bekerja ini juga disebabkan oleh adanya rasa dihargai atau diakui keberadaan dan kontribusinya oleh perusahaan. Pada akhirnya, karyawan yang merasa nyaman dengan pekerjaan dan organisasinya akan merasa puas sehingga mereka tidak berpikir untuk keluar dari pekerjaannya sekarang dan mencari pekerjaan di perusahaan lain.

5) Meningkatkan laba perusahaan

Karyawan yang terlatih dengan baik akan mampu memproduksi barang atau jasa yang dapat memuaskan pelanggan, sehingga hal ini dapat mendorong pelanggan menjadi setia atau loyal, pelanggan yang setia atau loyal akan melakukan pembelian kembali dan bahkan merekomendasikan orang lain untuk mengonsumsi atau menggunakan barang atau jasa seperti mereka. dengan demikian sangat mungkin penjualan menjadi lebih banyak, sehingga laba perusahaan dapat meningkat.

Menurut Hanggraeni (2012, hal.98), Manfaat pelatihan bukan hanya bagi perusahaan tapi juga bagi individu, berikut adalah manfaat pelatihan:

Manfaat bagi perusahaan

- 1) Meningkatkan *profitabilitas*
- 2) Meningkatkan pengetahuan dan keahlian kerja
- 3) Meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja
- 4) Meningkatkan efisiensi dan mengurangi biaya operasi yang diakibatkan karena kesalahan operasional
- 5) Meningkatkan pengembangan organisasi (*organizational development*)

Manfaat bagi individu

- 1) Membantu pekerja menyelesaikan masalah kerja yang mungkin timbul
- 2) Meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja individu
- 3) Meningkatkan kepercayaan diri dan pengembangan diri individu
- 4) Menyediakan informasi kepada pekerja tentang cara untuk mengembangkan kemampuan kepemimpinan komunikasi, dan sikap individu.
- 5) Membantu pekerja untuk membuat keputusan yang lebih baik, cepat, dan efisien.

Dapat disimpulkan manfaat lain dari adanya pelatihan kerja yaitu, dapat meningkatkan kepuasan karyawan atas bertambahnya pengetahuan mereka tentang penggunaan pengoperasian peralatan tersebut. Sekaligus, pelatihan kerja karyawan akan berpengaruh pada bertambahnya kesetiaan dan kecintaan karyawan untuk memiliki dan menggunakan barang tersebut. Dengan demikian program pelatihan ini akan mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan di masa mendatang.

c. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan kerja

Adapun faktor paling penting yang bisa mempengaruhi pelatihan kerja adalah faktor kemampuan peserta pelatihan dan faktor motivasi yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja.

Menurut Mangkunegara (2017, Hal.45), Faktor- faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja antara lain:

- 1) Perbedaan individu pegawai.
- 2) Hubungan dengan jabatan analisis
- 3) Motivasi
- 4) Partisipasi aktif

5) Seleksi peserta pelatihan

Menurut Eliza dan Tanjung (2018) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan antara lain:

- 1) Materi yang dibutuhkan
- 2) Metode pelatihan
- 3) Prinsip pembelajaran
- 4) Ketetapan dan kesesuaian fasilitas
- 5) Kemampuan peserta pelatihan

Adapun penjelasan dari diatas yaitu:

1) Materi yang dibutuhkan

Materi disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan untuk pengajaran khusus

2) Metode pelatihan

Yang digunakan dalam metode-metode pelatihan yang secara sistematis.

3) Prinsip pembelajaran

Materi yang digunakan berupa materi pelatihan yang diberikan

4) Ketetapan dan kesesuaian fasilitas

Fasilitas sangat menunjang bagi terlaksananya program pelatihan

5) Kemampuan peserta pelatihan

Dari kesimpulan diatas pelatihan kerja akan membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, misalnya sesuai dengan budaya perusahaan, kemudian akan membekali karyawan dengan berbagai pengetahuan, kemampuan, dan keahlian, sesuai dengan bidang pekerjaannya.

d. Indikator Pelatihan

Ada beberapa indikator dalam pelatihan seperti yang akan dijelaskan oleh Mangkunegara (2017, hal.44). Diantaranya:

- 1) Tujuan dan Sasaran
- 2) Pelatih
- 3) Materi
- 4) Metode
- 5) Peserta

Adapun penjelasan dari pengertian diatas adalah

- 1) Tujuan dan Sasaran

Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur

- 2) Pelatih

Para pelatih (*trainers*) harus memiliki kualifikasi yang memadai

- 3) Materi

Materi latihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai

- 4) Metode

Metode pelatihan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.

- 5) Peserta

Peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Menurut Rivai (2009, hal.123), Indikator pelatihan dapat dilihat dari:

- 1) Pengetahuan atau proses belajar
- 2) Perubahan perilaku
- 3) Hasil

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini di sebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung Para karyawan, Lingkungan kerja

yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Afandi (2018, hal.66), “Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja”.

Menurut Afandi (2018, hal.65), “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), Penerangan yang memadai dan sebagainya”.

Sedangkan Menurut Sudaryono (2017, hal.60), “Lingkungan kerja adalah yang terkait dengan adanya karyawan, organisasi, agen, ekonomi lainnya”.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah tempat dimana para karyawan itu bekerja yang didalamnya terdapat fasilitas- fasilitas yang menunjang karyawan dalam beraktivitas atau bekerja.

b. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu. Menurut Afandi (2018, hal.66), adalah:

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruang kerja yang lapang
- 3) Ventilasi udara yang baik
- 4) Tersedianya tempat ibadah
- 5) Tersedianya sarana angkutan karyawan.

Menurut Hasibuan (2018), bahwa aspek-aspek yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan / Cahaya
- 2) Pertukaran udara

- 3) Kebisingan
- 4) Kebersihan
- 5) Keamanan Kerja
- 6) Warna

Adapun penjelasan diatas yaitu:

1) Penerangan / Cahaya

Penerangan adalah cukupnya sinar yang masuk ke dalam kerja masing-masing karyawan perusahaan, penerangan yang ada harus sesuai dengan kebutuhan tidak terlalu terang tetapi juga tidak terlalu gelap, dengan sistem penerangan yang baik diharapkan karyawan akan menjalankan tugasnya dengan lebih teliti, sehingga kesalahan karyawan dalam bekerja dapat diperkecil.

2) Pertukaran udara

Temperatur udara atau suhu udara terlalu panas bagi karyawan akan dapat menjadi penyebab turunnya motivasi kerja para karyawan sehingga akan menimbulkan kesalahan dalam melakukan proses produksi.

3) Kebisingan

Karyawan memerlukan suasana yang dapat mendukung konsentrasi dalam bekerja, suasana bising yang berasal dari dalam dan luar ruangan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.

4) Kebersihan

Kebersihan yang ada disekitar lingkungan dapat mempengaruhi tingkat konsentrasi dan kenyamanan para karyawan, lingkungan yang bersih, tanpa adanya sampah yang berserakan dan tidak menimbulkan bau, dapat mempengaruhi konsentrasi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

5) Keamanan Kerja

Keamanan kerja merupakan aspek yang sangat penting diperhatikan oleh perusahaan, kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tenang dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

6) Warna

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pewarnaan yang harmonis disekitar lingkungan atau dinding ruang kerja karyawan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga motivasi kerja karyawan, sehingga motivasi karyawan dapat meningkatkan dalam melakukan pekerjaan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018, hal.71), Dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

Dimensi pencahayaan, dengan indikator:

- 1) Lampu penerangan tempat kerja
- 2) Jendela tempat kerja

Dimensi warna, dengan indikator

- 1) Tata warna
- 2) Dekorasi

Dimensi suara, dengan indikator

- 1) Bunyi musik

2) Bunyi mesin pabrik, bengkel

Dimensi udara, dengan indikator

1) Suhu udara

2) Kelembaban udara

Sedangkan Menurut Sunyoto (2013, hal.11) Indikator lingkungan kerja yaitu:

1) Penerangan

2) Kebisingan

3) Suhu udara

4) Ruang gerak yang diperlukan

5) Pewarnaan

6) Keamanan

Adapun penjelasan dari indikator diatas yaitu:

1) Penerangan

Penerangan perlu untuk kesehatan, keamanan dan daya guna para pekerja, Apabila kondisi lingkungan kerja tidak diperhatikan oleh organisasi atau perusahaan, maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan perusahaan. Pada pekerjaan yang memerlukan ketelitian, penerangan yang baik sangat diperlukan. Tanpa penerangan akan terjadi kerusakan pada mata dan apabila terlalu terang lama kelamaan mata juga akan mengalami kerusakan.

2) Kebisingan

Dalam kaitannya dengan ketenangan bekerja, kebisingan merupakan suara yang tidak dikehendaki oleh para karyawan, karena sifatnya yang mengganggu ketenangan dan konsentrasi kerja.

3) Suhu udara

Keadaan suhu udara didalam ruangan kerja perlu diatur sedemikian rupa. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan gairah kerja karyawan, begitu juga sebaliknya suhu udara yang terlalu dingin akan menciptakan suasana dalam ruangan kerja yang kurang nyaman.

4) Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak karyawan juga harus mendapat perhatian, terutama ruangan yang dipergunakan untuk melangsungkan kegiatan kerja, Luas sempitnya ruang kerja akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan pada karyawan.

5) Pewarnaan

Pemilihan warna ruangan dalam perusahaan juga mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Banyak perusahaan cenderung mempergunakan warna terang untuk dinding ruang kerja perusahaan. Warna yang digunakan untuk ruangan kerja erat hubungannya dengan penerangan yang mempergunakan dinding atau atap sebagai pembaur.

6) Keamanan

Keamanan erat kaitannya dengan peningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan tanpa adanya keamanan kerja bagi karyawan tentu akan mempengaruhi produktivitas perusahaan.

Dari dua pendapat yang berbeda tentang lingkungan kerja diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan akan betah dalam bekerja. Dari dua pendapat tersebut peneliti mengambil indikator yaitu Penerangan, Kebisingan, Suhu udara, Ruang gerak yang diperlukan, Pewarnaan, Keamanan.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual pada dasarnya merupakan kerangka yang menghubungkan antara variabel-variabel bebas (independen variabel) dengan variabel terikat (dependen variabel) bertujuan untuk menilai atau mengukur hubungan antara variabel dalam suatu penelitian, dimana pelatihan kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas (X1, X2) dan kinerja

karyawan sebagai variabel terikat (Y) , dalam hal ini akan disusun beberapa kerangka konseptual mengenai:

1. Pengaruh Pelatihan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan adalah memberikan pengetahuan-pengetahuan baru maupun keahlian-keahlian khusus terhadap karyawan agar produktivitas kerja yang dilakukan karyawan akan maksimal dan sesuai dengan hasil yang diharapkan perusahaan setelah para karyawan mendapatkan pelatihan.

Pelatihan merupakan elemen penting bagi peningkatan keterampilan dan pengetahuan, karena pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relatif singkat, Keberhasilan dalam suatu organisasi ditentukan dengan pengetahuan, keterampilan berpikir, sikap dan kecakapan karyawan.

Menurut Kasmir (2017, hal.126), Pelatihan adalah proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya, artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Dengan demikian dapat disampaikan agar karyawan dapat mencapai pekerjaannya dengan optimal maka sebaiknya harus memiliki pengetahuan yang sangat luas tentang pekerjaan tersebut, yaitu dengan mengikuti pelatihan kerja yang dilakukan perusahaan terhadap karyawannya dengan sungguh-sungguh sehingga kesuksesan untuk mencapai tujuan tersebut akan lebih besar tercapai dibandingkan dengan karyawan yang tidak mengikuti pelatihan kerja, oleh sebab itu karyawan dapat menunjukkan kinerjanya bila memiliki pengetahuan yang dimiliki selama mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh perusahaan, sehingga tiap tugas yang diberikan akan berusaha dikerjakan dengan sebaik-

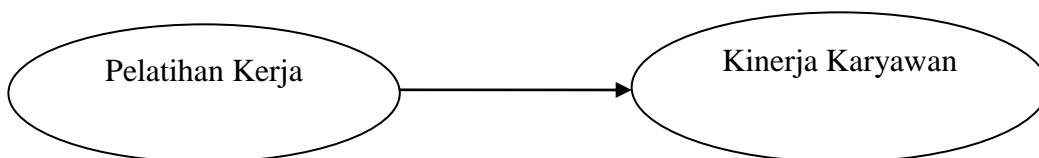
baiknya dan perusahaan dapat memaksimalkan pencapaian tujuan utama perusahaan bagi kepentingan perusahaan dan karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian Aruan ,(2013) “ Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sucofindo (Persero) Surabaya”. Berkaitan dengan penelitian ini, antara teori yang disampaikan oleh ahli dengan hasil penelitian dengan hasil penelitian terdapat kecocokan, dimana besarnya pengaruh variabel pelatihan terhadap variabel kinerja adalah sebesar 23,72 % dengan tingkat signifikan (sig) sebesar 0,000.

Hasil penelitian Supatmi, “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan”. Hipotesis yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan terbukti. Hal ini dibuktikan oleh hasil uji regresi dimana probabilitas (p) lebih kecil dari 0,05 yang berarti signifikan. Artinya pelatihan mempunyai pengaruh langsung yang bermakna terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Surtanto (2013), “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Haragon Surabaya”. Dengan demikian, maka hasil penelitian ini, menyebutkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan yang tidak baik pada suatu perusahaan dapat mengalami ketidakpuasan para karyawan sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan yang akan berdampak pada

produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja menunjukkan pada keadaan atau kondisi kerja dari perusahaan kepada karyawannya, jadi sebaiknya pihak perusahaan dapat selalu memperhatikan keadaan lingkungan kerja yang tentunya akan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja tinggi sehingga produktivitasnya juga menjadi lebih baik, yang nantinya diharapkan mampu mencapai sasaran seperti yang diinginkan oleh perusahaan, Perusahaan harus menyadari bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan perlu diusahakan penyediaan lingkungan kerja yang memadai.

Menurut Afandi (2018, hal.66), Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

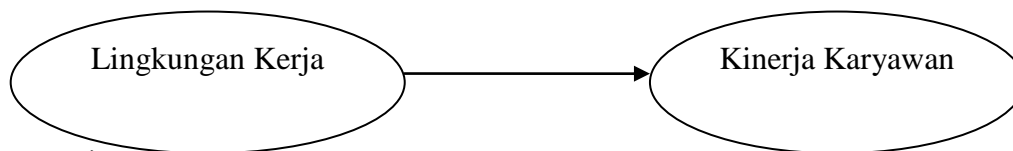
Dengan demikian dari uraian diatas, dapat disampaikan bahwa lingkungan kerja yang baik akan memastikan karyawan akan bekerja secara maksimal dan memberikan kontribusi yang positif bagi kemajuan perusahaan, begitu juga sebaliknya apabila lingkungan kerja buruk maka akan mengganggu produktivitas kinerja karyawan sehingga tujuan dan sasaran perusahaan akan lama tercapai.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Puspita (2018) "Pengaruh Motivasi Kompetensi dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Aparatur penyuluh keluarga Berencana." Mempunyai hasil penelitian yang membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian Runtuwuu (2015), "Pengaruh Disiplin, Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado". Hasil perhitungan uji hipotesis secara parsial ditemukan bahwa variabel lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado.

Hasil penelitian Siagian (2018), “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Interveing” Pengujian hipotesis penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa peningkatan nilai lingkungan kerja yang lebih baik akan cenderung meningkatkan nilai kinerja karyawan menjadi lebih baik. Namun terdapat beberapa permasalahan yang terdapat pada kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Permasalahan tersebut adalah kondisi lingkungan kerja nonfisik berupa keharmonisan hubungan kerja. Keharmonisan hubungan kerja dalam suatu perusahaan sangat diperlukan demi tercapainya kinerja yang lebih baik. Karena keharmonisan hubungan kerja akan mendukung dan meningkatkan kerjasama dan komunikasi yang lebih baik pada suatu perusahaan sehingga pencapaian kinerja yang lebih baik dapat diperoleh.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.2

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan kerja menjadi salah satu unsur penting dalam pencapaian kinerja karyawan. Selain itu lingkungan kerja haruslah diperhatikan agar karyawan bisa melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya supaya terwujudnya suatu tujuan dan sasaran perusahaan. Kasmir (2017, hal.126), Mengemukakan bahwa pelatihan adalah proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya, artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan

yang diharapkan perusahaan. keberhasilan suatu karyawan dalam melakukan pekerjaannya dapat dilihat dari pengetahuan yang di peroleh selama melakukan pelatihan kerja yang di lakukan perusahaan terhadap karyawannya.

Selain pelatihan kerja di atas, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memperhatikan lingkungan kerja yang ada di sekitar karyawan, diharapkan dapat ditingkatkan untuk menjaga kenyamanan dan produktivitas kinerja karyawan.

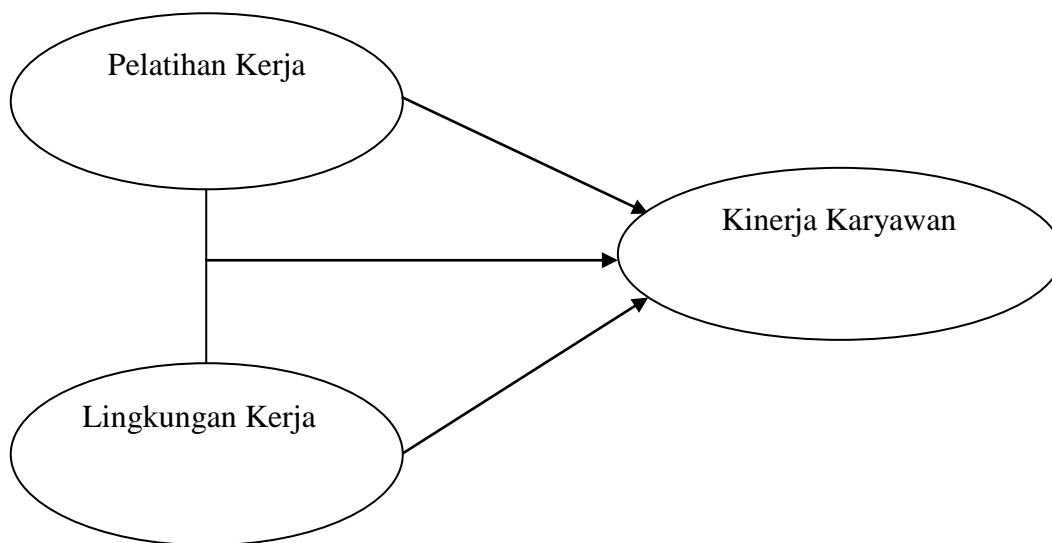
Pandi Afandi (2018, hal.66), Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Dengan demikian, dapat disampaikan bahwa dilakukan pelatihan kerja terhadap karyawan untuk menambah pengetahuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga karyawan akan mampu memaksimalkan kinerjanya bagi kepentingan perusahaan.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Elizar dan Tanjung, (2018) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kompetensi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.” Mempunyai hasil penelitian yang membuktikan bahwa pelatihan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai “ Mempunyai hasil penelitian yang membuktikan bahwa Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian Munparidi (2012), “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang”. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Palembang.

Hasil penelitian Tanjung (2018), "Pengaruh Pelatihan Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai". Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Pelatihan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai.

Dari keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh pelatihan kerja dan juga lingkungan kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan. Apabila pemahaman karyawan terhadap pekerjaannya tinggi dan didukung juga oleh lingkungan kerja yang nyaman sehingga produktivitas dan tujuan perusahaan akan dapat dicapai dengan baik.



Gambar 2.3 Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan pada kerangka konseptual diatas maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Ada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bagian SDM di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- 2) Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada Bagian SDM di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- 3) Ada pengaruh pelatihan Kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada Bagian SDM di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2013 , hal.5), merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Dimana untuk variabel independen adalah pelatihan kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan untuk variabel dependen adalah kinerja karyawan.

B. Definisi Operasional Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel independen pelatihan kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2), serta variabel dependen kinerja karyawan (Y). Adapun definisi dari variabel diatas adalah sebagai berikut:

1. Variabel Dependent

a. Kinerja Karyawan (Y)

kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah tentang bagaimana mengelola kegiatan dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya.

Adapun yang menjadi indikator yang penulis untuk mengukur indikator kinerja karyawan adalah :

Tabel 3.1
Indikator Kinerja Karyawan

No.	Indikator
1.	Tujuan
2.	Standar
3.	Umpan Balik
4.	Alat atau Sarana
5.	Kompetensi
6.	Motif
7.	Peluang

Sumber : Wibowo (2017, hal.85),

2. Variabel Independent

b. Pelatihan Kerja (X1)

pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektivitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan. Indikator – indikator pelatihan kerja adalah sebagai berikut:

Adapun yang menjadi indikator yang penulis untuk mengukur indikator pelatihan kerja adalah.

Tabel 3.2
Indikator Pelatihan Kerja

No.	Indikator
1.	Pengetahuan atau proses Belajar
2.	Perubahan Prilaku
3.	Hasil

Sumber: Rivai (2009, hal.123),

c. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah tempat dimana para karyawan itu bekerja yang didalamnya terdapat fasilitas- fasilitas yang menunjang karyawan dalam beraktivitas atau bekerja.

Indikator – indikator Lingkungan kerja adalah:

Adapun yang menjadi indikator yang penulis untuk mengukur indikator Lingkungan kerja adalah :

Tabel 3.3
Indikator Lingkungan Kerja

No.	Indikator
1.	Penerangan
2.	Kebisingan
3.	Suhu Udara
4.	Ruang gerak yang diperlukan
5.	Pewarnaan
6.	Keamanan

Sumber: Sunyoto (2013, hal.11)

C.Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Bagian SDM di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)

Medan JL. Sei Batang Hari

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan November 2018 sampai Maret 2019

Tabel 3.4 Skedul Penelitian

No.	Keterangan	2018 - 2019																			
		Desember				Januari				Februari				Maret				April			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset	■	■																		
2	Pengajuan judul			■	■																
3	Pembuatan Proposal					■	■	■	■												
4	Seminar Proposal							■	■												
5	Revisi									■											
6	Riset										■	■	■								
7	Pengumpulan data											■	■	■	■						
8	Pengolahan data													■	■	■					
9	Penyusunan Skripsi														■	■	■				
10	Sidang meja hijau																	■	■	■	■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sudaryono (2017, hal.166), Populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penulis untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan.

Populasi dalam penelitian adalah karyawan Bagian SDM PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang berjumlah 46 orang.

2. Sampel

Menurut Priyastama (2017, hal.12), Sampel yaitu sekumpulan data yang diambil dari populasi . Pengambilan sampel dilakukan sebab dalam praktek dilapangan terdapat banyak kendala yang tidak memungkinkan untuk meneliti seluruh populasi.

Peneliti dalam penelitian ini menggunakan jenis sampel jenuh, dimana peneliti menggunakan seluruh populasi dalam pengambilan sampel. Peneliti akan menggunakan karyawan PT.Perkebunan Nusantara III Bagian SDM (Persero) Medan berjumlah 46 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

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

1. Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan kondisi instansi seperti sejarah instansi, struktur organisasi, data - data jumlah pegawai yang ada di instansi tersebut. Hal ini digunakan untuk menyempurnakan atau mendukung didalam penelitian dengan cara mempelajarinya.

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner (Angket) adalah pengumpulan data dilakukan dengan memberikan kuesioner berisi pernyataan kepada responden terhadap permasalahan yang sedang diteliti, Penelitian ini menggunakan skala pengukuran penelitian yaitu skala *likert* (angka 1 s.d 5). Berikut disajikan skala pengukuran *likert* yaitu:

Tabel 3.5
Skala Pengukuran Liert

No.	Keterangan	Skala
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Priyatno (2013)

Dan selanjutnya untuk mengetahui hasil dari angket (kuesioner) yang disebar. Maka akan digunakan beberapa rumus dalam pengujiannya yaitu.

a. Uji Validitas

Menurut Priyatno (2017, hal.62), Uji validitas untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur pada kuesioner tersebut.

Dan rumus untuk menguji validitas adalah sebagai berikut :

$$n \sum x_i y_i - (\sum x_i) (\sum y_i)$$

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

Keterangan :

- n = banyaknya pasangan pengamat
- $\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel X
- $\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel Y
- $(\sum x_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel X
- $(\sum y_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
- $(\sum x_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel X
- $(\sum y_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
- $\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali variabel X dan Y
- r_{xy} = besarnya korelasi kedua variabel X dan Y

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- Tolak H0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung \geq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $\geq \alpha 0,05$)
- Terima H0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung nilai probabilitas yang di tetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $\leq \alpha 0,05$)

Tabel 3.6

Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Item Pertanyaan		Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.713	0.000 < 0,05	Valid
	Y.2	0.635	0.000 < 0,05	Valid
	Y.3	0.540	0.000 < 0,05	Valid
	Y.4	0.541	0.000 < 0,05	Valid

	Y.5	0.623	0.000 < 0,05	Valid
	Y.6	0.486	0.001 < 0,05	Valid
	Y.7	0.609	0.000 < 0,05	Valid
	Y.8	0.497	0.000 < 0,05	Valid
Pelatihan Kerja (X₁)	X1.1	0.314	0.034 < 0,05	Valid
	X1.2	0.468	0.001 < 0,05	Valid
	X1.3	0.647	0.000 < 0,05	Valid
	X1.4	0.512	0.000 < 0,05	Valid
	X1.5	0.392	0.007 < 0,05	Valid
	X1.6	0.544	0.000 < 0,05	Valid
	X1.7	0.663	0.000 < 0,05	Valid
	X1.8	0.616	0.000 < 0,05	Valid
	X1.9	0.634	0.000 < 0,05	Valid
Lingkungan Kerja (X₂)	X2.1	0.666	0.000 < 0,05	Valid
	X2.2	0.495	0.000 < 0,05	Valid
	X2.3	0.361	0.014 < 0,05	Valid
	X2.4	0.668	0.000 < 0,05	Valid
	X2.5	0.665	0.000 < 0,05	Valid
	X2.6	0.758	0.000 < 0,05	Valid
	X2.7	0.773	0.000 < 0,05	Valid
	X2.8	0.676	0.000 < 0,05	Valid
	X2.9	0.872	0.000 < 0,05	Valid
	X2.10	0.807	0.000 < 0,05	Valid
	X2.11	0.603	0.000 < 0,05	Valid

Sumber: Data diolah

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang ajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhny valid.

b.Uji Reliabilitas

Menurut Wibowo (2012, hal.184), Uji reliabilitas yaitu indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat menunjukkan dapat dipercaya atau tidak. Metode yang digunakan untuk mengukur reliabilitas yaitu *Cronbach's Alpha*. Dengan rumus alpha sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma i^2} \right]$$

Dimana :

r = reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = jumlah varians butir

σi^2 = varians total

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

a. Jika nilai koefisien reliabilitas $> 0,60$ maka instrument memiliki reliabilitas yang baik.

Jika nilai koefisien reliabilitas $< 0,60$ maka instrument memiliki reliabilitas yang kurang baik.

Tabel 3.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronback Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.715	0,60	Reliabel
Pelatihan Kerja (X ₁)	0.681		Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0.873		Reliabel

Sumber: Data diolah

F. Uji Persyaratan Regresi (Uji Asumsi Klasik)

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk dapat mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas, dan gejala normalitas. Berikut ini uji asumsi klasik terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2013, hal.71), Uji normalitas diuji untuk menguji dan menganalisis kenormalan data yang digunakan apakah data berdistribusi normal ataupun tidak. Guna mendeteksi terjadi gejala normalitas ataupun tidak dengan menggunakan metode grafik kriteria pengambilan keputusan dengan menggunakan metode grafik *P-Plot*, yaitu:

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

b. Uji Multikolinieritas

Pada uji multikolinieritas menguji korelasi antar variabel bebas (motivasi dan komitmen) pada model regresi. Uji Multikolinieritas menyatakan bahwa variabel independen haruslah terbebas dari gejala multikolinieritas. Berikut ini kriteria untuk uji multikolinieritas, sebagai berikut:

- 1) Bila nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) < 10 , disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel independen pada model regresi.
- 2) Bila nilai *Tolerance* $< 0,1$ dan nilai VIF > 10 , disimpulkan bahwa terdapat gejala multikolinieritas antar variabel independen pada model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas menguji model regresi terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Bila varians dari residual satu pengamatan kepada pengamatan lainnya tetap, dapat disebut homoskedastisitas. Uji heteroskedastisitas menggunakan metode *Glejser*, dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Bila nilai signifikansi nilai residual $> 0,05$, dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.
- 2) Bila nilai signifikansi dengan nilai residual $< 0,05$, dapat disimpulkan bahwa terjadi gejala homokedastisitas

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah analisis data asosiatif, dengan teknik analisis data sebagai berikut :

1. Regresi Linear Berganda

Menurut Priyatno (2013, hal.110), Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Berikut ini dapat disajikan persamaan regresi linear berganda, yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan : Y = Kinerja pegawai

X₁ = Motivasi kerja

X₂ = Pengawasan

a = Konstan

b₁, b₂ = Koefisien regresi variabel bebas

e = *Standard Error*

2. Uji Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji- t)

Uji T digunakan untuk menguji pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y secara bersama-sama metode yang digunakan untuk menentukan uji F digunakan rumus:

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

(Sugiyono, 2012 hal 250)

Penjelasan :

t = t hitung yang selanjutnya di konsultasikan dengan t tabel

r = korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel



- a) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ H_0 ditolak, maka ada pengaruh signifikan antara variabel x dan variabel y pada $\alpha = 0.05$ (<0.05)
- b) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ H_0 ditolak, maka tidak ada pengaruh signifikan antara variabel x dan y 0.05 (>0.05)

b. Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji nyata atau tidaknya variabel bebas dengan variabel terikat secara serentak. Rumus yang digunakan untuk uji F adalah sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2012 hal 257)

penjelasan:

$F_h = F_{hitung}$ yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas

n = Sampel

R^2 = Koefisien korelasi ganda yang ditemukan selanjutnya

Kriteria dalam pengujian hipotesis ini yaitu:



- a) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_0 ditolak yang menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat
- b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima yang menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat

3. Koefisien Determinasi

Untuk menguji koefisien determinasi yaitu untuk mengetahui seberapa besar presentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

D = Determinasi

r^2 = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menyajikan data jawaban angket yang terdiri dari 9 pernyataan untuk variabel X_1 , 11 pernyataan untuk variabel X_2 dan 8 pernyataan untuk variabel Y , Variabel X_1 adalah pelatihan kerja, variabel X_2 adalah lingkungan kerja dan untuk variabel Y adalah kinerja karyawan. Kuesioner disebarakan sebanyak 46 eksemplar dan yang kembali 46 eksemplar. Dengan demikian peneliti hanya menginput dan mengolah data sebanyak 46 eksemplar saja. Berikut ini disajikan karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja dari responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan Skala Likert.

Tabel IV.1

Skala Pengukuran Likert Dalam Menghitung Variabel Pelatihan Kerja (X_1), Variabel Lingkungan Kerja (X_2) dan Variabel Kinerja karyawan (Y)

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

2. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden yang penulis teliti maka dapat dilihat dari tabel berikut ini:

a. Kelompok Usia

Tabel IV.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26-30 Thn	13	28.3	28.3	28.3
	> 35 Thn	33	71.7	71.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini pada kelompok usia >35 tahun adalah 33 orang (71.1%), kelompok usia 26-30 tahun adalah (28.3%).dari total keseluruhan.

b. Jenis Kelamin

Tabel IV.3
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis_Kelamin		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	40	87	87	87%
	Perempuan	6	13	13	100.0%
	Total	46	100.0	100.0	

Sumber:Data diolah

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki terdiri dari 40 orang (87%) dan perempuan sebanyak 6 orang (13%) dari total keseluruhan.

c. Tingkat Pendidikan

Tabel IV.4
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat_Pendidikan		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	27	58.7	58.7	58.7
	S1	19	41.3	41.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini pada tingkat pendidikan SMA 27 orang (58.7%), S1 19 orang (41.3%), dari total keseluruhan.

d. Masa Kerja

Tabel IV.5
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa_Kerja		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3-4 Thn	20	43.5	43.5	43.5
	>5 Thn	26	56.5	56.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini pada masa kerja 3-4 thn 20 orang (43%), > 5 thn 26 orang (56.5%), dari total keseluruhan.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Responden untuk kategori pertanyaan pelatihan kerja adalah karyawan bagian SDM PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sebanyak 46 orang. Berikut ini penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu:

a. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV.6
Skor Angket Untuk Variabel Y (Kinerja Karyawan)

ALTERNATIF JAWABAN (Y)												
NO ITEM	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	63.0	17	37.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	46	100
2	29	63.0	17	37.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	46	100
3	22	47.8	22	47.8	1	2.2	0	0.0	0	0.0	46	100
4	27	58.7	19	41.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	46	100
5	25	54.3	21	45.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0	46	100
6	21	45.7	24	52.2	1	2.2	0	0.0	0	0.0	46	100
7	24	52.2	22	47.8	0	0.0	0	0.0	0	0.0	46	100
8	24	52.2	22	47.8	0	0.0	0	0.0	0	0.0	46	100

Sumber: Data diolah

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Sebagian besar responden menjawab sangat setuju 63.0% (29 orang) untuk pernyataan, Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya.
2. Sebagian besar responden menjawab sangat setuju 63.0% (29 orang) untuk pernyataan, Tugas yang menjadi pekerjaan saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki.
3. Sebagian besar responden menjawab sangat setuju 47.8% (22 orang) dan menjawab setuju 47.8% (22 orang) untuk pernyataan, Pekerja yang telah menikah cenderung bekerja lebih dari yang diharapkan.
4. Sebagian besar responden menjawab sangat setuju 58.7% (27 orang) untuk pernyataan, Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya sesuai target
5. Sebagian besar responden menjawab sangat setuju 54.3% (25 orang) untuk pernyataan, Saya mendapatkan tim kerja yang mendukung.
6. Sebagian besar responden menjawab setuju 52.2% (24 orang) untuk pernyataan, Saya tidak mengalami masalah untuk menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadaku.

7. Sebagian besar reponden menjawab sangat setuju 52.2% (24 orang) untuk pernyataan, Kondisi perusahaan membuat semangat kerja yang baik.

8. Sebagian besar responden menjawab sangat setuju 52.2% (24 orang) untuk pernyataan, Atasan saya dapat memberikan motivasi kepada saya untuk dapat bekerja dengan baik.

b. Variabel Pelatihan Kerja (X₁)

Tabel IV.7
Skor Angket Untuk Variabel X₁ (Pelatihan Kerja)

ALTERNATIF JAWABAN (X ₁)												
NO ITEM	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	56.5	20	43.5	0	0.0	0	0.0	0	0.0	46	100
2	18	39.1	28	60.9	0	0.0	0	0.0	0	0.0	46	100
3	28	60.9	18	39.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	46	100
4	30	65.2	16	34.8	0	0.0	0	0.0	0	0.0	46	100
5	24	52.2	20	43.5	0	0.0	0	0.0	0	0.0	46	100
6	24	52.2	22	47.8	0	0.0	0	0.0	0	0.0	46	100
7	18	39.1	26	56.5	0	0.0	0	0.0	0	0.0	46	100
8	22	47.8	24	52.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	46	100
9	22	47.8	24	52.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	46	100

Sumber: Data diolah

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Sebagian besar responden menjawab sangat setuju 56.5% (26 orang) untuk pernyataan, Selama pelatihan saudara / i dapat menguasai materi pelatihan yang diberikan.
2. Sebagian besar responden menjawab setuju 60.9% (28 orang) untuk pernyataan, Pelatih yang diberikan perusahaan dapat menarik saudara / i untuk mengikuti pelatihan.
3. Sebagian besar responden menjawab sangat setuju 60.9% (28 orang) untuk pernyataan, Saudara / i selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan.
4. Sebagian besar responden menjawab sangat setuju 65.5% (30 orang) untuk pernyataan, Dengan mengikuti pelatihan saudara / i dapat meningkatkan prestasi kerja.
5. Sebagian besar responden menjawab sangat setuju 52.2% (24 orang) untuk pernyataan, Materi yang disiapkan dalam pelatihan lengkap dan cukup memadai.

6. Sebagian besar responden menjawab sangat setuju 52.2% (24 orang) untuk pernyataan, Materi yang diberikan dalam pelatihan sesuai dengan kebutuhan kompetensi kerja saya.
7. Sebagian besar responden menjawab setuju 56.5% (26 orang) untuk pernyataan, Metode pelatihan yang diberikan perusahaan menarik.
8. Sebagian besar responden menjawab setuju 52,2% (24 orang) untuk pernyataan, Perusahaan memberikan sosialisasi terhadap pelatihan yang akan anda dapatkan.
9. Sebagian responden menjawab setuju 52.2% (24 orang) untuk pernyataan, Pelatihan yang dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

c. Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Tabel IV.8

Skor Angket Untuk Variabel X₂ (Lingkungan Kerja)

ALTERNATIF JAWABAN (X ₁)												
NO ITEM	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	54.3	21	45.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0	46	100
2	27	58.7	19	41.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	46	100
3	23	50.0	22	47.8	1	2.2	0	0.0	0	0.0	46	100
4	26	56.5	19	41.3	1	2.2	0	0.0	0	0.0	46	100
5	25	54.3	21	45.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0	46	100
6	25	54.3	20	43.5	1	2.2	0	0.0	0	0.0	46	100
7	23	50.0	22	47.8	1	2.2	0	0.0	0	0.0	46	100
8	21	45.7	25	54.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	46	100
9	22	47.8	24	52.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	46	100
10	28	60.9	18	39.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	46	100
11	24	52.2	20	43.5	2	4.3	0.0	0.0	0	0.0	46	100

Sumber: Data diolah

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Sebagian besar responden menjawab sangat setuju 54.3% (25 orang) untuk pernyataan, Penerangan pada ruang kerja anda membuat anda merasa nyaman sehingga anda dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.

2. Sebagian besar responden menjawab sangat setuju 58.7% (27 orang) untuk pernyataan, Kebersihan tempat kerja anda membuat anda merasa nyaman sehingga anda dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.
3. Sebagian besar responden menjawab sangat setuju 50.0% (23 orang) untuk pernyataan, Warna cat dinding ruang kerja anda membuat anda merasa nyaman sehingga anda dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standart perusahaan.
4. Sebagian besar responden menjawab sangat setuju 56.5% (26 orang) untuk pernyataan, Dekorasi ruangan kerja anda dapat membantu dan memberi kenyamanan yang dirasakan pada setiap orang.
5. Sebagian besar responden menjawab sangat setuju 54.3% (25 orang) untuk pernyataan, Bunyi yang dihasilkan oleh rekan kerja sangat mengganggu kenyamanan dan keamanan bekerja.
6. Sebagian besar responden menjawab sangat setuju 54.3% (25 orang) untuk pernyataan, Ruangan tempat anda bekerja dengan udara yang panas membuat anda merasa tidak nyaman sehingga anda tidak bisa menghasilkan pekerjaan sesuai standar perusahaan.
7. Sebagian besar responden menjawab sangat setuju 50.0% (23 orang) untuk pernyataan, Ruang gerak pada pekerjaan anda sangat sedikit sehingga mengakibatkan lambatnya tujuan pekerjaan tercapai.
8. Sebagian besar responden menjawab setuju 54.3% (25 orang) untuk pernyataan, Keamanan pada tempat anda bekerja bisa dibilang baik karena itu barang atau peralatan kerja anda tidak pernah hilang.
9. Sebagian besar responden menjawab setuju 52.2% (24 orang) untuk pernyataan, Kursi kerja anda yang empuk membuat anda meraa nyaman dalam bekerja sehingga memudahkan anda dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.

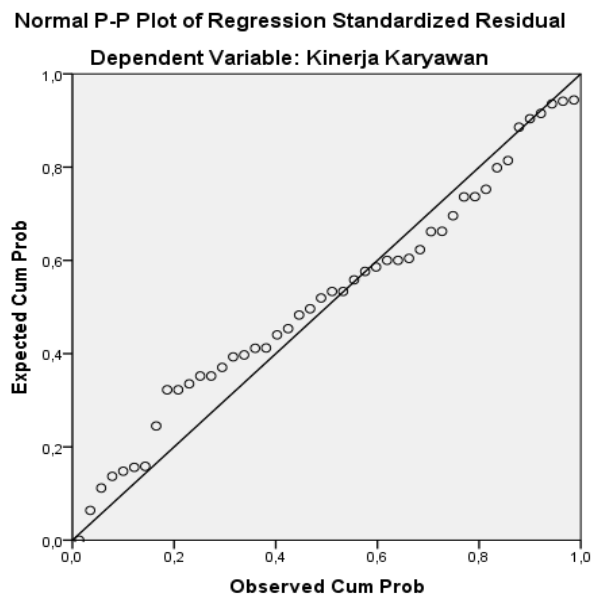
10. Sebagian besar responden menjawab sangat setuju 60.9% (28 orang) untuk pernyataan, Kursi kerja anda yang memiliki roda pada kaki-kakinya membuat anda lebih mudah bergerak untuk bertanya ataupun berkomunikasi dengan rekan kerja sehingga dapat mempermudah dan mempererat kerja sama antara karyawan.
11. Sebagian besar responden menjawab sangat setuju 52.2% (24 orang) untuk pernyataan, Fasilitas yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.

4. Uji Asumsi Klasik

Hasil pengolahan SPSS versi 24.00 tentang pengaruh Pelatihan Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y), maka dapat dilihat dengan menggunakan asumsi klasik yaitu:

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik.



Gambar IV.1
Uji Normalitas

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi klasik normalitas, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

2. Uji Multikolonieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat atau tinggi diantara variabel independen, Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolonieritas, demikian juga sebaliknya.

Tabel IV.9
Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Pelatihan Kerja	.877	1.141
Lingkungan Kerja	.877	1.141

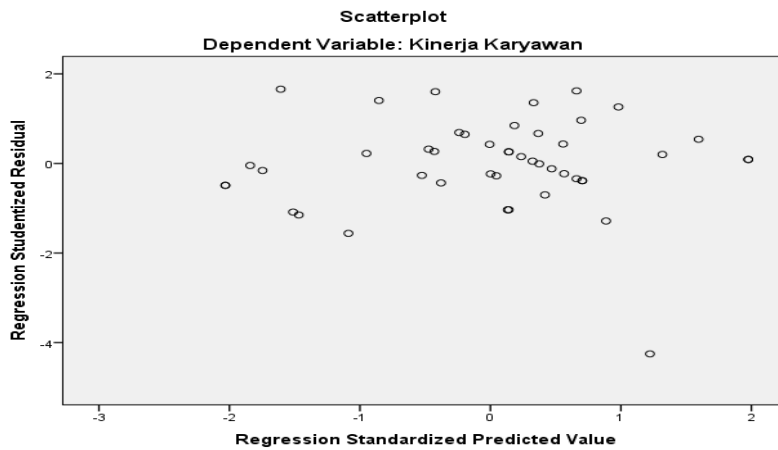
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah

Variabel Pelatihan Kerja X_1 dan Lingkungan Kerja X_2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang ditentukan (tidak melebihi 4 dan 5) sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas.



Gambar IV.2

Uji Heteroskedastisitas

5. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan yang terbangun antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun positif atau negative. Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel IV.10
Koefisien Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,175	4,282		,975	,335		
	Pelatihan Kerja lingkungan Kerja	,586	,102	,612	5,735	,000	,877	1,141
		,169	,066	,276	2,586	,013	,877	1,141

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber :Data diolah

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresi linier berganda yang dapat diinformasikan adalah sebagai berikut :

$$Y = 4,175 + 0.586 X_1 + 0,169 X_2$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (X_1 dan X_2) memiliki koefisien positif menunjukkan bahwa semua variabel bebas berpengaruh positif terhadap variabel terikat (Y).

Tabel IV.11
Model Summary Ganda dan R square

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.755 ^a	.570	.550	1.58228	1.795

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah

Melalui tabel diatas terlihat nilai koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0.755. Sedangkan R-Square adalah 0.570 atau 57%. Menunjukkan sekilas 57% variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Pelatihan Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi Pelatihan Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 57% & sisanya 179.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

6. Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistic t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X_1) secara individual mempunyai pengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

1) Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Dari tabel IV.10 diperoleh nilai sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 5,735 \text{ sedangkan } t_{tabel} 1.678$$

Dengan Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika : $-1.678 < t_{hitung} < 1.678$

H_a diterima jika : 1. $t_{hitung} > 1.678$

2. $t_{hitung} < 1.678$

Tabel IV.12
Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,175	4,282		,975	,335
	Pelatihan Kerja	,586	,102	,612	5,735	,000
	lingkungan Kerja	,169	,066	,276	2,586	,013

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Pelatihan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar 5.735 sedangkan t_{tabel} sebesar 1.678 dan tidak mempunyai angka yang signifikan yaitu $0.000 < 0.05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan ada pengaruh signifikan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian SDM PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel IV.10 diperoleh nilai sebagai berikut :

$t_{hitung} = 2.586$ sedangkan $t_{tabel} = 1.678$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika : $-1.678 < t_{hitung} < 1.678$

H_a diterima jika : 1. $t_{hitung} > 1.678$

2. $t_{hitung} < 1.678$

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar 2.586 sedangkan t_{tabel} sebesar 1.678 dan mempunyai

angka signifikan $0,013 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian SDM PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

2. Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji statistic F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Ketentuannya adalah jika nilai probability sig $> 0,05$ maka H_0 diterima.

Tabel IV.3
Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	142,780	2	71,390	28,515	,000 ^b
	Residual	107,655	43	2,504		
	Total	250,435	45			

a. Dependent Vari able: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja

Sumber: Data diolah

Berdasarkan data tabel uji F diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,000 nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05 artinya bahwa Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan berpengaruh signifikan pada Bagian SDM PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Jika dibandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dihasilkan $28.515 > 3.20$ sehingga disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian SDM PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

7. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh Pelatihan Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka dapat diketahui uji determinasi yaitu sebagai berikut:

Tabel IV. 14
Koefisien Determinasi (R-Square)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,755 ^a	,570	,550	1,58228

a. Predictors: (Constant), lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas, besarnya nilai R Square dalam model regresi adalah 0,570 atau 57%, hal ini berarti kontribusi yang diberikan Pelatihan kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara III Bagian SDM (Persero) Medan sebesar 57% sisanya 43% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa variabel bebas (Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

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

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai variabel Pelatihan Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar 5,735 dengan probability sig 0.000 < 0,05 hal tersebut menunjukkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima, Kesimpulannya adalah ada pengaruh signifikan antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian SDM PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Dengan begitu kinerja kerja karyawan pada Bagian SDM PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dapat diukur ataupun dinilai berdasarkan Pelatihan Kerja, Jika pelatihan kerjanya buruk belum tentu kinerja yang dihasilkan juga buruk, begitu juga sebaliknya.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Elizar (2018), Siswadi (2016), Munparidi (2012), Namun hal ini tidak sejalan dengan Harahap (2016), Hendrawan (2016), Julianry (2017). Yang menyatakan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disampaikan agar karyawan dapat mencapai pekerjaannya dengan optimal maka sebaiknya harus memiliki pengetahuan yang sangat luas tentang pekerjaan tersebut, yaitu dengan mengikuti pelatihan kerja yang dilakukan perusahaan terhadap karyawannya dengan sungguh-sungguh sehingga kesuksesan untuk mencapai tujuan tersebut akan lebih besar tercapai dibandingkan dengan karyawan yang tidak mengikuti pelatihan kerja, oleh sebab itu karyawan dapat menunjukkan kinerjanya bila memiliki pengetahuan yang dimiliki selama mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan perusahaan. sehingga tiap tugas yang diberikan akan berusaha dikerjakan dengan bsebaik-baiknya dan perusahaan dapat memaksimalkan pencapaian tujuan utama perusahaan bagi kepentingan perusahaan dan karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar 2.586 dengan probabilitas sig sebesar $0,013 < 0,05$ hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian SDM PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Lingkungan kerja yang baik akan memastikan karyawan akan bekerja secara maksimal dan memberikan kontribusi yang positif bagi kemajuan perusahaan, begitu juga sebaliknya apabila lingkungan kerja buruk maka akan mengganggu produktivitas kinerja karyawan sehingga tujuan dan sasaran perusahaan akan lama tercapai.

Hal ini sejalan dengan Aprilia (2016), Yulinda (2014), Vertasari (2017). Namun hal ini berlawanan dengan Siagian & Khair (2018), Elizar & Tanjung (2018), Sembiring (2014),

Yang menyatakan adanya pengaruh tidak signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja. Yang menyatakan adanya pengaruh tidak signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja.

Lingkungan kerja yang tidak baik pada suatu perusahaan dapat mengalami ketidakpuasan para karyawan sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan yang akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan, Lingkungan kerja menunjukkan pada keadaan atau kondisi kerja dari perusahaan kepada karyawannya, jadi sebaiknya pihak perusahaan dapat selalu memperhatikan keadaan lingkungan kerja yang tentunya akan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja tinggi sehingga produktivitasnya menjadi lebih baik, yang nantinya mampu mencapai sasaran seperti yang diinginkan oleh perusahaan, perusahaan harus menyadari bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan perlu diusahakan penyedia lingkungan kerja yang memadai.

3. Pengaruh Pelatihan Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai penelitian Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menyatakan nilai F_{hitung} 28.515 > F_{tabel} 3.20 dengan sig 0,000 < 0,05 hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 diterima, berarti Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian SDM PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Pelatihan Kerja merupakan elemen penting bagi peningkatan keterampilan dan pengetahuan, karena pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relatif singkat, keberhasilan dalam suatu organisasi ditentukan dengan pengetahuan, keterampilan berpikir, sikap dan kecakapan karyawan.

Pendapat diatas selaras dengan pendapat Citraningtyas (2017) dari hasil penelitiannya bahwa variabel pelatihan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mempunyai hasil penelitian yang membuktikan bahwa pelatihan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai “ Mempunyai hasil penelitian yang membuktikan bahwa Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian Munparidi (2012), “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang”. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Palembang.

Hasil penelitian Tanjung (2018).”Pengaruh Pelatihan Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Pelatihan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang penulis lakukan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bagian SDM PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bagian SDM PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
3. Secara simultan ada pengaruh signifikan antara pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bagian SDM PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan karena ada pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bagian SDM PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan lingkungan kerja adalah sesuatu yang sangat penting untuk menunjang kinerja, maka penulis menyarankan kepada perusahaan.

1. Diharapkan pada seluruh karyawan agar menyerap semua masukan yang diberikan oleh pimpinan Bagian SDM PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Diharapkan untuk meningkatkan pelatihan kerja agar para karyawan bisa menambah pengetahuan dan bekerja sesuai kompetensi mereka
3. Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang baik maka diperlukan kerja sama, menerima masukan maupun intruksi dengan baik serta lingkungan kerja juga sangat perlu di

perhatikan agar kinerja karyawan menjadi lebih baik dan maksimal sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

DAFTAR PUSTAK

- Agusta, Leonardo & Sutanto, Eddy Madiono. (2013). "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Haragon Surabaya". *Program Studi Manajemen*, 1(3), 31-40.
- Aprilia, & Veronica, (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja & Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomulti Plasindo di kota Semarang. *Journal Ekbis*. 15(1), 69-82.
- Elizar & Tanjung, Hasrudy (2018). "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai". *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pascasarjana*, 1(01), 46-58.
- Fahmi, Irham (2018). *Manajemen Kinerja* (Cetakan kelima). Bandung: Alfabeta.
- Farida Elmi. (2018). *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan I), Jakarta: Mitra.
- Hanggraeni, Dewi, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan I). Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Harahap, Mardiah Ainun Riri & Silvianita Anita. (2016). "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung". *Jurnal Prodi SI Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis*, 3(2), 1956-1973
- Hasibuan, Siti Maisarah & Bahri, Syaiful. (2018). "Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja". *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pascasarjana*, 1(01), 71-80.
- Jonest, Runtunuwu Hiskia, Lopian Joyce & Dotulong Lucky (2015). "Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Medan." *Jurnal EMBA*, 3(3), 81-89.
- Julianry, Anriza, Syarief, Rizal & Affandi. M. Joko. (2017). "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kinerja Karyawan Organisasi Kementerian Komunikasi Dan Informatika". *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 3(2), 236-245.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Khair, Hazmanan & Siagian, Tomy Sun. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 1 (1), 59-70.
- M, Sembiring. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta malem Kabupaten Karo. *Jurnal Quanomic*. 2 (1), 62-73.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan Kesebelas). Bandung PT. Remaja Rosdakarya.

- Munparidi. (2012). "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang". *Jurnal Orasi Jurusan Administrasi Niaga*, 1(7), 47-54.
- Pandi, Afandi, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep Dan Indikator* (Cetakan I). Yogyakarta Nusa Media Yogyakarta.
- Priyatno, Duwi (2013). *Seri Data Software Olah Data Statistik Dengan Program PSPP* (Cetakan I), Yogyakarta: PT. Buku Seri.
- Saripuddin, Jasman. "Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan". *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*,
- Siswadi, Yudi. (2016). "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan". *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 17(01), 124-137.
- Sudaryono. (2017). *Pengantar Manajemen Teori dan Kasus* (Cetakan I). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2014). *Cara Mudah Menyusun Skripsi Tesis, dan Disetasi* (Cetakan Kedua). Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan I). Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Veitzhal Rivai Zainal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek* (Cetakan Ketujuh). Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Vertasari, Oktaviana & Zanailoh. (2014). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja para pegawai penanggulangan Bencana provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*. 12 (4), 316-330.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Cetakan Keempat). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wilson Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan I), Erlangga.
- Yulinda, Rozyana. (2018). "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Of Applied Managerial Accounting*. 2 (1), 26-40.
- Yun Kurniawan Hendarawan & Salamah Wahyuni. (2016). "Pengaruh Pelatihan Pengembangan Dan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasi". *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 16(1), 89-104.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : M.RIZKI PERDANA
Tempat/Tgl.Lahir : Desa Perlis 20 Agustus 1996
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Dusun V Melur Desa Perlis Kecamatan Brandan Barat
Kabupaten Langkat
Anak Ke : 1 (Satu) dari 2 (Dua) Bersaudara

DATA ORANG TUA

Nama Ayah : M.Nasir
Nama Ibu : Nurainun k
Alamat Orang Tua : Dusun V Melur Desa Perlis Kecamatan Brandan Barat
Kabupaten Langkat

PENDIDIKAN FORMAL

1. Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Perlis : 2002 - 2008
2. SMP YPT P.Brandan : 2008 - 2011
3. SMK YPT P.Brandan : 2011 - 2014
4. Tercatat Sebagai Mahasiswa Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Pada Tahun 2015-2019.

Medan, Maret 2019

Hormat Saya

M.RIZKI PERDANA