

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

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

NAMA : IRVANY SARI
NPM : 1505160439
PROG. STUDI : MANAJEMEN

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



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari senin, tanggal 18 Maret 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : IRVANY SARI
N P M : 1505160439
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO) MEDAN
Dinyatakan : (B/A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

DR. BAHRIL DATUK S, SE., M.M

QAHFI ROMULA SRG , SE., MM.

Pembimbing

YUDI SISWADI SE., MM.

PANITIA UJIAN

Ketua

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



Sekretaris

ADE GUNAWAN, SE., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : IRVANY SARI

NPM : 1505160439

Program Studi : MANAJEMEN

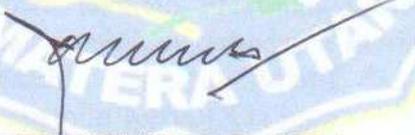
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan
Skripsi

Medan, Maret 2019

Pembimbing


YUDI SISWADI, S.E., M.M

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

ABSTRAK

Irvany Sari, NPM. 1505160439. Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, Skripsi. 2019.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan untuk mencapai target kerja. Sedangkan Pelatihan Kerja merupakan usaha yang dilakukan perusahaan untuk mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Disamping karyawan diberi pelatihan ada baiknya karyawan juga diberi motivasi, Selain motivasi, disiplin kerja juga sangat penting karena disiplin kerja dapat di realisasikan untuk tujuan perusahaan, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel bebas (pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja) terhadap variabel independent kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, baik secara parsial maupun simultan.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kantor PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang berjumlah 310 orang. Sampel penelitian diambil dengan menggunakan teknik *Random Sampling* dengan tingkat toleransi sebesar 10% menggunakan rumus Slovin dengan jumlah sampel sebanyak 75 orang. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X_1) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dan variabel Motivasi (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). dan Disiplin Kerja (X_3) juga memiliki pengaruh positif dan signifikan. Berdasarkan uji secara simultan variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3) terhadap variabel terikat (Y). Dan nilai koefisien determinasi (*R square*) yang diperoleh dalam penelitian memiliki arti variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Pelatihan kerja (X_1) motivasi (X_2) dan Disiplin kerja (X_3). Sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, serta shalawat beriring salam tidak lupa kita sanjung tinggikan kepada junjungan kita nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman Jahiliyah yang penuh dengan kebodohan ke zaman yang terang benderang dengan ilmu pengetahuan sehingga Skripsi ini dapat diselesaikan dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara IV Medan”**. Dimana merupakan persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi.

Penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan pemahaman, pengetahuan serta wawasan yang penulis miliki. Sehingga pada Skripsi ini masih terdapat kekurangan baik dalam penyajian materi maupun penggunaan bahasa. Proses penyelesaian Skripsi ini, telah banyak bantuan dan bimbingan yang penulis terima, untuk itu dengan hati yang tulus penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kepada kedua Orang tua saya tercinta, ayahanda Irwanto Syahputra dan ibunda Eva Sari Ritonga yang telah banyak memberikan kasih sayang kepada penulis, berupa besarnya dorongan moril, materi, bimbingan serta doa yang tulus terhadap penulis, sehingga penulis termotivasi dalam menyelesaikan pembuatan Skripsi.

2. Bapak Dr. Agusani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE., MM., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si selaku Wakil Dekan III Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin Hasibuan, SE., M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Yudi Siswadi, SE., M.M, selaku pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan yang sangat banyak dalam proses penyelesaian Skripsi skripsi ini.
8. Seluruh Staff karyawan di bagian SDM pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, yang telah meluangkan waktunya serta memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penulisan penelitian ini.
9. Sahabat-sahabat saya Andi, Kiki, Ningrum, Ipin, Vira dll yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu. Mereka selaku teman penulis yang selalu memberikan semangat dan selalu ada disaat suka maupun duka dalam penyelesaian Skripsi skripsi ini.
10. Kepada seluruh teman- teman penulis di kelas F Manajemen Pagi stambuk 2015 yang telah mendukung penulis selama ini.

Penulis menyadari bahwa masih ada terdapat kelemahan dan kekurangan yang perlu diperbaiki, baik dari segi bahasa maupun isi dari pembahasannya.

Untuk itu penulis menerima kritik dan saran yang dapat membangun demi kesempurnaan Skripsi ini kedepannya. Akhir kata penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan seluruh mahasiswa/i khususnya pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, Februari 2019

Penulis

IRVANY SARI
NPM. 1505160439

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Uraian Teoritis.....	9
1. Kinerja Karyawan	9
a. Pengertian Kinerja Karyawan	9
b. Penilaian Kinerja Karyawan	10
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	13
d. Indikator Kinerja Karyawan.....	14
2. Pelatihan Kerja	16
a. Pengertian Pelatihan Kerja	16
b. Tujuan dan Manfaat Pelatihan Kerja.....	17
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Pelatihan Kerja.....	18
d. Indikator Pelatihan Kerja	20
3. Motivasi	22
a. Pengertian Motivasi	22
b. Teori – Teori Motivasi	23
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi	24
d. Indikator Motivasi.....	27
4. Disiplin Kerja	30
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	30
b. Tujuan Disiplin Kerja.....	32
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	33
d. Indikator Disiplin Kerja	35
B. Kerangka Konseptual	37
C. Hipotesis	42

BAB III	METODE PENELITIAN	43
	A. Pendekatan Penelitian	43
	B. Defenisi Operasional	43
	C. Tempat dan Waktu Penelitian	45
	D. Populasi Dan Sampel	46
	E. Teknik Pengumpulan Data	48
	F. Teknik Analisis Data.....	54
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	60
	A. Hasil Penelitian	60
	1. Deskripsi Hasil Penelitian	60
	2. Identitas Responden	62
	3. Deskripsi Variabel Penelitian	64
	4. Analisa Data Penelitian	71
	B. Pembahasan	83
	1. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	83
	2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	85
	3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	86
	4. Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	88
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	90
	A. Kesimpulan	90
	B. Saran	91

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 : Indikator Kinerja	43
Tabel III.2 : Indikator Pelatihan Kerja	44
Tabel III.3 : Indikator Motivasi.....	44
Tabel III.4 : Indikator Disiplin Kerja	45
Tabel III.5 : Jadwal Kegiatan Penelitian	46
Tabel III.6 : Populasi Penelitian	47
Tabel III.7 : Penilaian Skala Likert	49
Tabel III.8 : Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel X1.....	51
Tabel III.9 : Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel X2.....	51
Tabel III.10 : Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel X3.....	52
Tabel III.11 : Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Y.....	52
Tabel III.12 : Hasil Uji Reliabilitas X1, X2 dan Y	54
Tabel IV.1 : Penilaian Skala Likert	61
Tabel IV.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel IV.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	63
Tabel IV.4 : Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan..	63
Tabel IV.5 : Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	64
Tabel IV.6 : Skor Angket Untuk Variabel Pelatihan Kerja (X1)	64
Tabel IV.7 : Skor Angket Untuk Variabel Variabel Motivasi (X2)	66
Tabel IV.8 : Skor Angket Untuk Variabel Variabel Disiplin Kerja (X3)..	68
Tabel IV.9 : Skor Angket Untuk Variabel Variabel Kinerja Karyawan (Y)...	70
Tabel IV.10 : Uji Normalitas Kolmogorov – Smirnov.....	72
Tabel IV.11 : Uji Multikolinieritas.....	74

Tabel IV.12 :	Uji regresi Linier Berganda.....	76
Tabel IV.13 :	Uji Coeficient Uji t (Hipotesis 1).....	77
Tabel IV.14 :	Uji Coeficient Uji t (Hipotesis 2).....	79
Tabel IV.15 :	Uji Coeficient Uji t (Hipotesis 3).....	80
Tabel IV.16 :	Uji Coeficient Uji f (Hipotesis 4).....	81
Tabel IV.17 :	Uji Determinasi	82

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	38
Gambar II.2 : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	39
Gambar II.3 : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	40
Gambar II.4 : Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	41
Gambar III.1 : Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t	58
Gambar III.2 : Kriteria Pengujian Hipotesis Uji f	59
Gambar IV.1 : Uji Normalitas	73
Gambar IV.2 : Heterokedastisitas	75
Gambar IV.3 : Kriteria Pengujian Hipotesis uji t.....	78
Gambar IV.4 : Kriteria Pengujian Hipotesis uji t.....	80
Gambar IV.5 : Kriteria Pengujian Hipotesis uji t.....	81
Gambar IV.6 : Kriteria Pengujian Hipotesis uji F.....	82

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan tempat atau lokasi dimana karyawan bekerja. Setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu memberikan kinerja yang tinggi bagi perusahaan tersebut. Pada perkembangan globalisasi ini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam mengatasi hal tersebut Sumber Daya Manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan professional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan. Dengan adanya SDM yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut begitu juga sebaliknya jika kinerja suatu perusahaan tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan (Akbar, 2017).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan untuk mencapai target kerja. Kinerja karyawan memiliki peran penting dalam kegiatan operasional perusahaan. Pengertian kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Kinerja tidak hanya penting bagi perusahaan, tetapi juga penting bagi seorang karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) “Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai fungsi proses dari respon individu terhadap kinerja yang diharapkan organisasi, yang mencakup desain kinerja, proses pemberdayaan dan pembimbingan, serta dari sisi individu itu sendiri yang mencakup keterampilan, kemampuan dan pengetahuan kinerja merupakan hasil suatu proses pekerjaan dan organisasi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan, faktor motivasi Mangkunegara (2013, hal. 67).

Untuk mencapai tujuan perusahaan, hendaknya perusahaan harus mempunyai karyawan yang memiliki prestasi kinerja yang baik. Untuk mencapainya dapat dilakukan melalui beberapa tahapan atau cara seperti pendidikan formal, informal atau pelatihan.

Menurut Arianty dkk (2016, hal. 120) Pelatihan merupakan usaha yang dilakukan perusahaan untuk mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Baik untuk karyawan baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan, hal ini disebabkan adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Di samping pegawai diberi pelatihan ada baiknya pegawai juga diberikan motivasi agar pegawai lebih giat lagi dalam bekerja dan dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Karyawan dalam suatu perusahaan dapat dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginan dan kebutuhannya. Namun pemberian

motivasi kerja dapat menjadi sulit karena apa yang dianggap penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Selain itu motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berasal dari dalam dirinya (internal) dan faktor yang berasal dari luar dirinya (eksternal).

Faktor internal dalam motivasi meliputi kebutuhan, keinginan, dan harapan yang terdapat di dalam pribadi. Sedangkan motivasi eksternal terdiri dari lingkungan kerja, gaji, kondisi kerja, dan kebijaksanaan perusahaan, hubungan kerja seperti penghargaan dan kenaikan pangkat. Motivasi Internal akan mempengaruhi pikiran dan selanjutnya akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. Sedangkan motivasi eksternal seperti kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan seperti memberikan dorongan kuat untuk bekerja secara giat dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi itu juga mampu mempengaruhi kinerja dan akan menghasilkan suatu prestasi bagi karyawan tersebut.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 110-111) “Motivasi merupakan pemberian atau penimbulkan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif, jadi motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja”.

Selain motivasi, disiplin kerja sangat penting menentukan kinerja. Karena disiplin kerja karyawan sangat penting diharapkan oleh perusahaan dalam rangka merealisasikan tujuan perusahaan, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang.

Menurut Mangkunegara (2013, hal.129) “Disiplin merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2013, hal. 193) Disiplin sangat diperlukan karena merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku”.

PT. Perkebunan Nusantara IV atau disingkat PTPN IV adalah sebuah anak perusahaan perseroan BUMN yang berkantor pusat di Medan, Sumatera Utara. PTPN IV bergerak di bidang agrobisnis dan agroindustri, antara lain pembudidayaan tanaman, pengolahan dan penjualan produk kelapa sawit dan teh. PT. Perkebunan Nusantara IV yang dibentuk berdasarkan PP No. 9 Tahun 1996 merupakan penggabungan (*merger*) dari 3 (tiga) Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di wilayah Sumatera Utara.

Berdasarkan hasil riset awal yang dilakukan ditemukan beberapa permasalahan yaitu permasalahan yang terjadi dalam hal kinerja karyawan. Karyawan yang belum optimal dan efektif dalam melakukan pekerjaannya, pekerjaan tidak selesai tepat waktu, masih terdapat karyawan yang melakukan kesalahan dalam bekerja, dan masih terdapat karyawan yang tidak mengerti atau memahami pekerjaan yang diberikan. karyawan yang kurang termotivasi, dimana karyawan masih ada yang kurang semangat dalam mengerjakan pekerjaannya.

Permasalahan selanjutnya yang sering muncul di perusahaan yaitu pelatihan yang kurang sesuai dan kurang dapat dipahami, sehingga pegawai yang baru susah untuk memahami pekerjaan yang diberikan. Hal ini bisa membuat pekerjaan terhambat karena pegawai yang baru belum memahami

pekerjaan yang di berikan serta belum terlalu mengerti tentang pekerjaannya. Dan dalam penelitian ini ditemukan juga permasalahan tentang disiplin yaitu terdapat beberapa karyawan yang meninggalkan kantor sebelum jam istirahat, beberapa karyawan terlambat masuk kerja pada jam yang telah di tetapkan perusahaan ataupun terlambat masuk kerja setelah jam istirahat.

Hal tersebut disebabkan karena masih kurangnya suatu pelatihan, kedisiplinan serta motivasi dalam memahami karakter karyawannya. Peningkatan disiplin kerja karyawan yang ada diperusahaan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan harus dapat diperhatikan secara penuh oleh pimpinan.

Berdasarkan uraian di atas, maka jelas bahwa dengan pelatihan kerja yang sesuai dengan kondisi karyawan, kedisiplinan yang baik dan adanya motivasi yang terus menerus akan membuat karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan, Berdasarkan masalah yang ditemukan maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang : **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ditemukan di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara IV Medan dan diperoleh informasi tentang permasalahan yang timbul di dalam perusahaan yaitu :

1. Adanya karyawan yang kurang termotivasi, terlihat dari karyawan yang kurang semangat dalam mengerjakan pekerjaannya.
2. Pelatihan kerja yang diberikan kurang memadai sehingga karyawan tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik
3. Tingkat disiplin karyawan menurun, dikarenakan terdapat beberapa karyawan yang datang terlambat pada jam masuk kerja atau pada jam masuk kerja setelah istirahat.
4. Beberapa karyawan memiliki kinerja kurang efektif, dilihat dari pengerjaan tugas-tugas yang diberikan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Di dalam perusahaan sering dijumpai berbagai masalah yang sering timbul seperti, kedisiplinan kerja yang masih adanya karyawan datang terlambat, atau kinerja yang kurang optimal. Berdasarkan masalah yang telah dijabarkan di atas, maka penulis membatasi masalah penelitian pada variabel Pelatihan kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah dijabarkan di atas, terlihat bahwa pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja merupakan masalah utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan alasan tersebut, maka penulis membatasi Melihat banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan, berdasarkan masalah yang dibatasi sebelumnya, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan?
- b. Apakah ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan?
- c. Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan?
- d. Apakah ada pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan?
- b. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan?
- c. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan?
- d. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan?

2. Manfaat Penelitian

Adapun tujuan penulis melakukan penelitian ini pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan adalah :

a. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi manajemen PT. Perkebunan Nusantara IV Medan untuk mengetahui dampak pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi peneliti

Dengan melakukan penelitian ini, penulis dapat memperoleh kesempatan untuk mencoba menerapkan pengetahuan ke dalam praktek nyata yang di dapat selama mengikuti perkuliahan.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan bacaan yang bermanfaat dalam menambah wawasan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

d. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dan memberikan manfaat khususnya dalam memahami dan memperluas pengetahuan terhadap fenomena yang terjadi dalam perusahaan, khususnya fenomena yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

e. Manfaat Praktis

- 1) Menambah wawasan dan pengalaman bagi peneliti.
- 2) Dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk perusahaan.
- 3) Sebagai bahan referensi maupun perbandingan bagi penelitian lainnya yang sejenis dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial, secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara fikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) bahwa “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Rue dan Byar dalam Nawawi (2013, hal. 212) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah sebagai tingkat pencapaian hasil”.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Nawawi (2013, hal. 213) “Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”.

Dari beberapa defenisi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian atau pelaksanaan dalam suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi dalam suatu organisasi sebuah perusahaan.

b. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja adalah sebagai penilaian hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh setiap karyawan. Penilaian kinerja karyawan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan. Apakah prestasi yang dicapai setiap karyawan baik, sedang dan kurang. Penilaian kinerja penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi organisasi untuk mengambil keputusan dan menetapkan tindakan kebijakan selanjutnya.

Merupakan suatu proses organisasi dalam menilai kinerja karyawannya. Secara umum tujuan dari penelitian kinerja adalah memberikan timbal balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kerja karyawan, dan untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Secara khusus tujuan penilaian kerja adalah sebagai pertimbangan keputusan organisasi terhadap karyawannya mengenai promosi, mutasi, kenaikan gaji, pendidikan dan pelatihan ataupun kebijakan manajerial lainnya. Menurut Arianty (2016, hal. 144) penilaian kinerja adalah kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi kinerja karyawan pada saat sekarang maupun masa lalu terhadap hasil kerja yang sudah dilakukan karyawan.

Setiap karyawan dalam melaksanakan kewajiban atau tugas merasa bahwa hasil kerja mereka tidak terlepas dari penilaian atasan baik secara langsung maupun tidak langsung, penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui kinerja seorang karyawan.

Menurut Fahmi (2017, hal. 203) penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.

Tujuan dan manfaat penilaian kinerja Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada alasan manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karya wanpada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM dimasa yang akandatang dan manajer memerlukan alat yang memungkinkan kan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja.

Menurut Rivai (2014, hal. 408) tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui tingka prestasi kerja karyawan selama ini, pemberian imbalan yang serasi, untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lain, meningkatkan motivasi kerja, meningkatkan etos kerja

Menurut Arianty dkk (2016, hal. 147) Adapun manfaat penilaian kinerja adalah:

- 1) Perbaikan Kinerja

Dengan dilakukannya penilaian kinerja tentu akan bermanfaat bagi seluruh karyawan baik dari tingkat atas sampai tingkat bawah dalam kegiatan untuk meningkatkan serta memperbaiki kinerja karyawan.

2) Posisi Tawar Menawar

Posisi tawar memungkinkan perusahaan melakukan negosiasi yang objektif dengan serikat buruh atau dengan karyawannya.

3) Keputusan Penempatan.

Dengan penilaian kinerja tentunya akan membantu untuk promosi, penempatan, perpindahan dan penurunan jabatan berdasarkan hasil kerjanya.

4) Penyesuaian Kompensasi

Penilaian kinerja dapat membantu perusahaan dalam menentukan kompensasi, baik kompensasi financial maupun kompensasi non finansial.

5) Pelatihan Dan Pengembangan

Dengan adanya penilaian kinerja yang tidak baik mengindikasikan adanya kebutuhan untuk pelatihan. Oleh sebab itu kinerja yang baik akan menunjukkan adanya potensi yang harus dikembangkan.

6) Perencanaan Dan Pengembangan Karir

Dengan adanya penilaian kinerja akan dapat dipakai untuk panduan dalam perencanaan dan pengembangan karyawan, penyusunan program pengembangan karir yang tepat, dapat menyelaraskan kebutuhan karyawan dengan kepentingan perusahaan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup suatu organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi acuan apakah kinerja karyawan yang tinggi atau rendah. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) adalah:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Gibson dalam Umam (2018, hal. 190) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1) Faktor Individu

2) Faktor Psikologi

3) Faktor Organisasi

Dengan penjelasan sebagai berikut:

1) Faktor Individu

Kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang.

2) Faktor Psikologi

Persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja

3) Faktor Organisasi

Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, system penghargaan.

d. Indikator Kinerja

Pengukuran kinerja pegawai penting dilakukan oleh suatu perusahaan atau organisasi. Dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan, atau berbagai faktor sukses bagi kinerja karyawan serta institusi maka terbukalah jalan menuju profesionalisasi, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama ini.

Mangkunegara (2013, hal. 75) mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator kinerja, yaitu :

1) Kualitas kerja

2) Kuantitas kerja

3) Keandalan

4) Sikap

Berikut penjelasan dari indikator tersebut di atas :

1) Kualitas kerja

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

2) Kuantitas kerja

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

3) Keandalan kerja

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

4) Sikap kerja

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

Sedangkan menurut Yuniawan (2016, hal.161) Indikator Kinerja adalah :

- 1) Kualitas Kerja
- 2) Kuantitas Kerja
- 3) Ketetapan karyawan
- 4) Semangat kerja

Berikut penjelasan dari indikator kinerja di atas :

1) Kualitas Kerja

Kualitas hasil kerja yaitu yang meliputi kesesuaian produksi kegiatan dengan acuan ketentuan yang berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan maupun rencana organisasi.

2) Kuantitas Kerja

Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas setiap harinya.

3) Ketetapan Karyawan

Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

4) Semangat Kerja

Semangat Kerja merupakan daya penggerak yang dibutuhkan untuk meningkatkan penyelesaian kinerja karyawan.

Dari definisi indikator di atas dapat disimpulkan bahwa indikator tersebut adalah suatu ciri-ciri yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pelatihan Kerja

a. Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan merupakan salah satu faktor yang perlu menjadi perhatian oleh seorang pimpinan dalam usaha memperoleh program yang diinginkan baik usaha yang bersifat mencari keuntungan maupun usaha yang bersifat pelayanan. Pelaksanaan program pelatihan merupakan suatu kegiatan yang bermaksud memperbaiki dan mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan dan pengetahuan para pegawai sesuai dengan keinginan organisasi.

Menurut Andrew dalam Mangkunegara (2013, hal. 44) “Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas”.

Sedangkan Arianty dkk (2016, hal 120) mengemukakan bahwa “Pelatihan merupakan usaha yang dilakukan perusahaan untuk mutu sumber daya manusia dalam duni kerja. Baik untuk karyawan baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan, hal ini disebkan adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya”.

Menurut Hasibuan (2013, hal. 69) dalam Instruksi Presiden Republik Indonesia nomor 15 tanggal 13 September 1974 bahwa “Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidkn yang berlaku dalam relatif singkat dengan metode yang mengutamakan pada praktik daripada teori”.

b. Tujuan dan Manfaat Pelatihan Kerja

Menurut Suparyadi (2015 hal, 185-186) adapun tujuan dan manfaat atau bagi karyawan maupun perusahaan setelah mengikuti pelatihan adalah sebagai berikut:

1) Meningkatkan produktivitas

Karyawan yang menguasai pengetahuan dan memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya akan mampu bekerja dengan lebih baik daripada karyawan yang kurang menguasai pengetahuan

2) Meningkatkan efektivitas dan efisiensi

Penguasaan pengetahuan dan meningkatkan keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya yang diperoleh karyawan dari suatu program pelatihan

3) Meningkatkan daya saing

Karyawan yang terlatih dengan baik tidak hanya berpeluang mampu meningkatkan produktivitas dan meningkatkan daya saing perusahaan.

4) Meningkatkan kemandirian

Karyawan yang menguasai pengetahuan memiliki keterampilan dibidang pekerjaannya akan lebih mandiri

5) Meningkatkan motivasi

Motivasi karyawan yang dilatih sesuai bidang pekerjaannya akan meningkat

Menurut Mubarok (2017, hal 59) terdapat beberapa tujuan dan manfaat yang didapat dari program pelatihan, yaitu pelatihan dapat meningkatkan kesektiaan dan ketaatan kepada perusahaan, pelatihan dapat menanamkan kesamaan pola pikir yang dinamis dan bernalar agar memiliki wawasan yang komprehensif untuk melaksanakan tugas, memantapkan semangat pengabdian kepada perusahaan, dan meningkatkan kualitas dan kuantitas perusahaan.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan kerja

Pemberian pelatihan secara berkala dan sesuai dengan kebutuhan pegawai untuk melakukan pekerjaannya memiliki peran yang penting dalam

organisasi. Pengumpulan informasi yang relevan dibutuhkan untuk menentukan perlu atau tidaknya diadakan suatu pelatihan. Untuk diadakannya pelatihan harus memiliki faktor-faktor pendukung dalam pelaksanaannya.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 45) faktor yang dinilai dapat mempengaruhi pelatihan adalah hubungan dengan jabatan analisis, motivasi, partisipasi aktif, dan seleksi peserta penataran Metode pelatihan dan pengembangan.

Sedangkan Menurut Kasmir (2016, hal 144) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan adalah:

- 1) Peserta pelatihan
- 2) Instruktur/pelatihan
- 3) Materi pelatihan
- 4) Lokasi pelatihan
- 5) Lingkungan pelatihan
- 6) Waktu pelatihan

Berikut penjelasan faktor-faktor tersebut:

- 1) Peserta pelatihan.

Calon pelatihan merupakan faktor utama berhasil tidaknya suatu pelatihan.

- 2) Instruktur/pelatih.

Mereka yang akan memberikan materi pelatihan dan membentuk perilaku pegawai.

- 3) Materi pelatihan.

Merupakan materi atau bahan ajar yang akan diberikan kepada peserta pelatihan.

- 4) Lokasi pelatihan.

Merupakan tempat untuk memberikan pelatihan.

5) Lingkungan pelatihan.

Pengaruh dari lingkungan seperti kenyamanan tempat pelatihan yang didukung oleh saran dan prasarana yang memadai tentu akan memberikan hasil yang lebih positif.

6) Waktu pelatihan.

Waktu pelatihan maksudnya adalah waktu dimulai dan berakhirnya suatu pelatihan.

d. Indikator Pelatihan kerja

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 62) menyatakan bahwa indikator pelatihan sebagai berikut:

- 1) Jenis pelatihan
- 2) Tujuan pelatihan
- 3) Materi
- 4) Metode yang digunakan
- 5) Kualifikasi pelatih
- 6) Kualifikasi peserta
- 7) Waktu (banyaknya sesi)

Berikut penjelasan indikator-indikator tersebut di atas :

1) Jenis pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang dilakukan maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja pegawai dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.

2) Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal.

3) Materi

psikologi kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan Materi pelatihan dapat berupa: pengolahan (manajemen), tata naskah, kerja dan pelaporan kerja.

4) Metode Yang Digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yang diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain, peran dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim, dan studi visit

5) Kualifikasi Peserta

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

6) Kualifikasi Pelatih

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

7) Waktu (banyaknya sesi)

Banyaknya sesi materi pelatihan terdiri dari 67 sesi materi dan 3 sesi pembukaan dan penutupan pelatihan kerja.

Sedangkan menurut Rosidah dkk (2018, hal. 265) menyatakan bahwa indikator pelatihan sebagai berikut:

- 1) Reaksi
- 2) Belajar
- 3) Hasil- hasil
- 4) Efektivitas Biaya

Berikut penjelasan dari indikator pelatihan tersebut di atas :

- 1) Reaksi

Yaitu seberapa baik peserta menyenangi pelatihan

- 2) Belajar

Seberapa jauh para peserta mempelajari fakta-fakta, prinsip dan pendekatan dalam sebuah latihan.

- 3) Hasil- hasil

Apakah ada kenaikan produktivitas atau penurunan yang telah dicapai

- 4) Efektivitas Biaya

Untuk mengetahui besarnya biaya yang dihabiskan untuk program pelatihan dan apakah besarnya biaya pelatihan sebanding dengan tujuan program pelatihan.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama.

Bahkan, seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula.

Menurut Sutrisno (2009, hal 111) mendefinisikan bahwa "Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan".

Menurut Ernie (2010, hal. 235) "Motivasi merupakan faktor pendorong mengapa individu atau sumber daya manusia dalam organisasi berperilaku dan bersikap dengan pola tertentu, termasuk juga terkait dengan kinerja yang ditentukan oleh individu tersebut".

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 93) mengemukakan bahwa: "Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya".

Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi merupakan suatu modal penting bagi setiap pegawai atau karyawan untuk mendapatkan hasil yang baik. Pemberian motivasi yang tepat dari perusahaan melalui pimpinan maupun dari dalam diri sendiri diharapkan karyawan dapat bekerja dengan kemampuan dan kesadaran diri untuk bertanggung jawab secara bersama demi mencapai keberhasilan, dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

b. Teori-Teori Motivasi

Teori motivasi yang digunakan sebagai landasan teoritis dalam penelitian ini adalah teori motivasi kepuasan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2013, hal. 94-95) yaitu teori hirarki kebutuhan.

Karena menurut peneliti, teori ini sesuai dengan kondisi yang ada pada objek penelitian.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 94-95) bahwa Abraham Maslow mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan manusia antara lain adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan paling dasar.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan untuk rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berfaliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi seorang individu sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Menurut Sutrisno (2009, hal. 116-120) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

1. Faktor Internal

a) Keinginan untuk tetap hidup

Keinginan untuk tetap hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan yang tidak begitu memadai dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

d) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal: Adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana serta perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja agar ia mencapai posisi yang diinginkan misalnya keinginan untuk menjadi seorang industri.

2. Faktor Eksternal

Faktor-faktor eksternal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervise yang baik

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan dengan demikian, posisi supervise sangat dekat dengan para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah.

e) Status dan tanggung jawab

Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu pekerjaan.

f) Peraturan yang fleksibel

Sistem dan prosedur kerja yang sudah ditetapkan perusahaan harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat disebut dengan peraturan yang berlaku dan sifat mengatur dan melindungi para karyawan.

d. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 104) ada 2 yang menjadi indikator motivasi kerja, yaitu tingkat kecerdasan (IQ) dan kepribadian, Artinya, orang mempunyai motivasi yang tinggi bila memiliki kecerdasan yang memadai kepribadian yang dewasa akan mampu mencapai kinerja maksimal. Hal ini IQ merupakan kemampuan potensi dan kepribadian merupakan kemampuan seseorang untuk mengintegrasikan fungsi psiko-fisiknya yang sangat menentukan dirinya dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 111) motivasi dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Kerja Keras
- 2) Orientasi masa depan
- 3) Usaha untuk maju
- 4) Ketekunan
- 5) Pemanfaatan waktu

Berikut penjelasan dari indikator motivasi tersebut di atas :

1) kerja keras

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

2) Orientasi masa depan

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

3) Usaha untuk maju

Meningkatkan keinginan berupaya memajukan yang ingin dicapai

4) Ketekunan

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

5) Pemanfaatan waktu

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

Sedangkan menurut Siwanto (2015, hal 122-124) indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) kinerja
- 2) Penghargaan
- 3) tantangan
- 4) Tanggung jawab
- 5) Pengembangan

6) Keterlibatan

Berikut penjelasan dari indikator motivasi tersebut di atas :

1) Kinerja

Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mencapai sasaran. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2) Penghargaan

Penghargaan (*reward*) adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan. Dalam organisasi ada istilah insentif, yang merupakan suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada pegawai agar mereka bekerja dengan menjadikan modal motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi.

3) Tantangan

Pekerjaan kreatif dan menantang yang dimaksud merupakan pekerjaan yang membuat psikologis pegawai untuk ingin mencoba pekerjaan tersebut, karena bisa jadi pekerjaan tersebut merupakan hal baru yang belum pernah dicoba oleh pegawai

4) Tanggung jawab

Tanggung jawab itu sendiri ialah siap menerima kewajiban atau tugas. Dalam artian disini ketika seseorang diberikan kewajiban atau tugas, seseorang tersebut akan menghadapi suatu pilihan yaitu menerima dan menghadapinya dengan dedikasi atau menunda dan mengabaikan tugas atau kewajiban tersebut.

5) Pengembangan

Kemajuan dan peningkatan yang dimaksud merupakan kegiatan yang mengupayakan untuk kemajuan dan peningkatan *skills* pegawai. Ketika keahlian pegawai meningkat maka signifikan meningkatnya pekerjaan yang dikuasai.

6) Keterlibatan

Rasa ikut terlibat atau *involved* dalam suatu proses pengambilan keputusan atau dengan bentuk kotak saran dari karyawan, yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan merupakan stimulus yang cukup.

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan hal yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena semakin tinggi disiplin karyawan semakin tinggi prestasi diraihinya. Disiplin merupakan kepatuhan, kesediaan, kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan dan norma-norma perusahaan. Karena dengan disiplin karyawan lebih teratur dalam mencapai tujuan perusahaan.

Disiplin pun dapat diartikan sebagai sikap patuh terhadap peraturan yang telah disepakati bersama, adapun pengertian berbeda yang banyak dikemukakan oleh para ahli untuk mendefinisikan disiplin kerja namun walaupun begitu tetap mempunyai tujuan yang sama. Untuk memperjelas pengertian disiplin maka akan dikutip dari beberapa pendapat ahli tentang definisi disiplin.

Menurut Hasibuan (2013, hal. 193) mengemukakan bahwa “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik”.

Menurut Sutrisno (2009, hal.89) “Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”.

Sedangkan menurut Keiht dalam Mengkunegara (2013, hal. 129) “Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi atau perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

b. Tujuan Displin

Menurut Sutrisno (2009, hal.87-88) menyatakan “keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah suatu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Dengan demikian disiplin sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 87-88) tujuan utama disiplin adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk meningkatkan efesiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan *energy*
- 2) Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan kurang perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan.
- 3) Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan dan kealasan.
- 4) Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

Sedangkan menurut Sinambela (2018, hal 340-341) tujuan disiplin kerja terdiri atas:

1. Tujuan umum disiplin kerja

Demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini maupun esok

2. Tujuan khusus disiplin kerja

- a) Untuk para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan
- b) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya
- c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya
- d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma- norma yang berlaku pada perusahaan

Berdasarkan defenisi-defenisi diatas diketahui bahwa disiplin merupakan suatu kegiatan manajemen untuk menegakkan peraturan perusahaan. Disiplin dalam kegiatan apapun itu bentuknya sudah pasti dibutuhkan, karena dengan disiplin, maka apa yang menjadi tujuan yang diinginkan akan lebih mudah dicapai dan segala sesuatu yang dilaksanakan dengan disiplin akan berakibat baik karena lebih efektif dan efisiensi.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Karyawan yang harus memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Dengan tanggung jawab maka kinerja yang akan dihasilkan akan dicapai. Sutrisno (2009, hal. 89) menyatakan faktor yang mempengaruhi disiplin adalah sebagai berikut:

- 1) Ada tidaknya keteladanan kepemimpinan dalam perusahaan
- 2) Ada tidaknya peraturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- 3) Keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan
- 4) Besar kecilnya dalam mengambil keputusan
- 5) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

6) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Adapun penjelasan dari penilaian disiplin adalah :

1) Ada tidaknya keteladanan kepemimpinan dalam perusahaan

Keteladanan dari seorang pemimpin sangat penting, karena pimpinan menjadi pusat perhatian para bawahannya dan bawahan selalu melihat aktivitas pimpinannya.

2) Ada tidaknya peraturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

pelaksanaan disiplin tidak akan terlaksana dalam perusahaan apabila aturan tersebut belum pasti. Sehingga peraturan tersebut ditaati maka peraturan tersebut harus ditulis dan disahkan oleh pimpinan sehinggadapat dijadikan pedoman.

3) Keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan

Pimpinan dalam suatu perusahaan memiliki peran penting, pimpinan harus mengambil suatu tindakan atau keputusan. Apabila ada karyawan yang melanggar peraturan-peraturan perusahaan maka pimpinan harus mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

4) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para bawahan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku bila mereka merasa mendapat jaminan balas jasa yang sesuai dengan kontribusinya untuk perusahaan.

5) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Para karyawan tidak hanya merasa puas dengan upah yang diterimanya, akan tetapi para karyawan juga membutuhkan perhatian dari pimpinannya. Sehingga mereka bekerja dan mentaati peraturan perusahaan dengan baik dan efisien. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

6) Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perlu adanya pengawasan agar kegiatan tersebut sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Begitu juga dengan disiplin, agar tidak terjadi pelanggaran peraturan perlu adanya pengawasan dari pimpinan.

Dari pendapat para ahli di atas dapat diambil kesimpulan bahwa organisasi yang baik harus dapat menciptakan peraturan dan tata tertib yang menjadi aturan-aturan yang wajib untuk dipatuhi oleh karyawan dalam perusahaan. Dengan demikian secara umum dapat dikatakan tinggi rendahnya disiplin karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal seperti kepemimpinan, sifat individu masing-masing dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

d. Indikator- Indikator Disiplin Kerja

Agar suatu disiplin dapat tercapai maka suatu karyawan harus mengikuti peraturan-peraturan perusahaan yang telah ditetapkan maka perlu diketahui adanya indikator disiplin.

Menurut Sutrisno dkk (2015, hal. 5) ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, yaitu:

- 1) Waktu
- 2) Target
- 3) Kualitas
- 4) Prioritas kerja
- 5) Prosedur Kerja

Berikut penjelasan dari indikator kedisiplinan karyawan di atas :

- 1) Waktu

Yang menjadi batasan dan menjadi akan pekerjaan yang didapat diselesaikan

- 2) Target

Sasaran pekerjaan yang telah ditetapkan yang harus dicapai dalam waktu yang telah ditentukan

- 3) Kualitas Kerja

Adalah kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standart yang telah ditetapkan perusahaan

- 4) Prioritas Kerja

Sesuatu yang dirasa lebih penting daripada yang lain, yang harus dikerjakan terlebih dahulu

- 5) Prosedur Kerja

Urutan langkah-langkah pekerjaan yang dilakukan berhubungan dengan apa yang dilakukan dimana dan bagaimana melakukannya

Sedangkan menurut Agustini (2011, hal 73) disiplin kerja dapat diukur

dengan beberapa indikator, yaitu:

- 1) Tingkat kehadiran
- 2) Tata cara kerja
- 3) Ketaatan pada atasan
- 4) Kesadaran bekerja
- 5) Tanggung jawab

Berikut penjelasan dari indikator disiplin kerja di atas :

- 1) Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat kehadiran karyawan.
- 2) Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- 3) Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
- 4) Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
- 5) Tanggung jawab, yaitu kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat sketsa maupun konsep mengenai gambaran dari variabel penelitian.

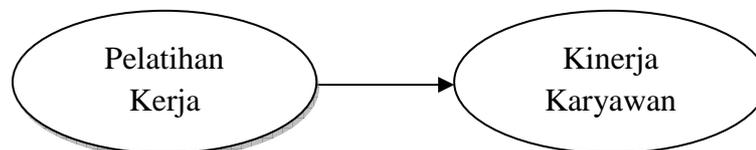
1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan kerja bermanfaat dalam meningkatkan kemampuan kerja karyawan, membantu karyawan untuk dapat bekerja lebih baik dan dapat berinovasi. Pelatihan yang merupakan suatu proses pembelajaran untuk memperoleh keahlian, konsep, peraturan, atau sikap dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Melalui pelatihan kerja kemampuan

karyawan akan meningkat, sehingga pekerjaan yang dibebankan pada masing-masing karyawan diharapkan dapat cepat selesai dengan hasil yang memuaskan.

Menurut Sutrisno (2009, hal 96) menyatakan bahwa “Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan, Oleh sebab itu pelatihan kerja juga berperan penting dalam peningkatan kemampuan dan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Sehingga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan lebih baik dan maksimal”.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sahanggamu dkk (2014) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. penelitian yang dilakukan oleh Yulianty (2015) dkk hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Kaseng (2017) juga menunjukkan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikut kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini :



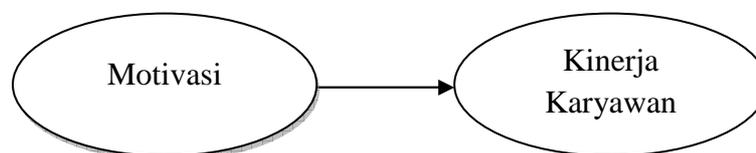
Gambar II.1
Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi yang dilakukan pimpinan perusahaan terhadap pegawainya dengan memberikan suatu bentuk dukungan dengan baik pada suatu bidang pekerjaan yang dilakukan pegawai. Dimana akan menimbulkan semangat atau dorongan kerja yang pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Menurut Mangkunegara (2013, hal 104) mengemukakan bahwa “Ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah”.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Theodora (2015) hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu oleh Meidizar (2016) hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Setiawan (2015) juga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikut kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini :

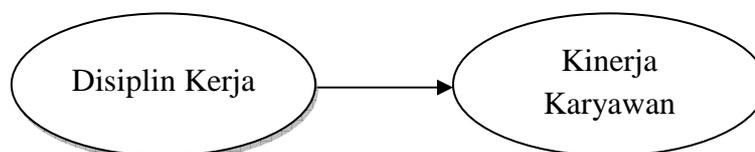


Gambar II.2
Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2009, hal 86) menyatakan disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mandey (2014 menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. hasil penelitian yang dilakukan oleh Minarsih (2016) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Ayer (2016) menunjukkan juga hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar II.3
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

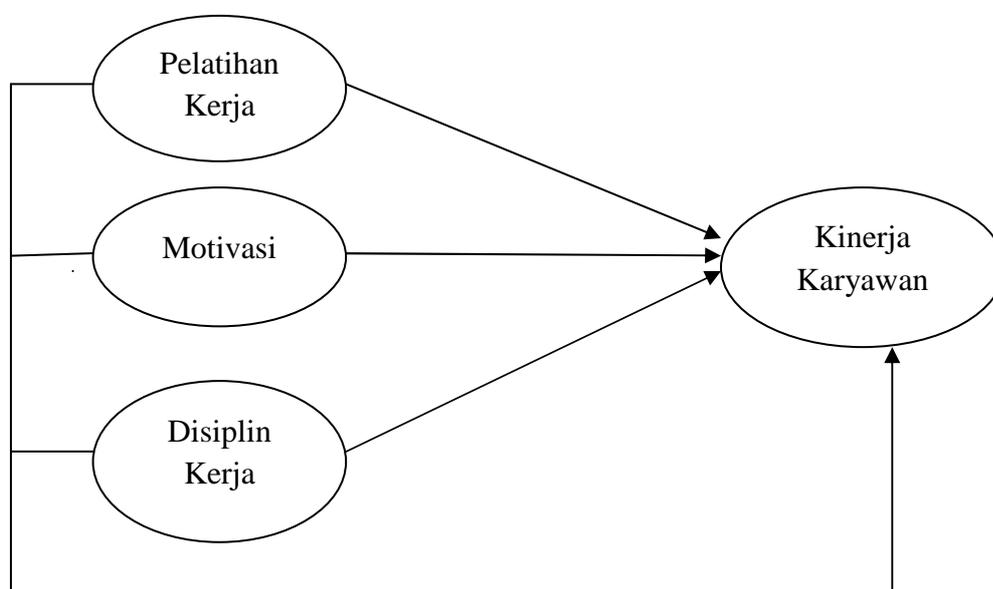
4. Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Kinerja Karyawan

Menurut Yulianty (2015, hal. 1) bahwa Pelatihan kerja merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Dengan adanya keterampilan yang cukup maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan lebih baik sehingga akan berdampak positif bagi perkembangan dan kemajuan perusahaan tersebut.

Wijaya (2015) dalam jurnalnya menyatakan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Elizer dkk (2016) menyatakan variabel disiplin kerja secara parsial atau terpisah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti disiplin merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan, jika karyawan disiplin dalam bekerja maka kinerja pegawai juga akan tercapai dan mengalami peningkatan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terlebih dahulu oleh Syilvia (2017) Menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Kinerja Karyawan dapat dilihat dalam kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar II.4
Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

C. Hipotesis

Hipotesis menurut Juliandi (2015, hal. 44). adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis penelitian merupakan langkah ketiga dalam penelitian setelah penelitian mengemukakan landasan teori dan kerangka berpikir. Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual yang dikemukakan sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Ada Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
2. Ada Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
3. Ada Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
4. Ada Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan *asosiatif*. Menurut Juliandi dkk (2015, hal. 86) Pendekatan *asosiatif* yang dimaksud adalah suatu pendekatan penelitian dimana penelitian tersebut bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

B. Definisi Operasional

Defenisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel dari suatu faktor berkaitan dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini yang menjadi defenisi operasional adalah :

1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan suatu pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standard yang berlaku pada masing-masing organisasi/perusahaan. Adapun indikator kerja sebagai berikut :

Tabel III.1 : Indikator Kinerja

No	Indikator
1	Kualitas kerja
2	Kuantitas kerja
3	Kehandalan
4	Sikap

Sumber: Mangkunegara(2013, hal 75)

2. Pelatihan Kerja (X1)

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Adapun bahwa indikator pelatihan sebagai berikut:

Tabel III.2 : Indikator Pelatihan Kerja

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

Sumber: Mangkunegara (2013, hal. 62).

3. Motivasi Kerja (X2)

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Adapun Indikator Motivasi Kerja sebagai berikut:

Tabel III.3 : Indikator Motivasi Kerja

No	Indikator
1	Kerja Keras
2	Orientasi masa depan
3	Usaha untuk maju
4	Ketekunan
5	Pemanfaatan waktu

Sumber: Mangkunegara (2013, hal. 111).

4. Disiplin Kerja (X3)

Disiplin adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis ataupun tidak. Adapun Indikator Disiplin Kerja sebagai berikut:

Tabel III.4

Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator
1	Tingkat Kehadiran
2	Tata cara kerja
3	Ketaatan saat bekerja
4	Kesadaran bekerja

Sumber: Agustini (2011, hal. 73)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Adapun yang menjadi lokasi tempat penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan yang beralamat di jalan Letjen Suprpto No. II Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian ini dimulai pada bulan November 2018 sampai dengan bulan Februari 2019. Untuk lebih jelasnya terhadap rincian waktu yang digunakan dapat dilihat pada tabel waktu kegiatan penelitian di bawah ini :

Tabel III.5
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan / Tahun																					
		November 2018				Desember 2018				Januari 2019				Februari 2019				Maret 2019					
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
1.	Pra Riset	■	■																				
2.	Penyusunan Proposal			■	■	■	■																
3.	Bimbingan Proposal					■	■	■	■														
4.	Seminar Proposal								■														
5.	Pengumpulan dan Analisis Data									■	■	■	■										
6.	Penulisan Skripsi													■	■								
7.	Bimbingan Skripsi															■	■	■					
8.	Sidang Meja Hijau																	■	■	■	■		

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Menurut Juliandi dkk (2015, hal. 114) mengemukakan bahwa “Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada kantor PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang berjumlah 310 orang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel III.6
Populasi Penelitian

No	Nama Bagian	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
1	Akuntansi	23	6
2	Cataloge And Owner Estimate	10	2
3	Hukum Dan Pertanahan	48	12
4	Keuangan	13	3
5	Logistik	21	5
6	Pemasaran	16	4
7	Pengembangan Usaha	5	1
8	Pengolahan	15	4
9	Perencanaan Strategis	4	1
10	Program Kemitraan Dan Bina Lingkungan (PKBL)	15	4
11	Satuan Pengawasan Intern (SPI)	6	2
12	Sekretaris Perusahaan	23	6
13	Sumber Daya Manusia	13	2
14	Tanaman	22	5
15	Teknik	9	2
16	Umum	67	16
	Jumlah	310	75

Sumber: PT Perkebunan Nusantara IV, 2018

2. Sampel Penelitian

Menurut Juliandi dkk (2015, hal 59) menyatakan bahwa sampel merupakan wakil-wakil dari populasi. Terknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan teknik *Random Sampling*. Peneliti memperkirakan bahwa setiap sampel dalam populasi berkedudukan sama dari segi-segi yang akan diteliti. Dalam menentukan jumlah sampel peneliti berdasarkan teori Slovin memasukkan unsur kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditoleransi yaitu 10%. yaitu dengan rumus sebagai berikut :

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

Dimana :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir 10 %

$$n = \frac{310}{1 + 333(10\%)^2}$$

$$n = \frac{310}{1 + 310(0,01)}$$

$$n = \frac{310}{1 + 3,1}$$

$$n = \frac{310}{4,1}$$

$$n = 75$$

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 75 orang pegawai tetap pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero). Untuk lebih jelasnya pengambilan sampel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini

F. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Juliandi dkk (2015, hal.69) teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi

penelitian. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Wawancara (*interview*)

Yakni mengadakan tanya jawab dengan pihak yang berwenang di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. untuk membantu memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan cara membuat daftar pertanyaan atau pernyataan secara tertulis yang diajukan kepada para karyawan atau responden di objek penelitian yaitu PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan yang hasilnya merupakan data tertulis yang didapat dari karyawan tanpa tekanan dari pihak lain dengan skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi opsi dan setiap jawaban diberikan bobot nilai sebagaimana terlihat pada table berikut ini :

Tabel III.7
Penilaian Skala *Likert's*

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

Sumber: Juliandi dkk (2015, hal.70)

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

a) Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat valid dari instrument questioner yang digunakan dalam pengumpulan data atau untuk menguji sejauh mana ketetapan atau kemahiran suatu instrumen pertanyaan sebagai alat ukur variabel penelitian.

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

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

Sumber: Sugiyono, (2010, hal. 183)

Dimana:

Σx = jumlah pengamatan variabel x

Σy = jumlah pengamatan variabel y

r_{xy} = Item Instrument variabel dengan totalnya.

x = Jumlah butir pertanyaan

y = Skor total pertanyaan

n = Jumlah sampel

Dengan kriteria:

- a. Jika sig 2 tailed < α 0,05, maka butir instrument tersebut valid.
- b. Jika sig 2 tailed > α 0,05, maka butir instrument tidak valid dan harus dihilangkan.

Tabel III.8**Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel X₁ (Pelatihan Kerja)**

No	Nilai Korelasi	Nilai Probabilitas	Keterangan
1	0,563	0,000 < 0,05	Valid
2	0,686	0,000 < 0,05	Valid
3	0,655	0,000 < 0,05	Valid
4	0,654	0,000 < 0,05	Valid
5	0,600	0,000 < 0,05	Valid
6	0,547	0,000 < 0,05	Valid
7	0,572	0,000 < 0,05	Valid
8	0,538	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Data penelitian diolah, 2019

Berdasarkan perhitungan table uji validitas pada variabel Pelatihan kerja di atas, dapat dilihat bahwa nilai r-hitung dari setiap item pernyataan lebih besar dari ketentuan nilai r-tabel ($> 0,227$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item tersebut valid, yang bermakna seluruh itemnya bisa digunakan sebagai instrument penelitian.

Tabel III.9**Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel X₂ (Motivasi)**

No	Nilai Korelasi	Nilai Probabilitas	Keterangan
1	0,539	0,000 < 0,05	Valid
2	0,574	0,000 < 0,05	Valid
3	0,722	0,000 < 0,05	Valid
4	0,532	0,000 < 0,05	Valid
5	0,576	0,000 < 0,05	Valid
6	0,646	0,000 < 0,05	Valid
7	0,619	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Data penelitian diolah, 2019

Berdasarkan perhitungan tabel uji validitas pada variabel Motivasi di atas, dapat dilihat bahwa nilai r-hitung dari setiap item

pernyataan lebih besar dari ketentuan nilai r-tabel ($> 0,227$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item tersebut valid, yang bermakna seluruh itemnya bisa digunakan sebagai instrument penelitian.

Tabel III.10
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel X3 (Disiplin Kerja)

No	Nilai Korelasi	Nilai Probabilitas	Keterangan
1	0,528	0,000 < 0,05	Valid
2	0,757	0,000 < 0,05	Valid
3	0,759	0,000 < 0,05	Valid
4	0,685	0,000 < 0,05	Valid
5	0,821	0,000 < 0,05	Valid
6	0,669	0,000 < 0,05	Valid
7	0,522	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Data penelitian diolah, 2019

Berdasarkan perhitungan tabel uji validitas variabel Disiplin kerja diatas, dapat dilihat bahwa nilai r-hitung dari setiap item pernyataan lebih besar dari ketentuan nilai r-tabel ($> 0,227$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item tersebut valid, yang bermakna seluruh itemnya bisa digunakan sebagai instrument penelitian.

Tabel III.11
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Y (Kinerja Karyawan)

No	Nilai Korelasi	Nilai Probabilitas	Keterangan
1	0,628	0,000 < 0,05	Valid
2	0,742	0,000 < 0,05	Valid
3	0,711	0,000 < 0,05	Valid
4	0,749	0,000 < 0,05	Valid
5	0,708	0,000 < 0,05	Valid
6	0,790	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Data penelitian diolah, 2019

Berdasarkan perhitungan tabel uji validitas variabel Kinerja Karyawan di atas, dapat dilihat bahwa nilai r-hitung dari setiap item pernyataan yang digunakan dalam variabel ini keseluruhannya lebih besar dari ketentuan nilai r-tabel ($> 0,227$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item tersebut valid, yang bermakna seluruh itemnya bisa digunakan sebagai instrument penelitian.

b) Uji Reabilitas

Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Tujuan dari uji reliabilitas tersebut untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan dapat dipercaya atau tidak. Menurut Arikunto dalam Juliandi (2015, hal.82) menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

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

Sumber: Juliandi dkk (2013, hal 86)

Dimana:

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$ = Jumlah varians butir

$\sigma 1^2$ = Varian total

Kriteria pengujinya:

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni *cranbach alpa* $> 0,60$ maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya).

- b. Jika nilai *cranchbach alpha* $< 0,60$ maka variabel tidak reliabel (tidak dipercaya).

Tabel III.12
Hasil Uji Reabilitas X1,X2 dan Y

Variabel	Nilai Reabilitas	Status
Pelatihan Kerja	0,747 > 0,60	Realibel
Motivasi	0,705 > 0,60	Realibel
Disiplin Kerja	0,803 > 0,60	Realibel
Kinerja Karyawan	0,816 > 0,60	Realibel

Sumber: Data penelitian diolah, 2019

Berdasarkan nilai uji reliabilitas pada table diatas, dapat dipahami bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai reliabilitas yang tinggi dan lebih besar dari nilai ketentuannya yaitu sebesar 0,60 sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliable (terpercaya), dan seluruh variabel yang digunakan dapat diikutsertakan dalam uji selanjutnya.

F. Teknik Analisis Data

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

1. Metode Regresi Linear Berganda

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

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Pelatihan

X₂ = Motivasi Kerja

X₃ = Disiplin kerja

α = Konstanta

$\beta_1, 2, 3$ = Besaran Koefisien Regresi masing-masing variabel

e = Standar Error

2. Uji Asumsi Klasik

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

a. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak Juliandi dkk (2015 hal. 161). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

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

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5 (Juliandi, 2015 hal. 161).

Apabila variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), maka tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas Juliandi dkk (2015 hal. 161).

Adanya tidak heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.

- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Pengujian uji-t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau independen variabel (X_i) apakah variabel Pelatihan Kerja (X_1), Motivasi (X_2), dan Disiplin kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel Kinerja Karyawan (Y).

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

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

Sumber : Sugiyono (2010, hal 184).

Keterangan :

t = t_{hitung} yang dikonsultasikan dengan tabel t

r = Korelasi parsial yang ditemukan

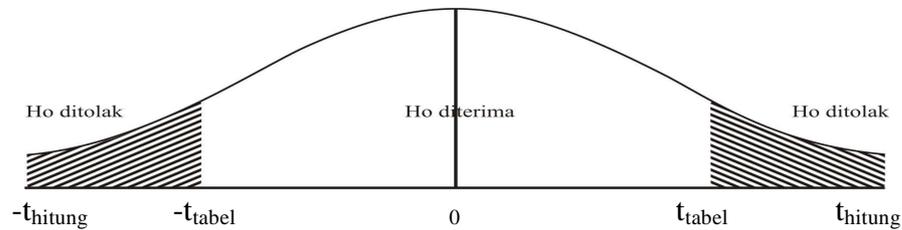
n = Jumlah sampel

Ketentuan :

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

0,05 maka H_0 ditolak. Sehingga ada korelasi signifikan antar variabel x dan y .

Pengujian hipotesis :



Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis uji T

Kriteria pengujian :

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak (bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja)
- b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima (bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap kinerja).

b. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau independent variabel (X_i) mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependent variabel (Y). Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus berikut :

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

Sumber: Sugiyono (2010, hal 192)

Keterangan:

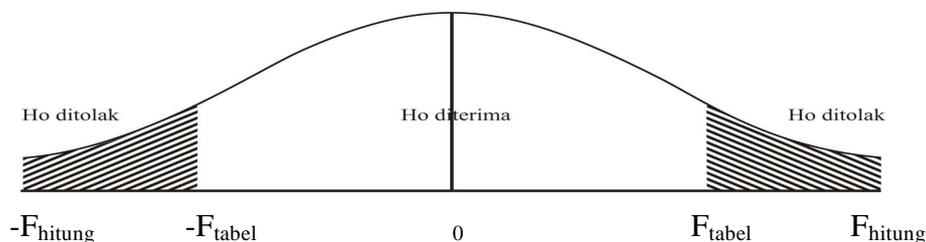
F = Tingkat signifikan

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah Sampel

Pengujian hipotesis :



Gambar III-2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

Keterangan :

F_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi variabel bebas terhadap variabel terikat.

F_{tabel} = Nilai F dalam F_{tabel} berdasarkan n (sampel penelitian)

Kriteria pengujian :

- a) Jika $t_{hitung} > t_{table}$ berarti H_0 ditolak (bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja)
- b) Jika $t_{hitung} < t_{table}$ berarti H_0 diterima (bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap kinerja)

3. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Pelatihan kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja) dalam menerangkan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai R^2 semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas atau memiliki pengaruh yang kecil. Dan jika nilai R^2 semakin besar (mendekati satu) berarti variabel-

variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen atau memiliki pengaruh yang besar dengan rumus determinasi sebagai berikut :

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

Sumber: Sugiyono (2010, hal 185).

Dimana :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

100% = Persentase Kontribusi

Untuk mempermudah peneliti dalam mengolah dan menganalisis data penelitian, peneliti menggunakan bantuan program komputer yaitu *Statistical Program For Social Science (SPSS)*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Setelah dilakukan penelitian maka terdapat berbagai data tentang responden. Dalam hal ini data yang telah diperoleh disajikan selama masa penelitian yang berlangsung pada PTPN IV Medan. Untuk mengetahui hubungan pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PTPN IV Medan, penelitian ini menggunakan angket sebagai alat pengumpulan data/instrumen yang kemudian diolah dan dianalisis.

Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel Pelatihan kerja (X_1), 7 pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja (X_2), 7 pernyataan untuk variabel Disiplin kerja (X_3) dan 6 pernyataan untuk variabel Kinerja (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 75 karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan dengan menggunakan metode Skala Likert yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penilaian sebagai berikut :

Tabel IV.1
Penilaian Skala Likert

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

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert pada tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel pelatihan kerja (X_1), motivasi (X_2), Disiplin kerja (X_3) dan variabel kinerja karyawan (Y). Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan bobot nilai 5 dan skor terendah diberikan bobot nilai 1.

2. Identitas Responden

a. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini:

Tabel IV.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki- laki	59	78,7 %
2	Perempuan	16	21,3 %
Total		75	100%

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2019

Berdasarkan tabel IV.2 dapat diketahui bahwa responden yang penulis ambil terbanyak adalah laki-laki yaitu sebanyak 59 orang (78,7%) dan responden perempuan sebanyak 16 orang (21,3%). Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebagai proporsi yang lebih besar pada kantor PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan dibanding karyawan perempuan.

b. Usia

Tabel IV.3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	21-30	24	32,0 %
2	31-40	38	50,7 %
3	41-50	10	13,3 %
4	>51	3	4,0
Total		75	100%

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2019

Dari tabel IV.3 diatas bisa dilihat persentase tertinggi usia responden yang berusia 31 sampai 40 berjumlah 38 orang (50,7%) dan persentase terendah usia responden yang berusia >51 dengan jumlah 3 orang (4,0%).

c. Tingkat Pendidikan

Tabel IV.4
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	Sma Sederajat	12	16,0%
2	Diploma	16	21,3%
3	S1	40	53,3%
4	S2	7	9,3%
Total		75	100%

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2019

Dari tabel IV.4 diatas bisa dilihat bahwa tingkat pendidikan responden dimana yang berpendidikan SMA sederajat berjumlah 12 orang (16,0%), yang berpendidikan Diploma 16 orang (21,3%) , S1 berjumlah 40 orang (53,3%) dan S2 berjumlah 7 orang (9,3%).

d. Masa Kerja

Tabel IV.5
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	< 5 tahun	42	56,0%
2	5-10 tahun	17	22,7%
3	10-15 tahun	9	12,0%
4	>15 tahun	7	9,3%
Total		75	100%

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2019

Dari tabel IV.5 di atas bisa dilihat dari persentase tertinggi masa kerja responden yang bekerja <5 tahun berjumlah 42 orang (56,0%) dan persentase terendah masa kerja > 15 tahun yang berjumlah 7 orang (9,3%).

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Pada bagian ini akan dijelaskan deskripsi masing-masing variabel penelitian, baik variabel bebas maupun variabel terikat. Adapun hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut.

a. Variabel Pelatihan Kerja (X1)

Tabel IV.6
Skor Angket Untuk Variabel Pelatihan Kerja (X1)

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	37,3	39	52,0	8	10,7	0	0	0	0	75	100
2	29	38,7	36	48,0	9	12,0	1	1,3	0	0	75	100
3	25	33,3	37	49,3	11	14,7	2	2,7	0	0	75	100
4	26	34,7	37	49,3	11	14,7	1	1,3	0	0	75	100
5	25	33,3	33	44,0	14	18,7	3	4,0	0	0	75	100
6	33	44,0	33	44,0	9	12,0	0	0	0	0	75	100
7	23	30,7	43	57,3	8	10,7	1	1,3	0	0	75	100
8	18	24,0	43	57,3	10	13,3	4	5,3	0	0	75	100

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS2019,

Berdasarkan data tabulasi skor angket pada variable Pelatihan Kerja (X1) diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang, Pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan kebutuhan perusahaan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 39 orang (52,0%).
2. Jawaban responden tentang, Dengan mengikuti pelatihan pengetahuan dan keahlian saya bertambah, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 36 orang (48,0%)
3. Jawaban responden tentang, Pelatihan dapat meningkatkan moral kerja karyawan untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 37 orang (49,3%)
4. Jawaban responden tentang, Metode pelatihan yang saya ikuti sangat partisipatif, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 37 orang (49,3%)
5. Jawaban responden tentang, Materi yang di peroleh dari pelatihan dapat diterapkan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 33 orang (44,0%)
6. Jawaban responden tentang, Materi/modul pelatihan mudah dipahami dan menarik bagi peserta, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 33 orang (44,0%) dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang (44,0%)
7. Jawaban responden tentang, Kemampuan instruktur dalam meningkatkan rasa ingin tahu dan pengetahuan saya, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 43 orang (53,7%)

8. Jawaban responden tentang, peserta pelatihan adalah yang sudah memenuhi kualifikasi persyaratan perusahaan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 43 orang(53,7%)

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Pelatihan Kerja (X1) di atas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke 7 dan 8 yaitu tentang pernyataan Kemampuan instruktur dalam meningkatkan rasa ingin tahu dan pengetahuan saya, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 43 orang (53,7%) dan Peserta pelatihan adalah yang sudah memenuhi kualifikasi persyaratan perusahaan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 43 orang (53,7%).

b. Variabel Motivasi (X2)

Tabel IV.7
Skor Angket Untuk Variabel Motivasi (X2)

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	24,0	49	65,3	6	8,0	2	2,7	0	0	75	100
2	17	22,7	43	57,3	12	16,0	3	4,0	0	0	75	100
3	22	29,3	35	46,7	16	21,3	2	2,7	0	0	75	100
4	18	24,0	39	52,0	15	20,0	3	4,0	0	0	75	100
5	13	17,3	43	57,3	18	24,0	1	1,3	0	0	75	100
6	13	17,3	46	61,3	15	20,0	1	1,3	0	0	75	100
7	24	32,0	36	48,0	14	18,7	1	1,3	0	0	75	100

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2019

Berdasarkan data tabulasi skor angket pada variabel Motivasi (X2) diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang, Saya akan bekerja keras agar mendapatkan posisi jabatan yang lebih baik, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 49 orang (63,5%)
2. Jawaban responden tentang, Rekan kerja yang baik akan menciptakan kenyamanan di lingkungan kantor, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 43 orang (57,3%)
3. Jawaban responden tentang, Ada rasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari perusahaan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 35 orang (46,7%)
4. Jawaban responden tentang, Memiliki peluang untuk untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan dalam diri lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 39 orang (52,0%)
5. Jawaban responden tentang, Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 43 orang (57,3%)
6. Jawaban responden tentang, Tekun dalam menyelesaikan pekerjaan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 46 orang (61,3%)
7. Jawaban responden tentang, Memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik-baiknya lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 36 orang (48,0%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Motivasi (X2) di atas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang mendapatkan

persentase tertinggi pada pernyataan ke 2 yaitu tentang rekan kerja yang baik akan menciptakan kenyamanan di lingkungan kantor, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 43 orang (57,3%).

c. Variabel Disiplin Kerja (X3)

Tabel IV.8
Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja (X3)

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	28,0	43	57,3	11	14,7	0	0	0	0	75	100
2	26	34,7	35	46,7	13	17,3	0	0	1	1,3	75	100
3	24	32,0	44	58,7	7	9,3	0	0	0	0	75	100
4	22	29,3	41	54,7	12	16,0	0	0	0	0	75	100
5	28	37,3	36	48,0	11	14,7	0	0	0	0	75	100
6	24	32,0	50	66,7	1	1,3	0	0	0	0	75	100
7	45	60,0	27	36,0	3	4,0	0	0	0	0	75	100

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2019

Berdasarkan data tabulasi skor angket pada variable Disiplin kerja (X3) diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang, selalu tepat waktu saat jam masuk kerja mayoritas responden penelitian menjawab setuju sebanyak 43 orang (57,3%).
2. Jawaban responden tentang, dapat menyelesaikan pekerjaan dengan batasan waktu yang ditentukan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 35 orang (46,7%)

3. Jawaban responden tentang, Apabila ada pekerjaan tambahan dapat dikerjakan tepat waktu lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 44 orang (58,7%)
4. Jawaban responden tentang, Mengikuti prosedur kerja yang ada di perusahaan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 41 orang (54,7%)
5. Jawaban responden tentang, Instansi memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 36 orang (48,0%)
6. Jawaban responden tentang, Taat akan perintah yang di berikan oleh atasan lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 50 orang (66,7%).
7. Jawaban responden tentang, Saya mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan lebih banyak, responden menjawab sangat setuju sebanyak 45 orang (60,0%)

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Disiplin Kerja (X3) di atas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke 6 yaitu tentang Taat akan perintah yang di beri oleh atasan lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 50 orang (66,7%).

d. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV.9
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	39	52,0	33	44,0	3	4,0	0	0	0	0	75	100
2	24	32,0	40	53,3	11	14,7	0	0	0	0	75	100
3	26	34,7	42	56,0	7	9,3	0	0	0	0	75	100
4	32	42,7	31	41,3	11	14,7	1	1,3	0	0	75	100
5	31	41,3	34	45,3	10	13,3	0	0	0	0	75	100
6	33	44,0	34	45,3	8	10,7	0	0	0	0	75	100

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2019

Berdasarkan data tabulasi skor angket pada variabel Kinerja Karyawan (Y) diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang, Mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang (52,0%)
2. Jawaban responden tentang, Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan, responden menjawab setuju sebanyak 40 orang (53,3%)
3. Jawaban responden tentang, Selalu menyelesaikan tugas tepat waktu, responden menjawab setuju sebanyak 42 orang (56,0%)
4. Jawaban responden tentang, Selama bekerja, saya berusaha berusaha bekerja lebih baik dibanding rekan kerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (42,7%)

5. Jawaban responden tentang, Selalu dapat diandalkan oleh atasan setiap kali dibutuhkan responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang (45,3%)
6. Jawaban responden tentang, Dapat bekerja sama antar sesama karyawan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang (45,3%)

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Kinerja Karyawan (Y) di atas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke 3 yaitu tentang pernyataan Selalu menyelesaikan tugas tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42 orang (56,0%).

4. Analisis Data Penelitian

Bagian ini adalah menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari sub-sub sebelumnya. Data-data yang dianalisis dimulai dari uji asumsi klasik dilanjutkan dengan melakukan pengujian hipotesis untuk menarik kesimpulan.

a. Uji Asumsi Klasik

Dalam regresi linier berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUES (*Blues Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak, ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yaitu:

1) Pengujian Normalitas

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

Tabel IV.10
Uji Normalitas Kolmogorov - Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Pelatihan Kerja_X1	Motivasi_X2	Disiplin Kerja_X3	Kinerja Karyawan_Y
N		75	75	75	75
Normal Parameters ^a	Mean	333.37	28.04	29.72	25.85
	Std. Deviation	3.487	.038	3.052	2.930
Most Extreme Differences	Absolute	.082	.105	.167	.141
	Positive	.082	.105	.167	.079
	Negative	-.080	-.086	-.099	-.141
Kolmogorov-Smirnov Z		.708	.912	1.445	1.225
Asymp. Sig. (2-tailed)		.697	.377	.031	.100

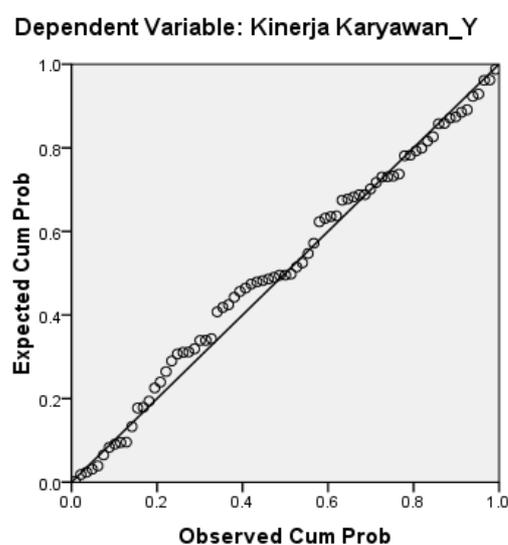
a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2019

Berdasarkan data tabel uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* di atas dapat dilihat bahwa berdasarkan pengujian normalitas data diperoleh nilai probabilitas berdasarkan nilai standarized 0,05 dengan hasil uji masing-masing variabel yaitu Pelatihan Kerja (X_1) = 0,697 variabel Motivasi (X_2) = 0,377 dan variabel Disiplin Kerja (X_3) = 0,031 dan Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima atau distribusi variabel

Pelatihan Kerja (X_1), Motivasi (X_2), Disiplin Kerja (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah berdistribusi normal, karena nilai variabel hasil pengujian normalitas diatas lebih besar dari nilai *standardized* 0,05. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar normal *P-P plot of regression standardized residual* pada gambar di bawah ini :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.1 Normalitas

Sumber: Data Penelitian Diolah (2019)

Berdasarkan gambar grafik IV.1 normal *probability plot* di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variable bebas (independen). Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variable

independen. Nilai untuk menunjukkan ada atau tidak multikolinearitas adalah jika tolerance >0,010 atau sama dengan nilai VIF <0,10 maka tidak terdapat multikolinearitas antara variabel independen. Berikut ini adalah hasil uji multikolinearitas:

Tabel IV.11
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.164	3.824		3.874	.001					
Pelatihan Kerja_X1	.199	.094	.237	2.116	.000	.374	.244	.217	.840	1.191
Motivasi_X2	.221	.109	.229	2.031	.000	.371	.234	.208	.830	1.205
Disiplin Kerja_X3	.197	.113	.205	2.743	.000	.387	.203	.179	.758	1.319

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan_Y

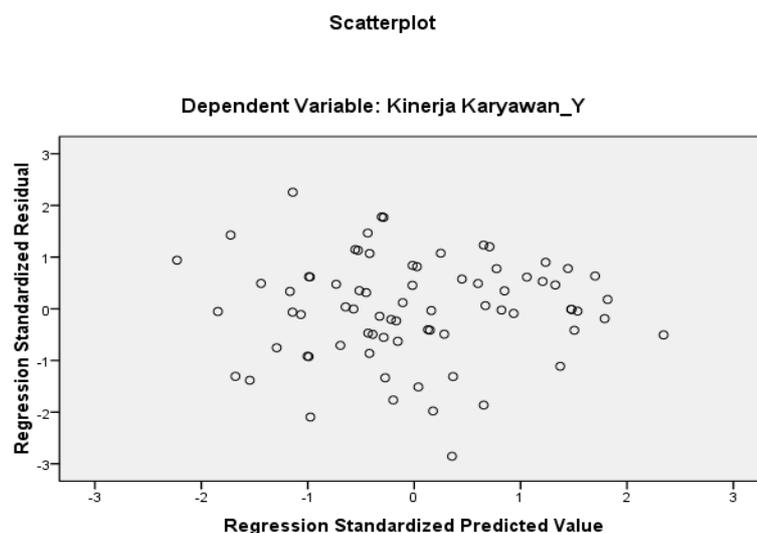
Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2019

Berdasarkan data tabel uji *multikolinieritas* di atas dapat dipahami bahwa ketiga variabel independen yakni Pelatihan Kerja (X₁), Motivasi (X₂) dan Disiplin Kerja (X₃) memiliki nilai *collinearity statistic* VIF sebesar 1.191 (X₁), 1,205 (X₂) dan 1,319 (X₃). Nilai tersebut dapat diartikan dalam batas toleransi yang telah ditentukan, dimana semua variabel mendekati angka 1 dan nilai VIF lebih kecil dari 4 atau 5. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *multikolinearitas* dalam variabel independen dalam penelitian ini.

3) Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar : IV.2 Heterokedastisitas
Sumber : Data Penelitian Diolah (2019)

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

b. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan yang terbangun antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun positif atau hubungan negatif.

Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel IV.12
Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	7.164	3.824		3.874	.001			
Pelatihan Kerja_X1	.199	.094	.237	2.116	.000	.374	.244	.217
Motivasi_X2	.221	.109	.229	2.031	.000	.371	.234	.208
Disiplin Kerja_X3	.197	.113	.205	2.743	.000	.387	.203	.179

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2019

Berdasarkan pada tabel di atas maka dapat disusun model penelitian persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 7,164 + 199 X_1 + 221 X_2 + 197 X_3$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel X (Pelatihan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai hubungan yang searah terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linier berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut :

- 1) Jika Pelatihan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja diasumsikan sama dengan nol maka kinerja karyawan bernilai sebesar 71,64%
- 2) Jika Pelatihan Kerja dinaikan sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 19,9%
- 3) Jika Motivasi dinaikan sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 22,1%
- 4) Jika Disiplin Kerja dinaikan sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 19,7%

c. Uji Parsial (uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Dengan uji-t hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut :

Bentuk pengujian :

- 1) Tolak H₀ jika nilai probabilitas $\leq 0,05$ (Sig. $\leq \alpha 0,05$) atau $t_{hitung} \geq t_{tabel}$
- 2) Terima H₀ jika nilai probabilitas $> 0,05$ (Sig. $> \alpha 0,05$) atau $t_{hitung} < t_{tabel}$

a) Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel IV.13
Coefficient Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.164	3.824		3.874	.001
Pelatihan Kerja_X1	.199	.094	.237	2.116	.000
Motivasi_X2	.221	.109	.229	2.031	.000
Disiplin Kerja_X3	.197	.113	.205	2.743	.000

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2019)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

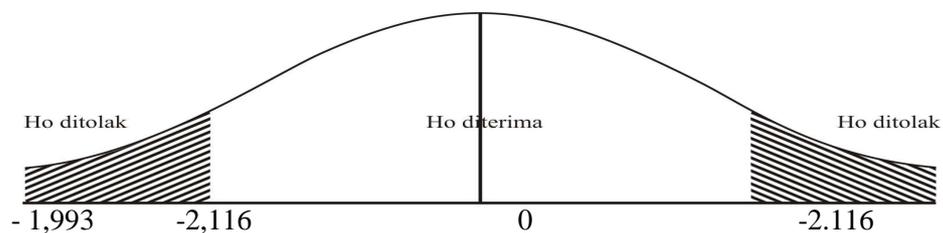
$$t_{\text{hitung}} = 2,116$$

$$t_{\text{tabel}} = 1,993$$

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39):

- Jika nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Jika nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara Pelatihan Kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh $t_{\text{hitung}} (2,116) > t_{\text{tabel}} (1,993)$, dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai 2,116 lebih besar dari 1,993 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar IV.3
Kriteria Pengujian Hipotesis

b) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Tabel IV.14
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.164	3.824		3.874	.001
Pelatihan Kerja_X1	.199	.094	.237	2.116	.000
Motivasi_X2	.221	.109	.229	2.031	.000
Disiplin Kerja_X3	.197	.113	.205	2.743	.000

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2019)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

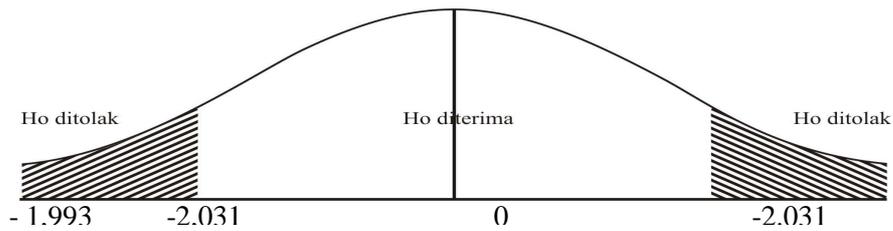
$$t_{hitung} = 2,031$$

$$t_{tabel} = 1,993$$

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39):

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (2,031) > t_{tabel} (1,993)$, dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai 2,031 lebih besar dari 1,993 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.



Gambar IV.4
Kriteria Pengujian Hipotesis

c) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel IV.14
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.164	3.824		3.874	.001
Pelatihan Kerja_X1	.199	.094	.237	2.116	.000
Motivasi_X2	.221	.109	.229	2.031	.000
Disiplin Kerja_X3	.197	.113	.205	2.743	.000

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2019)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 2,743$$

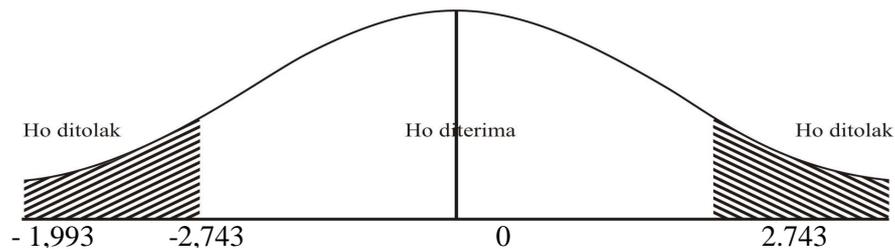
$$t_{tabel} = 1,993$$

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39):

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh $t_{hitung} (2,743) > t_{tabel} (1,993)$, dengan

taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai 2,743 lebih besar dari 1,993 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar IV.5
Kriteria Pengujian Hipotesis

d. Uji Simultan (Uji F)

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (sig) pada tabel Anova $< \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak, namun bila probabilitas sig $> 0,05$ maka H_0 diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut :

Tabel IV.15
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	160.739	3	53.580	8.015	.000^a
Residual	474.648	71	6.685		
Total	635.387	74			

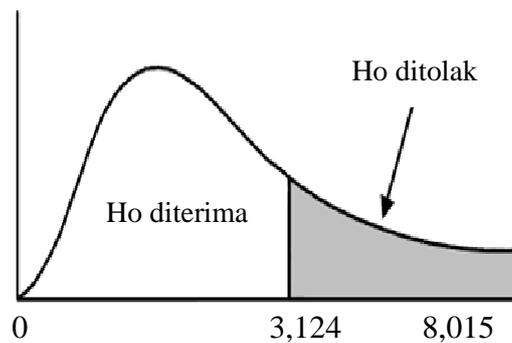
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja_X3, Pelatihan Kerja_X1, Motivasi_X2

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan_Y

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2019)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 8,015 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} adalah 3,124 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni \geq , Nilai lebih besar

dari menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara Pelatihan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.



Gambar IV.6
Kriteria Pengujian uji F Hipotesis ke-3

e. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besar yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.17
Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.503 ^a	.253	.221	2.586

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja_X3, Pelatihan Kerja_X1, Motivasi_X2

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan_Y

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2019)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,253. Hal ini berarti 25,30% variasi variabel kinerja karyawan (Y) ditentukan oleh ketiga variabel independen yaitu Pelatihan Kerja (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) Sedangkan sisanya 74,70% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

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

1. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara Pelatihan Kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh $t_{hitung} (2,116) > t_{tabel} (1,993)$, dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai 2,116 lebih besar dari 1,993 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Arianty dkk (2016, hal.121) menyatakan “Pelatihan merupakan usaha untuk memperbaiki performa seorang pekerja pada suatu bidang pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya”. Hal ini dapat disimpulkan bahwa melalui pelatihan kerja kepada karyawan akan mampu menjalankan tugas pekerjaan mereka dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja sebaliknya jika pelatihan kerja tidak diterapkan maka

akan menurunkan kinerja karyawan. Sutrisno (2009, hal 96) menyatakan juga bahwa “Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Sedangkan Kadarsiman (2012, hal 78) menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai, Oleh sebab itu pelatihan kerja juga berperan penting dalam peningkatan kemampuan dan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Sehingga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan lebih baik dan maksimal”.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sahangamu dkk (2014) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Kaseng (2017) juga menunjukkan secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Muslimin dkk (2016) juga membuktikan hal yang sama bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan guna untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Hal penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Safitri (2013) menunjukkan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Julianry dkk (2017) menunjukkan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Raja (2016) menunjukkan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Pelatihan Kerja (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara Pelatihan Kerja

terhadap kinerja pegawai secara nyata. Angka positif yang signifikan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi pelatihan kerja, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah pelatihan kerja, maka kinerja mereka akan menurun.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara Motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (2,031) > t_{tabel} (1,993)$, dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai 2,031 lebih besar dari 1,993 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Ernie (2010, hal. 235) menyatakan “Motivasi merupakan faktor pendorong mengapa individu atau sumber daya manusia dalam organisasi berperilaku dan bersikap dengan pola tertentu, termasuk juga terkait dengan kinerja yang ditentukan oleh individu tersebut”. Kemudian Mangkunegara (2013, hal 45) menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi dengan pencapaian kinerja. Artinya pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah. Hal ini sejalan dengan teori Hasibuan (2013 hal. 162) yang menyatakan bahwa motivasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai kerja yang maksimal. Motivasi seseorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk

bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaanya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya.

Hal penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Syawal (2014) yang menunjukkan bahwa terdapat tidak pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Baskoro (2012) menunjukkan bahwa tidak pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Sandole (2015) juga menunjukkan bahwa tidak pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Theodora (2015) hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Setyo (2010) menyatakan juga adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai, Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Meidazar (2016), “menyatakan bahwa secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara motivasi terhadap kinerja karyawan secara nyata. Angka positif yang signifikan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja karyawan, maka kinerja mereka akan menurun.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh $t_{hitung} (2,743) > t_{tabel} (1,993)$, dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai 2,743 lebih besar dari 1,993 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kaseng dkk (2017, hal 160) menyatakan disiplin adalah ketaatan seseorang terhadap aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi dan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sangat berpengaruh untuk meningkatkan perusahaan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan dan apabila disiplin kerja tidak diterapkan maka perusahaan akan merosot dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Sutrisno (2015, hal 96) juga menyatakan Disiplin merupakan faktor utama yang mempengaruhi produktivas kinerja suatu karyawan, ketidakdisiplinan individu atau karyawan dapat mempengaruhi kinerja di suatu organisasi. Sedangkan Hasibuan menyatakan (2009, hal 194) disiplin karyawan yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi/instansi dan karyawan.

Hal penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Saripuddin dan Handayani (2017) menunjukkan bahwa terdapat tidak pengaruh antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Suryadi (2015) juga menunjukkan terdapat tidak

pengaruh antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Setiawan(2013) menunjukkan bahwa terdapat tidak pengaruh dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mandey (2014) hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dewi (2012) menyatakan Disiplin mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Minarsih (2016). “Menyatakan bahwa secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara nyata. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan. disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

4. Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 8,015 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} adalah 3,124 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni \geq , Nilai lebih besar dari menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_0 ditolak sehingga dapat

disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara Pelatihan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Dan nilai R-Square adalah 0,543 atau 54,3% menunjukkan sekitar 54,3% variabel Y (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2016, hal.126) menyatakan “Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya untuk dapat mempengaruhi kinerja”. Hal ini juga sejalan dengan teori Hasibuan (2013 hal. 162) yang menyatakan bahwa motivasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai kerja yang maksimal.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wijaya (2015) menyatakan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sahanggamu dkk (2016) menyatakan variabel disiplin kerja secara parsial atau terpisah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti disiplin merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan, jika karyawan disiplin dalam bekerja maka kinerja pegawai juga akan tercapai dan mengalami peningkatan. Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu dari Elizer dkk (2016) bahwa apabila pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan penelitian yang dilakukan juga oleh Syilvy (2017)

Menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) maka kedua faktor tersebut dapat membentuk kinerja karyawan (Y). Ini artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah dan nyata antara variabel bebas (pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara bersamaan atau dengan kata lain, jika pelatihan kerja (X_1), motivasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) ditingkatkan maka secara bersama-sama dapat pula meningkatkan kinerja karyawan (Y).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji t Pelatihan Kerja menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.
2. Berdasarkan hasil uji t Motivasi menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.
3. Berdasarkan hasil uji t Disiplin Kerja bahwa ada pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.
4. Dari hasil penelitian diketahui bahwa secara simultan adanya pengaruh X_1 (Pelatihan Kerja) X_2 (Motivasi) dan X_3 (Disiplin Kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Kepada unsur pimpinan PTPN IV Medan supaya kegiatan pelatihan agar dapat di pertahankan dan ditingkatkan lagi baik secara kualitas maupun kuantitas saat melaksanakan pelatihan.
2. Sebaiknya pimpinan atau atasan yang ada dalam perusahaan agar lebih sering untuk memberikan motivasi kerja kepada karyawan dengan cara mendorong semangat para karyawan agar lebih giat lagi dalam bekerja, atau dengan memberi penghargaan yang nantinya bisa membuat karyawan termotivasi untuk bekerja dengan adanya penghargaan yang diberikan perusahaan. Agar perusahaan tersebut bisa mencapai tujuan yang diinginkan.
3. Perusahaan juga harus lebih memperhatikan disiplin kerja para karyawannya agar kinerja karyawan dapat dipertahankan, agar tercapainya harapan yang perusahaan inginkan. Dan apabila terdapat karyawan yang melanggar disiplin kerja maka berhak buat diberikan sanksi hukuman sesuai dengan peraturan perusahaan yang ada.
4. Bagi perusahaan hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan lagi kinerja para karyawannya. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai yang positif, yang berarti jika pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja ditingkatkan lagi, maka kinerja juga akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, S. (2014). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.Mega Jasa. *Jurnal FE*. 1 (4), 1-5
- Agung, S. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 1(4), 140-152.
- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan : Madenatera.
- Arianty, N., Siswadi, Y., & Manurung, S (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Pulishing.
- Ayer, J., Pangemanan, L., & Rori, Y (2016). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori . *Jurnal ilmiah sosial ekonomi pertanian* . Universitas Unsrat. 12 (3), 27-46
- Dewi, I. P. D., & Nur, A. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Rutan Kelas 1 Di Bandar Lampung. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*. 2(2), 85-95.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Cetakan ke-1, Bandung: Alfabeta
- Gilang, M. (2016). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primarindo Asia Infrastructure. *Jurnal E-Procceding Of Management*, 3 (2), 130-142.
- Hasibuan, M. S. P, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendra, W. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Unit Usaha Pengembangan dan Lingkungan PT. Perkebunan Mitra Ogan Baturaja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis (JENIUS)*, 5 (1), 45-60.
- Juliandi, Azuar., Irfan & Manurung, Saprinal. (2015). *Metodologi Peneitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Julianry, A., Syarief, R. & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementrian Dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*,3(2). 236- 245.

- Kadarsiman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* . Rajagrafindo Persada: Jakarta.
- Lumban, Raja, Ervin Maratur. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara. Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3). 1-8.
- Mangkunegara, A. P. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Meidizar. (2016). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pramindo Asia Infrastructure. *Jurnal FE* . 3(2). 52-78.
- Mubarok, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: IN Media
- Munir, A. A., Kaseng, B. H. S. (2017). Pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Negara Provinsi Sulawesi Tengah”. *Jurnal Katalogis. Universitas Tadulako*. 5 (3), 153-164.
- Muslimin, R. M. Christoffle. L. (2016). Analisis Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Pos Dan Giro Manado. *Jurnal EMBA*, 4(2). 74-85.
- Nawawi, I. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja*. Jakarta: Kencana.
- Olivia, T. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang” , *jurnal Agora*, 3(2), 95-112.
- Rosidah (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Safitri, E. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1 (4). 130-146.
- Sahanggamu, P. M. & Silvy, L. M. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Bank Prekreditasi Rakyat dan Raya. *Jurnal EMBA*. 2(4), 514-253.
- Salmah, N. (2013). Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kompetensi Karyawan pada PT.Muba Electric Power Sekayu *Jurnal FE*. 2(3), 1-13.

- Sandole, E. M. R., Nelwan, O. S., & Paladeng, I. D. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII . *Jurnal EMBA* 3(3), 650-659.
- Saripuddin, J & Handayani. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo cepat Nusantara Medan". *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 10(8), 419-429.
- Sinambela, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Sugiyono. (2010). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Suparyadi. (2015). *Sumber Daya Manusia*. Jogyakarta: CV. Andi Offset
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama). Jakarta : Kencana.
- Sutrisno. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang, *Jurnal Of Manajemen*. Unpad Semarang, 15(3), 1-12.
- Suwatno (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Tisnawati, E. (2010). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana.
- Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi*. Medan: CV Perdana Mulya Sarana.
- Uray, S. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Area Singkawang. *Jurnal Manajemen Motivasi*. 10(5). 352-358.
- Waluyo. (2010) .Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Lohjinawe. Fakultas Ilmu Sosial Budaya Dan Politik . Universitas Dipenogoro.
- Yulianty, E. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Di Tenggara Kutai Kartanegara. *EJournal Administrasi Bisnis*. Universitas Mulawarman. 3 (4),1-11.
- Yuniawan, S. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 6(2), 161 – 170.
- Zainal,V. R. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Edisi ke-3). Cetakan Keenam, Jakarta: Rajawali Pers.

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

Kepada Yth.
Ketua Program Studi.....
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU
Di
Medan.

Medan 25 September 2018.....H
M

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan hormat
Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : IRVANY SARI
NPM : 1505160439
Konsentrasi : MSOM
Kelas/Sem : 7 K Manajemen Malam
Alamat : 21 Perbatasan no 9B Medan

Berdasarkan hasil pertemuan dengan program studi maka ditetapkan calon pembimbing yaitu :

Nama Pembimbing : Yudi Swadi.....disetujui Prodi : (JP)

Dari hasil survei & kunjungan ke perusahaan/tempat penelitian serta proses pembimbingan dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Karyawan Kurang Termotivasi terlihat dari karyawan yang kurang semangat mengerjakan pekerjaannya.
2. Pelatihan Kerja Kurang memadai, sehingga karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
3. Disiplin karyawan menurun, terdapat karyawan terlambat masuk kerja & malsuk setelah istirahat.
4. Beberapa karyawan memiliki kinerja kurang efektif, dilihat dari pengerjaan tugas tugas yg diberikan.

Dengan demikian judul yang disetujui bersama dosen pembimbing adalah :

Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV.

Medan 25 September.....2018

Dosen Pembimbing

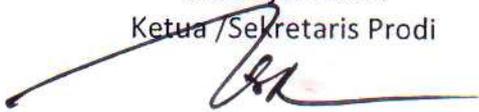

Yudi Swadi S.E.MM

Peneliti/Mahasiswa


Irvany Sari

Disetujui Oleh :

Ketua / Sekretaris Prodi


(JASMAN SYARIFUDDIN SE.MSI)

Diagendakan Pada Tanggal :

Nomor Agenda :

Catatan :

1. Proposal Penelitian harus diagendakan paling lama 1 (satu) bulan setelah di paraf oleh ketua program studi.
2. Seminar Proposal paling lama 1 (satu) bulan setelah judul diagendakan.



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, H
..... 20.... M

Kepada Yth,
Ketua/Sekretaris Program Studi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU
Di
Medan

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : I R V A N Y S A R I

NPM : 1 5 0 5 1 6 0 4 3 9

Tempat.Tgl. Lahir : M E D A N . 2 7 J U L I 1 9 9 7

Program Studi : ~~Akuntansi~~ /
Manajemen

Alamat Mahasiswa : J I . P E R B A T A S A N N O . 9 0
M E D A N

Tempat Penelitian : P T . P E R K E B U N A N H U S A N
T A R A I V M E D A N

Alamat Penelitian : J I . I E T J E N S U P R A P T O
N O - 2 M E D A N

Memohon kepada Bapak untuk pembuatan izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain:

1. Transkrip nilai sementara
2. Kwitansi SPP tahap berjalan

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih

Diketahui
Ketua/Sekretaris Program Studi

(.....)

Wassalam
Pemohon

Irvany Sari
(.....)



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

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

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 7669 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2018

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Program Studi : MANAJEMEN
Pada Tanggal : 27 Nopember 2018

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : IRVANY SARI
N P M : 1505160439
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Pelatihan Kerja ,Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara IV Medan

Dosen Pembimbing : YUDI SISWADI,SE.,MM.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **05 Desember 2019**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 27 Rabiul Awwal H
05 Desember 2018 M



Dekan

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

Tembusan :

1. Wakil Rektor – II UMSU Medan.
2. Pertiinggal.



Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

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

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

Nomor : 7278/II.3-AU/UMSU-05/ F / 2018
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 19 Rabiul Awwal 1440 H
27 Nopember 2018 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan / Direksi
PTPN IV MEDAN
Jl.Letjend Suprpto No.2 Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

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

Nama : IRVANY SARI
Npm : 1505160439
Jurusan : MANAJEMEN
Semester : VII (Tujuh)
Judul : Pengaruh Pelatihan Kerja ,Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara IV Medan

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

Dekan 

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

Tembusan :

1. Wakil Rektor II UMSU Medan
2. Pertinggal



PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV

MEDAN - SUMATERA UTARA - INDONESIA

- KANTOR PUSAT: JL LETJEND SUPRAPTO NO.2 MEDAN
- KANTOR PERWAKILAN JAKARTA

TELP.: (061) 4154666 – FAX.: (061) 4573117
TELP.: (021) 7231662 – FAX.: (021) 7231663

Nomor : 04.11/X/02214/XII/2018

Medan, 12 Desember 2018

Lamp : -

Hal : IZIN RISET SARJANA

Kepada Yth :
DEKAN
UNIVERSITAS MUHAMADIYAH SUMATERA UTARA
JL. KAPTEN MUCHTAR BASRI NO.3
MEDAN
Di - MEDAN

Membalas surat saudara/i nomor 7278/II.3-AU/UMSU-05/F/2018 tanggal : 27 November 2018, Mahasiswa/Siswa/i EKONOMI DAN BISNIS Jurusan MANAJEMEN atas nama :

No.	Nama	NPM	Program Studi / Judul
1.	IRVANY SARI	1505160439	PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

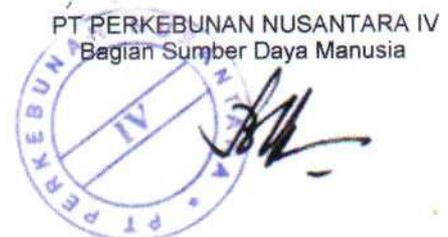
Diizinkan untuk melakukan RISET di PT Perkebunan Nusantara IV sebagai berikut :

Tempat : KANTOR DIREKSI
Bagian / Bidang : SUMBER DAYA MANUSIA
Terhitung mulai tgl. : 01 Januari 2019 s/d 15 Januari 2019

Sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan disampaikan sebagai berikut :

1. Semua biaya ditanggung oleh siswa/mahasiswa/i yang bersangkutan.
2. Yang bersangkutan harus berperilaku sopan serta mematuhi peraturan/ketentuan yang berlaku di tempat pelaksanaan terutama mengenai kerahasiaan data.
3. Selambat-lambatnya 1 (satu) bulan setelah pelaksanaan diwajibkan mengirimkan 1 bundel laporan kepada Direksi PTPN IV cq Bagian SDM.
4. Laporan tersebut semata-mata dipergunakan untuk kepentingan ilmiah pada Sekolah/Universitas yang bersangkutan.
5. Apabila selama waktu pelaksanaan terjadi kecelakaan baik di dalam/di luar PTPN IV maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab yang bersangkutan.
6. Yang bersangkutan agar melapor ke GM/Manajer/Kepala Bagian yang dituju pada waktu pelaksanaan.
7. Terkait dengan pakaian yang digunakan selama pelaksanaan :
 - a. SMK/SMA/Sederajat agar memakai pakaian seragam sekolah dan sepatu.
 - b. Mahasiswa/i/ sederajat agar memakai kemeja putih, bawahan hitam serta memakai jaket almamater dan sepatu. Kecuali pada hari tertentu menggunakan pakaian sesuai ketentuan yang berlaku di perusahaan.
8. Surat keterangan selesai pelaksanaan praktek kerja lapangan/riset dikeluarkan oleh Bagian/Distrik/Kebun/Pabrik dimana tempat pelaksanaan aktivitas tersebut.
9. Bagi yang melanggar aturan tersebut, maka Perusahaan akan memberikan sanksi berupa dikeluarkan dari program praktek kerja lapangan/riset.

GM/Manajer/Kepala Bagian yang menerima tembusan surat ini agar dapat membantu segala sesuatunya yang berkaitan dengan keperluan tersebut diatas, serta menjaga kerahasiaan data perusahaan.
Demikian disampaikan.



Tembusan :
- KANTOR DIREKSI SUMBER DAYA MANUSIA
- Mahasiswa/Siswa Ybs
(Email : vanysari97@gmail.com) / (No. HP 081389069498)

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap : IRVANY SARI
N.P.M : 1505160439
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Proposal : PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
5/12/2018	Proposal Skripsi Interim		
8/12/2018	Kata Pengantar Daftar Isi Bab I, Bab II, Bab III Daftar Pustaka		belas Pencapaian Penulisan bel
14/12/2018	- Uraian teoritis - Populasi sampel - Daftar Pustaka		di
17/12/2018	di		Koreksi
19/12/2018	- Daftar isi, pendahuluan - Uraian teoritis & metode Analisis Data		Koreksi
20/12/2018	Acara Seminar Proposal		

Medan, Desember 2018

Diketahui /Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Proposal

YUDI SISWADI, SE, MM

JASMAN SYARIFUDDIN, SE, M.Si



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Kamis, 03 Januari 2019* menerangkan bahwa:

Nama : IRVANY SARI
N .P.M. : 1505160439
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 27 Juli 1997
Alamat Rumah : Perbatasanj No.9 D Medan
JudulProposal :PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT.PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO) MEDAN

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan

pembimbing : YUDI SISWADI,SE.,MM.

Medan, Kamis, 03 Januari 2019

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SYARIFUDDIN,SE.,M.Si.

Sekretaris

Dr.JUFRIZEN,SE.,M.Si.

Pembimbing

YUDI SISWADI,SE.,MM.

Pembanding

HAZMANAN KHAIR,PhD.

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

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



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

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

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

Nomor : 775 /IL3-AU/UMSU-05/F/2019
Lamp. : -

Medan, 26 Jumadil Awwal 1440 H
01 Februari 2019 M

Hal : MENYELESAIKAN RISET

Kepada Yth.
Bapak/ Ibu Pimpinan
PTPN IV MEDAN
Di
Tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **IRVANY SARI**
N P M : **1505160439**
Semester : **VII (Tujuh)**
Jurusan : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **Pengaruh Pelatihan Kerja ,Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara IV Medan**

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan



ANURISE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Wakil Rektor – II UMSU Medan
2. Peringgal.



PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV

MEDAN - SUMATERA UTARA - INDONESIA

- KANTOR PUSAT: JL LETJEND SUPRAPTO NO.2 MEDAN
- KANTOR PERWAKILAN JAKARTA

TELP.: (061) 4154666 – FAX.: (061) 4573117
TELP.: (021) 7231662 – FAX.: (021) 7231663

SURAT KETERANGAN

No. 04.11/SK/2214/II/2019

Sehubungan dengan Surat Kami No. 04.11/X/02214/XII/2018 tanggal 12 Desember 2018 mengenai izin RISET, kami sampaikan bahwa Mahasiswa/Siswa/i Jurusan MANAJEMEN UNIVERSITAS MUHAMADIYAH SUMATERA UTARA atas nama :

No.	NAMA	NIM	PROGRAM STUDI / JUDUL
1	IRVANY SARI	1505160439	PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PTPN IV

Adalah benar telah selesai melaksanakan Riset/ Pengambilan Data di PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

Unit : KANTOR DIREKSI
Bagian : SUMBER DAYA MANUSIA
Tmt Riset : 01 Januari 2019 s/d 15 Januari 2019

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya hanya untuk kepentingan riset.

Medan, 21 Januari 2019

PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV

Bagian Sumber Daya Manusia


Budi Susanto, SE
Kepala Bagian

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : **IRVANY SARI**
NPM : 1505160439
Konsentrasi : MSDM
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 Penghormatan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....²⁶...../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.