

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

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

Nama : MUHAMMAD AZIZI

NPM : 1505160994

Program Studi : MANAJEMEN

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

2022



MSU
Cerdas | Terpercaya

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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 12 April 2022, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : MUHAMMAD AZIZI
NPM : 1505160994
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

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

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

(MUSLIH, SE., M.Si)

(WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si)

Pembimbing

(SALMAN FARISI, S.Psi., M.M)

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

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

Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

**Nama : MUHAMMAD AZIZI
N.P.M : 1505160994
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN**

**Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.**

Medan, Maret 2022

Pembimbing Skripsi


SALMAN FARISI, S.Psi., MM.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis 


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


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





UMSU
Inggil | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
MUHAMMADIYAH UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

H. Kanten Muhhtar Basri No. 3. Medan. Telo. 061-6624567. Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Muhammad Azizi
NPM : 1505160994
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya manusia
Nama Dosen Pembimbing : Salman Farizi, S, Psi, MM
Judul Penelitian : Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persoro) Medan.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 4	Pembahasan di Perbaiki	3/2/22	
Bab 5	Kesimpulan dan saran di Perbaiki - DAFTAR PUSTAKA diperbaiki	9/2/22	
Persetujuan Sidang akhir	All Good	10/2/22	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Sarifudin Hasibuan, SE., M.ST.)

Medan,
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Salman Farizi, S, Psi, MM)



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

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **MUHAMMAD AZIZI**
NPM : 1505160994
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari skripsi ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya yang menyatakan



MUHAMMAD AZIZI

ABSTRAK

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

Oleh:

MUHAMMAD AZIZI

email: mhd67501@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan, Kemudian Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan Angket/Kuesioner. Populasi sebanyak 659 pegawai sampel sebagai sampel sebanyak 86 pegawai. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan program komputer yaitu *Statistical Program For Sosial Science* (SPSS). Dari hasil analisis data diketahui bahwa semua uji asumsi klasik terpenuhi sehingga pengujian hipotesis dapat dilakukan. Hasil Penelitian menunjukkan nilai t-hitung untuk variabel Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar (-2,018), hal ini berarti t-hitung (-2,018) > t-tabel (1,992) dengan taraf signifikansi $0,047 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh negatif dan signifikan antara Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai t hitung untuk variabel Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar (14,117), hal ini berarti t-hitung (14,117) > t-tabel (1,992) dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). selain itu, Pelatihan (X_1) dan Motivasi (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara bersama – sama dengan nilai Fhitung (102,286) > Ftabel (0,051). Pelatihan (X_1) dan Motivasi (X_2) mampu menjelaskan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 71,1% dan sisanya 28,9%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Kata kunci : Pelatihan, Motivasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF TRAINING AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

By:
MUHAMMAD AZIZI
email: mhd67501@gmail.com

The purpose of this study was to determine the effect of training on employee performance, then the effect of motivation on employee performance. The data collection technique used in this research is using a questionnaire/questionnaire. The population as many as 659 employees sample as a sample of 86 employees. The analytical technique used in this research is to use a computer program, namely the Statistical Program for Social Science (SPSS). From the results of data analysis, it is known that all classical assumption tests are met so that hypothesis testing can be carried out. The results showed that the t-count value for the Training variable (X1) on Employee Performance (Y) was (-2.018), this means $t\text{-count} (-2.018) > t\text{-table} (1.992)$ with a significance level of $0.047 < 0, 05$, then H_0 is rejected and H_a is accepted. This means that there is a negative and significant effect between Training (X1) on Employee Performance (Y). The t-count value for the Motivation variable (X2) on Employee Performance (Y) is (14.117), this means that $t\text{-count} (14.117) > t\text{-table} (1.992)$ with a significance level of $0.000 < 0.05$, then H_0 is rejected and H_a accepted. This means that there is a positive and significant influence between motivation (X2) on employee performance (Y). In addition, Training (X1) and Motivation (X2) have a positive and significant effect on Employee Performance (Y) together with the value of $F\text{count} (102.286) > F\text{table} (0.051)$. Training (X1) and Motivation (X2) were able to explain Employee Performance (Y) by 71.1% and the remaining 28.9%, influenced by other variables not examined in this study.

Key Word : Training, Motivation, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikumWr. Wb

Dengan rasa syukur kehadiran Allah SWT karena berkah, rahmat dan karunian-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang merupakan persyaratan akademik untuk menyelesaikan studi Program Sarjana S1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penghargaan dan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada Ayah tercinta dan Almh. Ibunda yang kusayangi yang telah mencurahkan segenap cinta dan kasih sayang serta perhatian moril maupun materil. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan Rahmat, Kesehatan, Karunia dan keberkahan di dunia dan di akhirat atas budi baik yang telah diberikan kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya, kepada :

1. Terimakasih kepada Bapak Abdul Muis dan Almh. Hamidah selaku orang tua dari peneliti.
2. Terimakasih kepada Bapak Prof. Dr. Agussani M,AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Terimakasih kepada Bapak H. Januri S.E., MM., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Terimakasih kepada Bapak Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Terimakasih kepada Bapak Dr. Hasrudi Tanjung S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Terimakasih kepada Bapak Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Terimakasih kepada Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Terimakasih kepada Bapak Salman Farisi, S.Psi, MM selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan arahan serta masukan sehingga Proposal ini dapat diselesaikan.
9. Terimakasih kepada Bapak dan Ibu dosen yang telah banyak berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis selama masa perkuliahan.
10. Terimakasih Buat seluruh keluarga yang telah banyak memberikan motivasi dalam menyelesaikan perkuliahan ini.
11. Serta seluruh teman-teman dan sahabat seperjuangan yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini belum sempurna, baik penulisan maupun isi karena keterbatasan kemampuan penulis. Oleh karena itu penulis

mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari pembaca untuk penyempurnaan skripsi ini.

Amin YaRabbal'alamin.

Medan, Januari 2022

Penulis

Muhammad Azizi

1505160994

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Batasan dan Rumusan Masalah	5
1.3.1 Batasan Masalah	5
1.3.2 Rumusan Masalah.....	5
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
1.4.1 Tujuan Penelitian	6
1.4.2 Manfaat Penelitian	6
BAB 2 LANDASAN TEORI	8
2.1 Deskripsi Teori	8
2.1.1 Kinerja Karyawan	8
2.1.2 Pelatihan.....	15
2.1.3 Motivasi	34
2.2 Kerangka Konseptual	39
2.2.1 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan	39
2.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	40
2.2.3 Pengaruh Pelatihan Dan motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	40
2.3 Hipotesis	42
BAB 3 METODE PENELITIAN	43
3.1 Definisi Operasional	43

3.1.1 Kinerja Karyawan (Y)	43
3.1.2 Pelatihan (X1)	44
3.1.3 Motivasi (X2).....	44
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	45
3.2.1 Tempat Penelitian	45
3.2.2 Waktu Penelitian.....	45
3.3 Populasi dan Sampel	45
3.3.1 Populasi.....	45
3.3.2 Sampel	46
3.4 Teknik Pengumpulan Data	48
3.4.1 Angket/Kuesioner	48
3.5 Uji Validitas dan Uji Reabilitas.....	49
3.5.1 Uji Validitas	49
3.5.2 Uji Reliabilitas	50
3.6 Teknik Analisis Data	51
3.6.1 Regresi Linier Berganda	51
3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	52
3.6.3 Pengujian Hipotesis	54
BAB 4 ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN	59
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	59
4.1.1 Sejarah Singkat Berdirinya PT. Perkebunan Nusantara III	59
4.1.2 Visi Dan Misi PT. Perkebunan Nusantara III	60
4.2 Hasil Penelitian	61
4.2.1 Demografi Responden	61
4.2.2 Validitas dan Reliabilitas	73
4.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik	77
4.2.4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	81
4.2.5 Hasil Uji Hipotesis.....	83
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	86
4.3.1 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan	86
4.3.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	87

4.3.3 Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	87
BAB 5 PENUTUP	89
5.1 Kesimpulan	89
5.2 Saran	89
5.3 Keterbatasan Penelitian	90
DAFTAR PUSTAKA	91
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.3 Indikator Kinerja.....	43
Tabel 2.3 Indikator Pelatihan.....	44
Tabel 3.3 Indikator Motivasi.....	44
Tabel 4.3 Jadwal Kegiatan Penelitian.....	45
Tabel 5.3 Daftar Sampel Penelitian.....	47
Tabel 6.3 Tabel Skala Likert.....	48
Tabel 7.4 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
Tabel 8.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	62
Tabel 9.4 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	62
Tabel 10.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Angket Pelatihan (X1).....	63
Tabel 11.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Angket Motivasi (X2).....	65
Tabel 12.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Angket Kinerja Karyawan (Y).....	69
Tabel 13.4 Hasil Perhitungan Uji Validitas Angket Pelatihan (X1).....	73
Tabel 14.4 Hasil Perhitungan Uji Validitas Angket Motivasi (X2).....	74
Tabel 15.4 Hasil Perhitungan Uji Validitas Angket Kinerja Karyawan (Y).....	74
Tabel 16.4 Uji Reliabilitas Angket Pelatihan.....	75
Tabel 17.4 Uji Reliabilitas Angket Motivasi.....	76
Tabel 18.4 Uji Reliabilitas Angket Kinerja Karyawan.....	76
Tabel 19.4 Hasil Uji Linieritas.....	77
Tabel 20.4 Hasil Uji Multikolinearitas.....	80
Tabel 21.4 Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda.....	82
Tabel 22.4 Hasil Uji t (Parsial).....	83
Tabel 23.4 Hasil Uji F (Simultan).....	84
Tabel 24.4 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.2 Kerangka Konseptual	41
Gambar 2.3 Kriteria Pengujian Hipotesis	54
Gambar 3.3 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	57
Gambar 4.4 Logo Perusahaan	60
Gambar 5.4 Grafik Histogram.....	78
Gambar 6.4 Hasil grafik P-Plot.....	79
Gambar 7.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	80

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Hasibuan (2009, hal. 10) menjelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peran manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Sementara menurut Arianty et al. (2016, hal. 3) Sumber Daya Manusia (*human resource*) yakni sumber daya yang berbentuk dan berasal dari manusia yang secara tepat disebut sebagai modal insani. Hampir seluruh pemimpin perusahaan besar mengakui bahwa yang sangat sulit untuk diperoleh dan dikelola adalah sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

Menurut Fachrezi & Khair, (2020) karyawan merupakan bagian dari aset perusahaan dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan untuk memperoleh kinerja yang baik serta mampu berkompetisi. Selain itu, Hasibuan (2009, hal. 12) mengatakan bahwa karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan. Menurut Dessler (2007, hal. 280) pelatihan juga berperan penting

dalam proses manajemen kinerja. Pelatihan diperlukan baik bagi karyawan baru, dengan tujuan agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan dengan pekerjaan serta dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan pekerjaannya. Apabila karyawan baru bisa menjalankan tugasnya dengan baik maka ia akan dapat menyumbangkan kemampuan yang dimilikinya untuk dapat meningkatkan kinerja di bagian dimana ia ditempatkan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi (Riani, 2013, p. 45).

Pelatihan adalah tanda dari manajemen yang bagus, dan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia untuk mendapatkan karyawan yang bersumber daya manusia yang baik dan tepat (Prayogi et al., 2021). Memiliki karyawan yang berpotensi tinggi tidaklah menjamin bahwa karyawan akan berhasil. Karyawan harus mengetahui apa yang manajer ingin lakukan dan bagaimana manajer ingin karyawan melakukannya. Bila tidak karyawan akan melakukan pekerjaan itu dengan cara sendiri, bukan cara manajer. Karyawan akan berimprovisasi, atau yang lebih buruk, tidak melakukan hal yang produktif. Pelatihan yang baik adalah sesuatu yang vital.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selanjutnya adalah motivasi. Motivasi merupakan kondisi seseorang yang merasa tergerak untuk melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat berpengaruh pada kemampuan dan kesanggupan karyawan dalam melakukan pekerjaan (Saripuddin & Handayani, 2018). Motivasi dan kemampuan berinteraksi menentukan kinerja, karena keduanya saling terkait untuk memajukan organisasi (Firmandari, 2014, hal. 25). Dalam arti lain, motivasi

mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Rosmaini & Tanjung, 2019).

PT. Pekebunan Nusantara III (persero) Medan merupakan salah satu dari 14 Badan Usaha Milik Negara (BUMN) perkebunan yang bergerak dibidang perkebunan, pengolahan tanaman kelapa sawit dan karet, produk pertama perseroan adalah minyak kelapa sawit (CPO) dan inti sawit (krenel) dan hilir karet. Langkah kongkrit yang telah di lakukan perusahaan adalah dengan menciptakan paradigma baru, serta berinovasi dan mengembangkan kualitas perusahaan terkait dengan sumber daya manusia (SDM).

Berdasarkan hasil riset pendahuluan yang penulis lakukan ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai, kinerja para pegawai belum efektif dikarenakan kinerjanya belum sesuai yang di harapkan oleh pimpinan PT. Perkebunan Nusantra III (persero) Medan. Dimana karyawan belum semua dapat melaksanakan tugas yang dibebankan terlaksana dengan baik. Selain itu, ketetapan waktu para karyawan dalam menjalankan pekerjaannya belum selesai.

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

Serta permasalahan yang berkaitan dengan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah kurangnya perhatian pimpinan terhadap karyawan agar dapat mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan sehingga karyawan mempunyai semangat dan gairah kerja yang baru, serta tanggung jawab atas pekerjaannya. Dan dapat meningkatkan kinerja yang baik sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Menurut Pamungkas et al. (2017, hal. 97) mengutarakan bahwa tingginya kinerja karyawan akan berdampak positif terhadap perusahaan dalam mencapai tujuannya. Maka dari itu bagian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dituntut untuk dapat mengelola SDM dengan baik agar dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Dengan demikian, penulis mencoba meneliti apakah ada pengaruh variabel pendidikan dan pengalaman kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dari uraian dan fenomena yang ditemukan dilapangan maka peneliti tertarik mengkaji lebih lanjut tentang **“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil identifikasi penelitian yang dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Kantor Pusat Medan diperoleh informasi tentang perusahaan yang ada sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai belum sesuai, karena masih adanya pegawai yang tidak efektif dalam menjalankan tugas dan ketepatan waktu, para karyawan belum sesuai dalam penyelesaian pekerjaannya.
2. Kurangnya semangat karyawan dalam mengerjakan pekerjaan.
3. Masalah tempat dan waktu pelatihan yang di tetapkan penyelenggara tidak sesuai dengan apa yang di tetapkan sebelumnya.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, namun dalam penelitian ini hanya memfokuskan pada pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Disamping itu, objek penelitian dibatasi hanya pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (persero) bagian SDM.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada bagian SDM di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)?
- b. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada bagian SDM di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)?
- c. Apakah ada pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada bagian SDM di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada bagian SDM di PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada bagian SDM di PT. Pekebunan Nusantara III (persero) Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian SDM di PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Penulis berharap hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, diantaranya:

a. Manfaat Praktis

- 1) Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan dan saran dalam pelatihan dan pengalaman kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan. Menambah pengetahuan dan wawasan yang lebih luas tentang hal yang berhubungan dengan pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan.
- 2) Menambah pengetahuan dan wawasan yang lebih luas tentang hal yang berhubungan dengan pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan.

b. Manfaat Teoritis

- 1) Sebagai wadah melatih dan berfikir ilmiah pada bidang manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi khususnya berkaitan dengan bidang pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan.
- 2) Mendapat tambahan pengetahuan dan menguji pengetahuan yang telah ditetapkan ketika dalam menyusun penelitian.

c. Manfaat Penelitian

- 1) Sebagai acuan dan referensi lain dalam penelitian mengenai objek masalah yang sama dimasa mendatang.
- 2) Sebagai bahan pertimbangan sekaligus bahan dalam mengadakan penelitian serupa, khususnya tentang pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Deskripsi Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Moeheriono (2012, hal. 95) menjelaskan pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Menurut Bangun (2012, hal. 231) selanjutnya menjelaskan mengenai kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*).

Menurut Rivai et al. (2009) mengemukakan Kinerja adalah perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Wibowo (2016) Kinerja itu berasal dari kata *performance* yang berate hasil pekerjaan atau perstasi kerja. Menurut Kasmir (2016, hal. 182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dari pengertian tersebut

dalam kinerja terkandung arti bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun.

Menurut Moehariono (2012, hal. 65) selanjutnya juga menjelaskan beberapa arti kinerja (*performance*) secara luas:

1. Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.
2. Kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
3. Kinerja adalah pekerjaan yang merupakan gabungan dari karakteristik pribadi dan pengorganisasian seseorang.
4. Kinerja adalah apa yang didapat dikerjakan sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.

Dari uraian beberapa pendapat dapat disimpulkan kinerja adalah hasil atau tingkat pencapaian seorang karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan pekerjaan dan tujuan perusahaan.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012, hal. 232) bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain, evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan dalam diri setiap individu, pemeliharaan sistem, dan dokumentasi.

1. Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan

jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi. Kepentingan lain atas tujuan ini adalah sebagai dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan (*job transferring*) pada posisi yang tepat, promosi pekerjaan, mutasi atau demosi sampai tindakan pemberhentian.

2. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan. Karyawan yang berkinerja rendah disebabkan kurangnya pengetahuan atas pekerjaan akan ditingkatkan pendidikannya, sedangkan bagi karyawan yang kurang terampil dalam pekerjaannya akan diberi pelatihan yang sesuai.

3. Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik. Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

4. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberikan manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Manfaat penilaian kerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

Selain itu, menurut Robbins (2009) secara garis besar menyatakan bahwa manfaat kinerja adalah :

(1) Memberikan masukan penting bagi pimpinan organisasi dalam pengambilan keputusan di bidang sumber daya manusia, seperti promosi, transfer, dan putusan hubungan kerja.

(2) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan melalui evaluasi kinerja dapat menunjuk dengan tepat keterampilan dan kompensasi pegawai yang tidak memadai untuk kemudian dapat dikembangkan dan diperbaiki melalui program.

(3) Mengetahui efektivitas seleksi/penempatan pegawai baru dan program pendidikan dan pelatihan.

(4) Memberikan umpan balik kepada pegawai melalui bagaimana pandangan organisasi akan kinerja mereka.

(5) Digunakan sebagai dasar untuk alokasi ganjaran seperti kenaikan gaji, pemberian insentif dan imbalan lainnya.

2.1.1.3 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Zami dalam (Busro, 2018, hal. 95) terdapat berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, antara lain:

1. Jumlah dan komposisi dari komposisi yang diberikan, semangkin detail pekerjaan yang dihargai dengan kompensasi (semangkin baik pula kinerja yang disuguhkan kepada perusahaan).
2. Penempatan kerja yang tepat (semangkin tepat posisi seseorang, semangkin tinggi pula kinerja yang dimiliki oleh orang tersebut).
3. Pelatihan (semangkin sering diberikan pelatihan yang sesuai dengan tugas dan fungsi, maka semangkin baik pula kinerja karyawan tersebut).
4. Promosi (semangkin jelas jenjang karir seseorang, maka semangkin baik pula kinerja orang tersebut).
5. Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan berbagai tunjangan hari tua, maka semangkin baik pula kinerja karyawan yang dimiliki perusahaan).
6. Hubungan dengan rekan kerja (semangkin baik komunikasi antarkaryawan secara horizontal semangkin baik pula kinerja karyawan).
7. Hubungan dengan pemimpin (semangkin baik komunikasi vertikal antara karyawan dan pimpinan, maka semangkin baik pula kinerja karyawan tersebut).

Sedangkan menurut Mangkunegara (2007, hal. 67) faktor yang memengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge-skill) artinya, pegawai yang memiliki IQ tinggi di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerja sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang ditetapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*antitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Selain itu, menurut dari hasil penelitian Dauly et al. (2019), faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah komitmen organisasi, tanggung jawab kerja, dan disiplin kerja.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Secara konseptual Lembaga Administrasi Negara/ LAN (2001:9) dalam (Uha, 2013, hal. 240) mengemukakan bahwa indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja baik dalam tahap perencanaan

(*ex-ante*), tahap pelaksanaan (*on-going*), maupun tahap setelah kegiatan selesai dan berfungsi (*ex-post*).

Adapun indikator kinerja menurut Moeheriono (2012, hal. 114) adalah sebagai berikut:

1. Efektif

Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.

2. Efisien

Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.

3. Kualitas

Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.

4. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.

5. Produktivitas

Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi. Yang lebih ilmiah, indikator ini mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja.

6. Keselamatan

Keselamatan, indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.

2.1.2 Pelatihan

2.1.2.1 Pengertian Pelatihan

Dalam kamus Bahasa Indonesia Pelatihan diartikan sebagai pelajaran untuk membiasakan atau memperoleh suatu keterampilan. Istilah pelatihan dalam terjemahan bahasa Inggris dari kata “*training*”. Secara harfiah akar kata “*training*” adalah “*Train*”, yang berarti:

- 1) Memberi pelajaran dan praktik (*give teaching and practice*)
- 2) Menjadikan berkembang dalam arah yang dikehendaki (*cause to grow in a required direction*)
- 3) Persiapan (*preparation*) dan
- 4) Praktik (*practice*)

Pengertian ini mengandung arti bahwa pelatihan erat kaitannya dengan keterampilan individu untuk membiasakan diri di dalam mengerjakan sesuatu sehingga menjadi terampil dan mampu memiliki kompetensi.

Menurut Arianty et al. (2016, hal. 120) pelatihan merupakan salah satu usaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan 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. Menurut Zainal (2015) Pelatihan secara singkat di definisikan

sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja masa mendatang.

Menurut Bangun (2012, hal. 202) pelatihan (*training*) suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Pada awalnya, pelatihan karyawan hanya diperuntukkan kepada tenaga-tenaga operasional, agar memiliki keterampilan secara teknis. Tetapi, kini pelatihan diberikan kepada setiap karyawan dalam perusahaan termasuk karyawan administrasi maupun tenaga manajerial. Manajemen kini bersama-sama dengan para karyawan untuk mengidentifikasi tujuan dan sasaran strategis dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Pribadi (2014, hal. 2) pelatihan merupakan salah satu komponen penting dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) pada sebuah institusi. Penyelenggaraan program pelatihan diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap positif SDM yang merupakan *asset* penting dalam institusi. Peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap akibat pelaksanaan program pelatihan diharapkan dapat meningkatkan kinerja institusi dalam menghadapi perubahan dan persaingan eksternal.

Menurut Kasmir (2016, hal. 126) pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya. Artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, misalnya sesuai dengan budaya perusahaan, kemudian akan membekali karyawan dengan

berbagai pengetahuan, kemampuan dan keahlian, sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Menurut Sudirman (2014, hal. 67) pelatihan merupakan suatu proses kegiatan pembelajaran yang mentransfer pengetahuan dan keterampilan dari sumber kepada penerima. Kegiatan pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan pengetahuan, keahlian/keterampilan (*skill*), pengalaman, dan sikap peserta pelatihan tentang bagaimana melaksanakan aktivitas atau pekerjaan tertentu. Menurut Sofyandi (2013, hal. 133) pelatihan merupakan suatu program yang diharapkan dapat memberikan rangsangan/stimulus kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu dan memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja dan organisasi.

Menurut Widodo (2018, hal. 6) pelatihan adalah suatu proses peningkatan secara sistematis dan sesuai dengan kebutuhan para karyawan dengan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pemahaman serta motivasi diri. Pelatihan proses belajar pembelajaran karyawan yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan standar perusahaan.

Menurut Hariandja (2007) ada beberapa alasan penting untuk mengadakan pelatihan, yaitu:

1. Karyawan yang baru direkrut seringkali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan.

2. Perubahan-perubahan lingkungan kerja dan tenaga kerja. Perubahan-perubahan disini meliputi perubahan-perubahan dalam teknologi proses seperti munculnya teknologi baru atau munculnya metode kerja baru. Perubahan dalam tenaga kerja seperti semakin beragamnya tenaga yang memiliki latar belakang keahlian, nilai, sikap yang berbeda yang memerlukan pelatihan untuk menyamakan sikap dan perilaku mereka terhadap pekerjaan.
3. Meningkatnya daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas. Saat ini daya saing perusahaan tidak bisa lagi hanya mengandalkan asset berupa modal yang dimiliki, tetapi juga harus sumber daya manusia yang menjadi elemen paling penting untuk meningkatkan daya saing sebab sumber daya manusia merupakan aspek penentu utama daya saing yang lama.
4. Menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada, misalnya standar pelaksanaan pekerjaan yang dikeluarkan oleh asosiasi industry dan pemerintah, untuk menjamin kualitas produksi atau keselamatan dan kesehatan kerja.

Dari uraian beberapa pendapat dapat disimpulkan pelatihan merupakan suatu upaya yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran serta pengenalan mengenai pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku oleh para karyawan.

2.1.2.2 Metode Pelatihan

Menurut Widodo (2018, hal. 81) pelatih/instruktur/fasilitator program pelatihan harus mampu meragamkan metode yang akan digunakan untuk mempertahankan minat peserta, metode-metode tersebut sebagai berikut:

1. Alur Tindakan

Alur tindakan adalah uraian kejadian tertulis untuk dianalisis yang kemudian diikuti dengan daftar alternatif tindakan.

2. Curah Gagasan

Curah gagasan adalah situasi pemecahan masalah di mana kepada peserta disajikan suatu masalah dan diminta untuk menyampaikan setiap gagasan yang mereka pikirkan.

3. Kelompok Sibuk

Sekelompok besar peserta dibagi menjadi beberapa kelompok kecil yang masing-masing beranggotakan empat sampai enam orang yang mendiskusikan suatu topik atau melaksanakan suatu tugas dalam waktu kurang dari 10 menit.

4. Studi Kasus

Studi kasus adalah peristiwa atau kejadian yang ditulis atau disampaikan secara lisan berkenaan dengan situasi realistik.

5. Teknik Delphi

Metode ini melibatkan sejumlah ahli yang secara sendiri-sendiri (tanpa berhubungan satu sama lain) menyampaikan pertimbangan tentang pertanyaan tertentu dalam satu atau lebih sesi.

6. Demonstrasi

Metode yang menunjukkan bagaimana cara kerja atau melakukan sesuatu. Metode ini diterapkan untuk mengilustrasikan atau memperjelas gagasan, proses, atau hubungan.

7. Diskusi

Proses eksplorasi topik atau masalah tertentu dalam kelompok. Metode ini efektif digunakan dalam kelompok beranggotakan 10-25 orang. Metode ini sering dipasangkan dengan ceramah atau metode non partisipatif lainnya

8. Latihan

Sama dengan studi kasus, metode ini memuat masalah yang diuraikan dengan singkat yang berfokus pada poin pembelajaran spesifik.

9. Akuarium

Metode ini adalah kelompok diskusi yang dibagi menjadi dua bagian: kelompok di lingkaran dalam (empat sampai lima orang) dan kelompok di lingkaran luar (dapat beranggotakan sampai 20 orang atau lebih) yang mengamati (biasanya dengan berdiri).

10. Permainan

Ciri metode ini adalah persaingan terstruktur antara dua atau lebih peserta. Setiap permainan memiliki keunikan aturan dan hasil belajar masing-masing.

11. Kotak Surat Masuk

Metode ini adalah variasi dari studi kasus dalam hal waktu. Setiap peserta memperoleh sebuah kotak surat masuk yang berisi surat yang diterima, memo, laporan, pesan telepon, dan beberapa hal lainnya yang sebagian

mungkin penting dalam kaitanya dengan kasus yang dihadapi dan sebagian lain mungkin.

12. Proses Insiden

Variasi dari metode kasus. Dalam pelaksanaan metode ini, peserta mendapatkan uraian insiden yang tidak rinci, peserta kemudian meminta fasilitator untuk menjelaskan data yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas.

13. Permodelan Interaktif

Permodelan interaktif adalah sarana untuk mempelajari perilaku baru dengan mengamati model atau perilaku ideal, mencobakannya, dan menerima balikan. Daur ini diulangi sampai perilaku baru telah berhasil diterapkan.

14. Wawancara

Wawancara adalah sarana yang menggunakan narasumber yang tidak menyiapkan jawaban tertulis. Narasumber ini menjawab pertanyaan peserta.

15. Kontrak Pembelajaran

Kontrak pembelajaran adalah suatu dokumen pembelajaran yang dibuat oleh peserta berkonsultasi dengan fasilitator.

16. Ceramah

Presentasi lisan yang disampaikan seorang narasumber kepada sekelompok peserta. Karena penyampaian itu berlangsung satu arah dan peserta hanya mendengarkan, maka cara ini perlu ditingkatkan dengan alat bantu audiovisual dan digabung dengan metode yang lebih efektif (misalnya diskusi dan latihan).

17. Panel

Panel adalah suatu perbincangan beberapa orang di depan sekumpulan orang. Tiga sampai lima orang ahli (nara sumber) menyajikan pertanyaan singkat yang telah disiapkan sebelumnya.

18. Pengajaran Tepogram

Bentuk studi mandiri yang sangat terstruktur. Bahan yang akan dipelajari disajikan kepada peserta dalam serangkaian langkah berurutan dan direncanakan dengan seksama.

19. Pertanyaan

Metode ini berisi kegiatan menyiapkan dan mengajukan berbagai pertanyaan, yang didesain untuk menguji pembelajaran dan merangsang diskusi. Metode ini membantu peserta belajar menggunakan berbagai cara berfikir, seperti bertanya, berfikir analisis, penemuan, berpikir intuitif, dan pemecahan masalah.

20. Membaca

Metode ini mengharuskan peserta membaca teks tertulis dalam bentuk artikel, buku, atau pamflet. Semua peserta dapat membaca bahan yang sama, atau bacaan itu dapat diperseorangkan.

21. Permainan Peran

Metode interaksi manusia yang melibatkan perilaku realistik tidak dalam seting pekerjaan. Dua atau lebih pemain mendapat uraian masalah atau konflik yang harus diupayakan untuk ditangani.

22. Simulasi

Simulasi adalah representasi dari situasi yang sesungguhnya secara nyata, biasanya situasi yang mengharuskan adanya tindakan dan reaksi yang sesuai atau situasi yang mengharuskan pemeragaan keahlian teknis.

23. Drama

Metode ini adalah presentasi singkat yang dipraktikkan, dramatis, dan dimainkan dari naskah yang disiapkan. Metode ini mendramatisasi insiden yang menggambarkan suatu masalah atau situasi.

24. Kelompok Kerja

Dengan metode ini, tiga sampai delapan peserta bekerja sama melaksanakan suatu tugas untuk menghasilkan keluaran tertentu (misalnya saran, solusi masalah).

Menurut Dessler (2007, hal. 285) ada beragam metode yang digunakan perusahaan untuk menyampaikan pelatihan sebagai berikut :

1. *On-the-job Training*

On-the-job training atau disingkat OJT (pelatihan langsung kerja) berarti meminta seseorang untuk mempelajari pekerjaan itu dengan langsung mengerjakannya. Setiap karyawan, dari petugas persuratan hingga direktur perusahaan, melakukan OJT saat mereka bergabung dalam perusahaan.

2. Magang

Magang adalah suatu proses terstruktur dimana orang menjadi pekerja yang terampil melalui kombinasi dari pelajaran dikelas dan pelatihan langsung di pekerjaan. Hal ini secara luas digunakan untuk melatih

beberapa pekerjaan. Secara tradisional hal ini melibatkan orang yang belajar di bawah bimbingan seorang yang ahli dibidangnya.

3. Belajar secara Informal

Pengusaha tidak boleh meremehkan pentingnya atau nilai dari pelatihan informal. Survei dari the Amerika *Society for Training and Development* memperkirakan sekitar 80% dari yang dipelajari karyawan mengenai pekerjaan, diperoleh bukan program pelatihan formal tapi melalui perangkat informal, termasuk melaksanakan pekerjaan sehari-hari dengan berkolaborasi dengan kolega mereka.

4. *Job Instruction Training*

Banyak pekerjaan yang berdiri dari sebuah rangkaian langkah logis yang diajarkan secara bertahap. Proses bertahap ini disebut *Job Instruction Training* (JIT). Untuk memulainya, buatlah urutan langkah yang dibutuhkan dalam pekerjaan, masing-masing urutan dalam rangkaian yang tepat.

5. Pengajaran

Pengajaran memiliki beberapa keuntungan. Pengajaran merupakan cara yang cepat dan sederhana untuk memberikan pengetahuan kepada sekelompok orang yang akan dilatih.

6. Pelajaran yang Terprogram

Medianya dapat berupa buku teks, komputer, atau internet, pelajaran yang terprogram (instruksi terprogram) adalah metode belajar sendiri langkah demi langkah. Keuntungan dari pelajaran terprogram adalah

dapat mengurangi waktu pelatihan. Juga memfasilitasi pembelajaran karena membiarkan orang-orang yang dilatih belajar sesuai dengan kecepatan mereka sendiri, dapat segera memberikan timbal balik, dan (dari sudut pandang orang yang belajar) mengurangi risiko kesalahan.

7. Teknik Pelatihan kemampuan Membaca dan Menulis

Ketidakmampuan untuk membaca, menulis, dan berhitung adalah persoalan serius di pekerjaan. Pelatihan kemampuan membaca menulis dan aritmatika kadang kala merupakan satu aspek dari program pelatihan keberagaman, seperti diilustrasikan dalam fitur “tempat kerja baru”.

8. Pelatihan dengan Peralatan Audiovisuai

Teknik pelatihan dengan menggunakan audiovisual seperti film, powerpoint, video konferensi, kaset audio, dan kaset video dapat sangat efektif dan telah luas digunakan.

9. Pelatihan dengan Simulasi

Pelatihan simulasi (terkadang disebut pelatihan di ruang depan) adalah sebuah metode di mana orang-orang yang dilatih belajar dengan peralatan yang sebenarnya atau dengan simulasi yang akan digunakan dalam pekerjaan, tetapi dilatih diluar pekerjaan.

Sedangkan menurut Bangun (2012, hal. 210) begitu pentingnya pelatihan dilaksanakan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, sehingga perlu perhatian yang serius dari perusahaan. Pelatihan sumber daya manusia akan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan atas pekerjaan yang mereka kerjakan.

Ada beberapa metode dalam pelatihan tenaga kerja, antara lain:

1. Metode *On-The-Job Training*

Metode *on-the-job* training merupakan metode yang paling banyak digunakan perusahaan dalam melatih tenaga kerjanya. Para karyawan mempelajari pekerjaannya sambil mengerjakannya secara langsung. Kebanyakan perusahaan menggunakan orang dalam perusahaan yang melakukan pelatihan terhadap sumber daya manusia, biasanya dilakukan oleh atasan langsung. Dengan menggunakan metode ini lebih efektif dan efisien pelaksanaan latihan karena disamping biaya pelatihan yang lebih murah, tenaga kerja yang dilatih lebih mengenal dengan baik pelatihannya.

Adapun empat metode yang digunakan antara lain :

- 1) Rotasi pekerjaan (*job rotation*), merupakan pemindahan pekerjaan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya dalam organisasi, sehingga dapat menambah pengetahuan dan pengalaman tenaga kerja.
- 2) Penugasan yang direncanakan, merupakan tenaga kerja untuk mengembangkan kemampuan dan pengalamannya tentang pekerjaannya.
- 3) Pembimbingan, pelatihan tenaga kerja langsung oleh atasannya. Metode ini sangat efektif dilakukan karena atasan langsung sangat mengetahui bagaimana keterampilan bawahannya, sehingga lebih tahu menerapkan metode yang digunakan.
- 4) Pelatihan posisi, tenaga kerja yang dilatih untuk dapat menduduki suatu posisi tertentu. Pelatihan seperti ini diberikan kepada tenaga kerja yang

mengalami perpindahan pekerjaan. Sebelum dipindahkan ke pekerjaan baru terlebih dahulu diberikan pelatihan agar mereka dapat mengenal lebih dalam tentang pekerjaannya.

2. Metode *Off-The-Job Training*

Dalam metode *off-the-job training*, pelatihan dilaksanakan dimana karyawan dalam keadaan tidak bekerja dengan tujuan agar terpusat pada kegiatan pelatihan saja. Pelatih didatangkan dari luar organisasi atau para peserta mengikuti pelatihan di luar organisasi. Hal ini dilakukan karena kurang atau tidak tersedianya pelatih dalam perusahaan. Keuntungan dengan metode ini, para peserta latihan tidak merasa jenuh dilatih oleh atasannya langsung, metode yang diajarkan pelatih berbeda sehingga memperluas pengetahuan. Kelemahannya adalah biaya yang dikeluarkan relatif besar, dan pelatih belum mengenal secara lebih mendalam para peserta latihan sehingga membutuhkan waktu yang lebih lama dalam pelatihan.

Metode ini dapat dilakukan dengan beberapa teknik antara lain :

1. *Business games*, peserta dilatih dengan memecahkan suatu masalah, sehingga para peserta dapat belajar dari masalah yang sudah pernah terjadi pada suatu perusahaan tertentu. Metode ini bertujuan agar para peserta latihan dapat dengan lebih baik dalam pengambilan keputusan dan cara mengelola operasional perusahaan dengan baik.
2. *Vestibule school*, tenaga kerja dilatih dengan menggunakan peralatan yang sebenarnya dan sistem pengaturan sesuai dengan yang sebenarnya

tetapi dilaksanakan di luar perusahaan. Tujuannya adalah untuk menghindari tekanan dan pengaruh kondisi dalam perusahaan.

3. *Case study*, dimana peserta dilatih untuk mencari penyebab timbulnya suatu masalah, kemudian dapat memecahkan masalah tersebut. Pemecahan masalah dapat dilakukan secara individual atau kelompok atas masalah-masalah yang ditentukan.

2.1.2.3 Tujuan Pelatihan

Menurut Arianty et al. (2016, hal. 121) secara makna, pelatihan sumber daya manusia adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa seorang pekerja pada suatu bidang pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitanya dengan pekerjaannya.

Tujuan pelatihan sumber daya manusia yakni :

- 1) Memperbaiki kinerja

Pelatihan dibutuhkan untuk mengisi kekurangan kinerja sesungguhnya dan kinerja prediksi karyawan.

- 2) Memutakhirkan keahlian para karyawan Mengurangi waktu belajar
- 3) Memecahkan permasalahan operasional
- 4) Promosi karyawan
- 5) Orientasi karyawan terhadap organisasi
- 6) Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

Menurut Kasmir (2016, hal. 131) kondisi karyawan yang beragam dalam suatu perusahaan harus disesuaikan dengan tujuan mengikuti pelatihan itu sendiri. Pelatihan yang diberikan untuk menyeragamkan semaksimal mungkin

kemampuan dan pola pikir karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perlu diberikan dengan materi, metode pelatihan dan instruktur yang benar-benar dapat mengakomodasi tujuan dari pelatihan itu sendiri. Berikut ini beberapa tujuan perusahaan dalam memberikan pelatihan agar karyawan dapat :

1) Menambah pengetahuan baru

Artinya pengetahuan karyawan akan bertambah dari sebelumnya. Dengan bertambahnya pengetahuan karyawan, maka secara tidak langsung akan mengubah perilakunya dalam bekerja.

2) Mengasah kemampuan karyawan

Maksudnya kemampuan karyawan yang semula belum optimal, setelah dilatih diharapkan menjadi optimal.

3) Meningkatkan keterampilan

Artinya karyawan harus lebih terampil untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

4) Meningkatkan rasa tanggung jawab

Artinya karyawan akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya setelah mengikuti pelatihan.

5) Meningkatkan ketaatan

Artinya dengan mengikuti pelatihan karyawan akan menjadi lebih taat terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan perusahaan.

6) Meningkatkan rasa percaya diri

Artinya rasa percaya diri karyawan akan meningkat setelah mengikuti pelatihan, sehingga karyawan lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja.

7) Memperdalam rasa memiliki perusahaan

Artinya rasa memiliki karyawan kepada perusahaan dapat meningkat setelah mengikuti pelatihan.

8) Memberikan motivasi kerja

Dengan mengikuti pelatihan, maka motivasi kerja karyawan menjadi lebih kuat dari sebelumnya.

9) Menambah loyalitas

Artinya dengan mengikuti pelatihan kesetiaan karyawan kepada perusahaan akan meningkat, sehingga dapat mengurangi *turn over* karyawan.

10) Memahami lingkungan kerja

Artinya setelah mengikuti pelatihan karyawan diharapkan mampu untuk beradaptasi dengan lingkungan barunya.

11) Memahami budaya perusahaan

Artinya karyawan menjadi lebih tahu apa yang harus dan seharusnya yang dikerjakan setelah mengikuti pelatihan.

12) Membentuk *team work*

Maksudnya dengan mengikuti pelatihan karyawan merasakan satu kesatuan (satu keluarga besar) yang tak terpisahkan satu sama lainnya.

13) Dan tujuan lainnya

Seluruh tujuan ini akan tercapai jika selama pelatihan, baik penyelenggara pelatihan dan peserta pelatihan mengikuti seluruh aspek-aspek yang telah ditentukan.

Menurut Manullang (2012, hal. 69) tujuan utama setiap pelatihan yaitu, supaya masing-masing pengikut latihan, nantinya dapat melakukan pekerjaannya lebih efisien. Yang walaupun tujuan dari latihan untuk para petugas yang baru, berbeda satu sama lainnya, namun masing-masing latihan bertujuan untuk menambah pengetahuan bagi para pengikutnya, dalam memudahkan pelaksanaan tugas-tugasnya atau dalam memangku jabatannya.

Menurut Sofyandi (2013, hal. 144) tujuan diadakan pelatihan yang diselenggarakan perusahaan terhadap karyawan dikarenakan perusahaan menginginkan adanya perubahan dalam prestasi kerja karyawan sehingga dapat sesuai dengan tujuan perusahaan. Jadi sebelum melakukan pelatihan akan dijelaskan terlebih dahulu tujuan perusahaan tersebut.

2.1.2.4 Faktor-faktor Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Kasmir (2016, hal. 144) dalam praktiknya banyak pelatihan yang mengalami kegagalan. Artinya sekalipun karyawan sudah dilatih tetapi kemauan, kemampuan dan perilakunya tidak banyak berubah. Bahkan dalam berbagai kasus cenderung setelah mengikuti pelatihan perilaku karyawan menjadi kurang baik. Oleh karena itu, agar hal-hal seperti tersebut di atas tidak terjadi maka sebelum pelatihan perlu dipertimbangkan beberapa faktor yang menentukan keberhasilan suatu pelatihan karyawan.

Berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan karyawan adalah:

1) Peserta pelatihan

Peserta pelatihan merupakan faktor utama berhasil tidaknya suatu pelatihan karyawan. Artinya perusahaan harus benar-benar menyeleksi para calon karyawan yang akan dilatih.

2) Instruktur/pelatih

Instruktur atau staf pengajar adalah mereka yang akan memberikan materi pelatihan dan membentuk perilaku karyawan. Jika pengajar kurang memiliki pengetahuan dan keterampilan, maka ilmu yang ditransfer ke peserta pelatihan juga berkurang.

3) Materi pelatihan

Materi pelatihan merupakan materi atau bahan ajar yang akan diberikan kepada peserta pelatihan. Kedalaman materi yang akan diberikan tentukan akan menambah pengetahuan peserta menjadi lebih baik, demikian pula sebaliknya.

4) Lokasi pelatihan

Lokasi pelatihan merupakan tempat untuk memberikan pelatihan, apakah diluar peruhaan atau di dalam perusahaan.

5) Lingkungan pelatihan

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

6) Waktu pelatihan

Waktu pelatihan maksudnya adalah waktu dimulai dan berakhirnya suatu pelatihan.

7) Dan faktor lainnya

Dengan memerhatikan faktor-faktor penyebab di atas, minimal sebelum pelatihan dimulai paling tidak sudah dapat diperkirakan apa saja yang menjadi kekurangan dan kelemahan. Tugas pemimpin adalah bagaimana caranya menutupi kekurangan dan kelemahan tersebut.

2.1.2.5 Indikator Pelatihan

Menurut Heinich dalam (Pribadi, 2014, hal. 9) mengemukakan empat kriteria atau indikator yang dapat digunakan untuk menilai efektivitas sebuah program pelatihan yaitu:

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

Menurut Simamora dalam (Anggraeni & Irviani, 2017) indikator yang digunakan untuk mengukur pelatihan adalah sebagai berikut:

- 1) Rekrutmen dan seleksi *Trainee* dan *trainer*, adanya ketepatan rekrutmen peserta dan instruktur pelatihan yang dilakukan oleh pimpinan.
- 2) Materi pelatihan dengan tuntutan pekerjaan, adanya relevansi materi pelatihan yang diberikan oleh instruktur dengan pekerjaan.
- 3) Ketepatan metode pelatihan, adanya ketepatan metode pelatihan yang diterapkan oleh instruktur dalam melakukan pelatihan.
- 4) Proses dan pelaksanaan pelatihan, adanya ketepatan proses pelaksanaan pelatihan yang diterapkan di tempat pelatihan.
- 5) Evaluasi pelaksanaan pelatihan, adanya ketepatan evaluasi pelaksanaan pelatihan yang diterapkan di tempat pelatihan.
- 6) Penempatan *trainee* pada pekerjaannya setelah pelatihan, adanya kesesuaian penempatan karyawan oleh pimpinan dengan pelatihan yang pernah diikuti.
- 7) Kompensasi karyawan setelah pelatihan, adanya ketersediaan kompensasi finansial dan non finansial yang disiapkan bagi karyawan yang telah mengikuti pelatihan.
- 8) Dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan, adanya kesesuaian pelatihan yang pernah diikuti dengan kinerja karyawan.

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan (2005, hal. 92) motivasi berasal dari kata lain “*movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak” dalam pemberian motivasi

mempunyai kesamaan tujuan, ada beberapa tujuan yang dapat di peroleh antara lain meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai, meningkatkan prestasi kerja pegawai, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi meningkatkan kesejahteraan pegawai dan meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas. Sutrisno (2009, hal. 110) menyatakan “Motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan.

Menurut Eko (2015) Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Sutrisno (2009, hal. 122) mengemukakan pada dasarnya setiap manusia memiliki kebutuhan pokok, karena menyangkut kebutuhan manusia maka teori ini digunakan untuk menunjukan seseorang yang harus di penuhi agar individu tersebut termotivasi untuk bekerja, Maslow berpendapat bahwa kondisi manusia berada pada kondisi mengejar kebutuhannya secara terus menerus, jika suatu kebutuhan terpengaruhi, langsung kebutuhan tersebut diganti oleh kebutuhan lain.

2.1.3.2 Manfaat Motivasi

Berdasarkan Kelejan et al. (2018, hal. 1920) manfaat masa kerja seseorang yang telah memiliki masa kerja lebih lama apabila dibandingkan dengan orang lain akan memberikan manfaat seperti:

- a) Mendapatkan kepercayaan yang semakin baik dari orang lain dalam melaksanakan tugasnya.
- b) Kewibawaan akan semakin meningkat sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan keinginannya.

2.1.3.3 Faktor- Faktor yang mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2009, hal. 116) Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan di pengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya:

a) Faktor Internal

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

1. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

2. Keinginan untuk dapat memiliki.

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

3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seseorang mau bekerja di sebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status social yang lebih

tinggi, orang mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu ia harus bekerja keras.

4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, perusahaan tempat bekerja di hargai oleh masyarakat.

5. Keinginan untuk berkuasa.

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

b) Faktor Eksternal

Faktor eksternal juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor eksternal itu adalah:

1. 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.

2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri dan keluarga.

3. Supervisi yang baik.

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan penghargaan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik dan benar.

4. Adanya jaminan pekerjaan.

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

5. Status dan tanggung jawab.

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

6. Peraturan yang fleksibel.

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan system dan prosedur kerja yang harus di patuhi oleh seluruh karyawan.

2.1.3.4 Indikator Motivasi

Motivasi sebagai suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktifitas tertentu. Motivasi dapat di ukur dengan berbagai macam tolak ukur dalam diri maupun luar keadaan seseorang yang dapat mempengaruhinya.

Menurut Afandi (2016, hal. 18) dimensi dan indikator motivasi terbagi menjadi dua dimensi dan enam indikator , yaitu:

- a) Dimensi ketentraman
- b) Dimensi senang dan nyaman

Siswanto (2015, hal. 122) menyatakan indikator motivasi adalah kinerja, penghargaan, tentangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan,

kesempatan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2007, hal. 111) mengemukakan indikator motivasi kerja adalah kerja keras, orientasi masa depan, usaha untuk maju, ketekunan, pemanfaatan waktu.

Berdasarkan pendapat yang di kemukakan para ahli dapat di simpulkan indikator motivasi adalah adanya kinerja, tantangan, penghargaan, tanggung jawab, keterlibatan, kesempatan, orientasi masa depan, ketekunan, usaha untuk maju, pemanfaatan waktu, perilaku karyawan, kegigihan karyawan, kerja keras.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan Anggereni (2019) Elizar & Tanjung (2018), Octavianus et al. (2018), Panambunan et al. (2017), Sari & Astuti (2021), Syahputra & Tanjung (2020), Wardana et al. (2020) ternyata ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan.

Pelatihan lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian Sumber Daya Manusia organisasi yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini. Sasaran yang ingin dicapai dari suatu program pelatihan adalah meningkatkan kinerja individu dalam jabatan atau fungsi saat ini.

Namun ada pula menurut penelitian terdahulu yang dilakukan Sunarjo (2014, hal. 28) hasil penelitiannya membuktikan bahwa pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi bermanfaat dalam mendorong semangat kerja karyawan, meningkatkan produktifitas kerja, dan menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik. Melalui motivasi hasil kerja karyawan akan meningkat, sehingga pekerjaan dapat di selesaikan dengan baik.

Menurut Astuti (2018), Hasi et al. (2020), Jufrizen & Sitorus (2021), Mangkunegara (2007), M. E. Syahputra et al. (2020), Tanjung (2015) mengemukakan bahwa “Ada pengaruh yang positif antara motivasi berprestasi dengan mencapai kinerja. Artinya pimpinan, manejer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah di sebabkan karena motivasi kerjanya rendah”.

Hasil dari penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Agusta et al., 2013; Jufrizen, 2017, 2018) dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.”

2.2.3 Pengaruh Pelatihan Dan motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

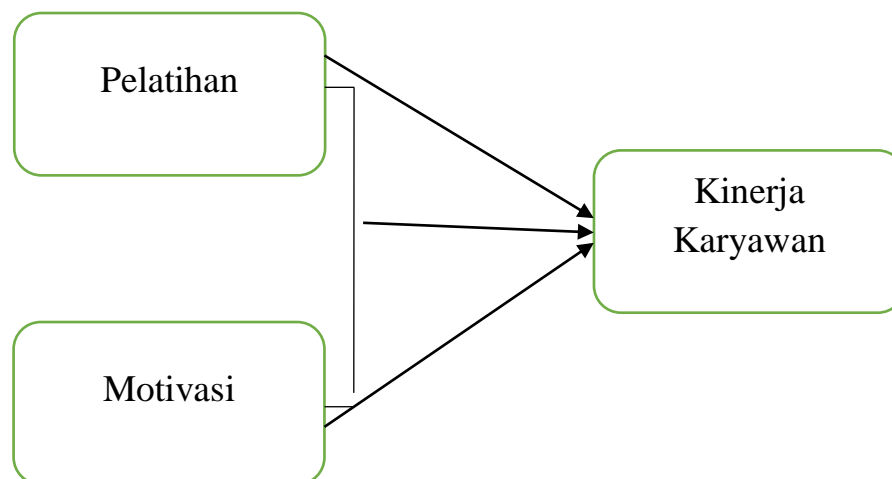
Hasil dari penelitian menurut Andayani & Makian, (2017) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT. PCI Elektronik Internasional)” dari hasil penelitian tersebut dapat di jelaskan bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Hasil Penelitian dari Prayogi & Nursidin (2018) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” menyatakan bahwa pelatihan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian Mujiatun (2015) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional Vi Badan Kepegawaian Negara Medan” menyatakan bahwa pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang lain juga menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Amanah, 2020; Effendy & Lesmana, 2018; Rachmawati, 2018).

Berdasarkan uraian di atas, kerangka konseptual dapat di kemukakan pada penelitian ini, dengan menggambarkan dalam bentuk sketsa sebagai berikut:



Gambar 1.2 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian:

1. Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara III (persero) Medan.
2. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara III (persero) Medan.
3. Ada pengaruh pelatihan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT.Nusantara III (persero) Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari satu penelitian yang menjadi definisi operasional adalah :

3.1.1 Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Bangun (2012, hal. 231) mengatakan penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, kinerja karyawan adalah hasil kerja secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Tabel 1.3 Indikator Kinerja

No	Indikator	Pertanyaan
1	Efektif	
2	Efisien	
3	Kualitas	
4	Ketepatan Waktu	
5	Produktivitas	
6	Keselamatan	

Sumber : Moeheriono (2012, hal. 114)

3.1.2 Pelatihan (X1)

Pelatihan merupakan suatu upaya yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran serta pengenalan mengenai pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku oleh para karyawan.

Tabel 2.3 Indikator Pelatihan

No	Indikator	Nomor Pertanyaan
1	Mampu memfasilitasi pekerja dalam mencapai tujuan	
2	Mampu memotivasi peserta	
3	Mampu meningkatkan daya ingat	
4	Mampu mendorong peserta untuk menerapkan pengetahuan	

Sumber : Heinich dalam (Pribadi, 2014, hal. 9)

3.1.3 Motivasi (X2)

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali di artikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Tabel 3.3 Indikator Motivasi

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

Sumber : Mangkunegara (2007, hal. 111)

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan Jl. Sei Batanghari No, 2 Medan.

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan mulai bulan September sampai dengan Desember 2021.

Tabel 4.3 Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																			
		Juli -21				Agustus -21				Desember -21				Januari -22				Februari -22			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset	■																			
2	Pengajuan Judul		■																		
3	Pembuatan Proposal			■	■	■	■														
4	Bimbingan Proposal					■	■	■	■	■											
5	Seminar Proposal									■											
6	Pengumpulan Data									■	■	■	■								
7	Penyusunan Skripsi													■	■						
8	Bimbingan Skripsi															■	■	■	■		
9	Sidang Meja Hijau																				■

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2013, hal. 62) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik

tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini objek yang diteliti adalah keseluruhan karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (persero) yang berjumlah 659 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Juliandi, A., Irfan, & Manurung (2015, hal. 51) mengatakan sampel adalah wakil-wakil dari populasi. Bentuk pengambilan sampel dari penelitian ini adalah *probability sampling*. Lebih lanjut dijelaskan oleh Juliandi, A., Irfan, & Manurung (2015, hal. 53) bahwa *probability sampling* adalah teknik pengambilan sample dimana seluruh anggota/elemen populasi memiliki peluang (*probability*) yang sama untuk dijadikan sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan peneliti adalah dengan teknik *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2016, hal. 82) menyatakan bahwa *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Penentuan jumlah sample yang diambil sebagai responden, mengingat jumlah populasi yang terlalu banyak dan waktu penelitian yang cukup singkat maka akan diambil sampel sebanyak 86 orang responden yang disebar ke tempat divisi yaitu divisi BOPT, divisi DAMR, divisi BOKA, dan divisi BSDM pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan.

Adapun peneliti menggunakan rumus *Slovin* karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus representatif agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah

sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan yang sederhana.

Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut:

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

Sumber: Juliandi, A., Irfan, & Manurung (2015, hal. 59)

Keterangan:

- n = Ukuran Sampel
 N = Ukuran Populasi
 e = Persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat di tolerir 10%

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

$$n = \frac{659}{1 + 659(10\%)^2}$$

$$n = \frac{659}{1 + 659(0,01)}$$

$$n = \frac{659}{1 + 6,59}$$

$$n = \frac{659}{7,59}$$

$$n = 86$$

Tabel 5.3 Daftar Sampel Penelitian

No	Devisi	Sampel
1	Devisi BOPT	20 Orang
2	Devisi DAMR	22 Orang
3	Devisi BOKA	26 Orang
4	Devisi BSDM	18 Orang
Jumlah		86 Orang

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

3.4.1 Angket/Kuesioner

Angket/kuesioner yaitu dengan membuat daftar pertanyaan atau pernyataan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, berkaitan dengan pendidikan dan pengalaman kerja untuk mengetahui kinerja karyawan dengan menggunakan skala *likert* dan setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi jawaban, yaitu:

Tabel 6.3 Tabel Skala Likert

No	Pertanyaan	Bobot
1	Sangat Setuju	
2	Setuju	
3	Kurang Setuju	
4	Tidak Setuju	
5	Sangat Tidak Setuju	

Sumber : Juliandi, A., Irfan, & Manurung (2015, hal. 70)

Skala pengukuran dengan pilihan jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju bertujuan untuk menunjukkan keakraban, intensitas atau frekuensi atas jawaban responden dari pertanyaan atau pertanyaan dari variabel yang diteliti.

Agar hasil kuesioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji validitas dan reabilitas sebagai berikut:

3.5 Uji Validitas dan Uji Reabilitas

3.5.1 Uji Validitas

Seperti yang dikatakan Juliandi, A., Irfan, & Manurung, (2015, hal. 133) validitas memiliki nama lain seperti sahih, tepat. Ide pokoknya sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Salah satu cara untuk menguji validitas ini adalah *Korelasi Item Total*, yakni mengkorelasikan skor-skor suatu item angket dengan totalnya. Menurut Sugiyono (2016, hal. 183) rumus uji validitas 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 (2016, hal. 183)

Keterangan:

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum xi$ = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum yi$ = Jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum xi^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum yi^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum xi)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum yi)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum xiyi)$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

r_{xy} = Besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

Hipotesis:

$H_0 : p = 0$ [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)]

$H_a : p \neq 0$ [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan atau probabilitas yang dihitung $<$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig.2 tailed $<$ α 0,05).
- 2) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negative dan atau probabilitas yang dihitung $>$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig.2 tailed $>$ α 0,05).

3.5.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Menurut Arikunto dalam (Juliandi, A., Irfan, & Manurung, 2015, hal. 82) pengujian Reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dikatakan reliabel bila hasil Alpha $>$ 0,6 dengan rumus sebagai berikut:

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

Sumber: Arikunto dalam (Juliandi, A., Irfan, & Manurung, 2015, hal. 82)

Keterangannya:

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$$\sum \sigma b^2 = \text{Jumlah varians butir}$$

$$\sigma b^2 = \text{Varians total}$$

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, menurut Juliandi, A., Irfan, & Manurung (2015, hal. 85) analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau numerik tertentu. Kemudian menarik kesimpulan dari pengajuan tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini:

3.6.1 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2016, hal. 192) rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

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

Sumber: Sugiyono (2016, hal. 192)

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b_1 dan b_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = Pengaruh Pelatihan

X_2 = Pengaruh Pengalaman Kerja

ϵ = *Error of term*

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Dengan regresi linier berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE (*Best Little Unbiased Estimation*). Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

a. Uji Linearitas

Pengujian linearitas untuk melihat apakah dalam model regresi hubungan antara variabel adalah linier atau tidak. Ketentuan dilihat dari nilai signifikansi linearity jika nilai $\text{sig} > \alpha 0,05$, maka model regresi adalah linier, sebaliknya jika nilai probabilitasnya $\text{sig} < \alpha 0,05$, maka model regresi adalah tidak linier.

b. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

c. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen. Apakah

terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya. Metode regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi digunakan matrik kolerasi variabel - variabel bebas, dan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) yang umum menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* $> 0,1$ atau nilai VIF < 10 .

d. Uji Heterokedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidak samaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya.

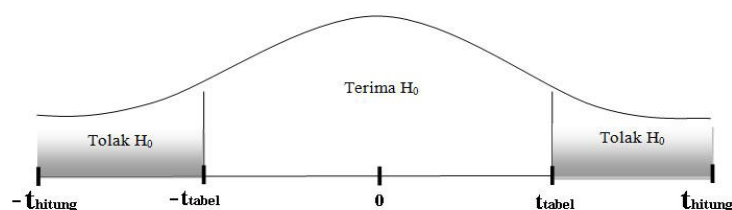
Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

- 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-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

3.6.3 Pengujian Hipotesis

a. Uji secara 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).



Gambar 2.3 Kriteria Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel bebas dengan variabel terikat. Menurut Sugiyono (2016, hal. 184) uji parsial dihitung dengan rumus:

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

Rumus: Sugiyono (2016, hal. 184)

Keterangan:

t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

r = Korelasi Parsial yang ditentukan

n = Jumlah sampel

Tahap-Tahap:

1) Alternatif satu, manual (dengan melihat nilai t)

a) Hipotesis Statistik :

(1) $H_0 : \rho = 0$ (korelasi/hubungan variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) adalah signifikan)

(2) $H_a : \rho \neq 0$ (korelasi/hubungan variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) adalah tidak signifikan)

b) Kriteria Penarikan Kesimpulan

(1) Tolak H_0 jika nilai $t_{hitung} \geq$ nilai t_{tabel}

(2) Terima H_a jika nilai $t_{hitung} \leq$ nilai t_{tabel}

c) Kesimpulan

Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, artinya korelasi/hubungan variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) signifikan.

2) Alternatif dua, dengan komputer seperti SPSS (dengan melihat nilai probabilitas).

a) Hipotesis Statistik

(1) $H_0 : \rho = 0$ (korelasi/hubungan variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) adalah signifikan)

(2) $H_a : \rho \neq 0$ (korelasi/hubungan variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) adalah signifikan)

b) Kriteria Penarikan Kesimpulan

(1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas kesalahan yang dihitung lebih kecil dari probabilitas kesalahan yang ditetapkan ($\text{sig} < \alpha_{0,05}$)

(2) Terima H_0 jika nilai probabilitas kesalahan yang dihitung lebih besar dari probabilitas kesalahan yang ditetapkan ($\text{sig} > \alpha_{0,05}$)

c) Kesimpulan:

Nilai $\text{sig}_{0,000} < \alpha_{0,05}$, maka H_0 ditolak, artinya korelasi/hubungan variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) adalah signifikan.

b. Uji F

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda dihitung dengan rumus menurut Sugiyono (2016, hal. 192) sebagai berikut:

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

Sumber: Sugiyono (2016, hal. 192)

Keterangan:

R^2 = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Adapun pengujian sebagai berikut:

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

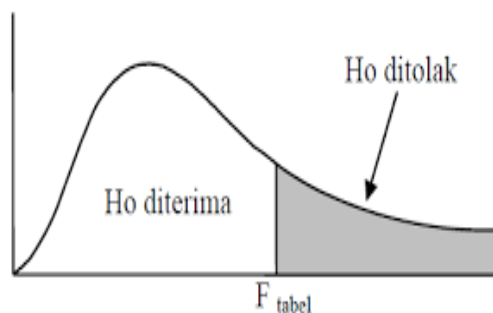
$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

F_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi

F_{tabel} = Nilai F dalam tabel F berdasarkan n

Kriteria Pengujian:

- 1) Tolak H_0 apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau $-F_{\text{hitung}} < -F_{\text{tabel}}$
- 2) Terima H_0 apabila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ atau $-F_{\text{hitung}} > -F_{\text{tabel}}$



Gambar 3.3 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

c. Koefisien Determinasi (D)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variabel-variabel independen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan variabel dependen teratas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar varians variabel berikut dipergunakan oleh varians variabel bebas, atau dengan kata lain seberapa besar variabel bebas dipengaruhi variabel terikat dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

D = Determinasi

R = Nilai Kontribusi

Untuk mempermudah peneliti dalam pengelolaan dan menganalisis data penelitian menggunakan program computer yaitu *Stistical Program For Sosial Science* (SPSS).

BAB 4

ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Berdirinya PT. Perkebunan Nusantara III

Sejarah Perseroan diawali dengan proses pengambil alihan perusahaan-perusahaan perkebunan milik Belanda oleh Pemerintah RI yang dikenal sebagai proses nasionalisasi perusahaan perkebunan asing menjadi Perseroan Perkebunan Negara (PPN) di tahun 1958. Pada tahun 1968, Perseroan Perkebunan Negara (PPN) direstrukturisasi menjadi beberapa kesatuan Perusahaan Negara Perkebunan (PNP). Pada tahun 1974, Bentuk badan hukumnya diubah menjadi PT Perkebunan (Persero). Guna meningkatkan efisiensi dan efektifitas kegiatan usaha perusahaan BUMN. Pemerintah merestrukturisasi BUMN subsektor perkebunan dengan melakukan penggabungan usaha berdasarkan wilayah eksploitasi dan perampingan struktur organisasi. Diawali dengan langkah penggabungan manajemen. Selanjutnya di tahun 1994, 3 (tiga) BUMN Perkebunan yang terdiri dari PT Perkebunan III (Persero), PT Perkebunan IV (Persero) dan PT Perkebunan V (Persero) pengelolaannya ke dalam satu manajemen. Melalui Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1996 tanggal 14 Pebruari 1996, ketiga perseroan tersebut digabung dan diberi nama PT Perkebunan Nusantara III (Persero) yang berkedudukan di Medan, Sumatera Utara.

PT Perkebunan Nusantara III (Persero) didirikan dengan Akte Notaris Harun Kamil, SH, No . 36 tanggal 11 Maret 1996 dan telah disahkan Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No. C2-8331.HT.01.01.TH.96 tanggal 8 Agustus 1996 yang dimuat di dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 81 Tahun 1996 Tambahan Berita Negara No. 8674 Tahun 1996.

4.1.2 Visi Dan Misi PT. Perkebunan Nusantara III

Visi PT. Perkebunan Nusantara III

Menjadi Perusahaan Agribisnis nasional yang unggul dan berdaya saing kelas dunia serta berkontribusi secara berkesinambungan bagi kemajuan bangsa

Misi PT. Perkebunan Nusantara III

Mewujudkan grup usaha berbasis sumberdaya perkebunan yang terintegrasi dan bersinergi dalam memberikan nilai tambah (value creation) bagi stakeholders.

4.1.2.1 Logo PT. Perkebunan Nusantara III



Gambar 4.4 Logo Perusahaan

4.2 Hasil Penelitian

Pada bagian ini disajikan hasil penelitian yang terdiri dari beberapa bagian yaitu: (1) demografi responden, (2) validitas dan reliabilitas instrumen kuesioner penelitian (3) uji asumsi klasik, (4) analisis persamaan regresi berganda dan (5) uji hipotesis.

4.2.1 Demografi Responden

4.2.1.1 Karakteristik Responden

Berikut ini adalah karakteristik responden yang terdiri dari jenis kelamin, pendidikan, dan usia sebagai berikut:

1. Berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan diperoleh data tentang jenis kelamin responden sebagaimana dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 7.4 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi			Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	1	Laki-laki	50	58%
	2	Wanita	36	42%
Jumlah			86	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 7.4 , dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini berjumlah 50 laki-laki, yaitu sebanyak (58%), sedangkan responden perempuan lebih sedikit sebesar 36 orang yaitu 42%.

2. Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan merupakan faktor yang sangat penting untuk merekrut pegawai baru. Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data pendidikan terakhir responden sebagaimana dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 8.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMK/SMA	10	12%
2	Strata-1	76	88%
Jumlah		86	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 8.4, dapat dilihat bahwa berdasarkan tingkat pendidikan responden Lulusan S1 mendominasi sebanyak 88% karyawan, sedangkan sisanya sebanyak 12% adalah lulusan SMA/SMK.

3. Berdasarkan Usia

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan dari kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh data mengenai batas usia responden mulai dari termuda sampai yang tertua, sebagaimana dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 9.4 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Jenjang Usia	Frekuensi	Persentase
1	15-25	25	29%
2	26-30	40	47%
3	31-35	15	17%
4	>40	6	7%
Jumlah		86	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 9.4, dapat dilihat bahwa berdasarkan usia responden terbanyak adalah 26-30 tahun (47%), selanjutnya 15-25 tahun (29%), 31-35 tahun (17%) dan sisanya >40 tahun (7%).

4.2.1.2 Analisis Deskriptif Jawaban Responden

1. Tabulasi Jawaban Responden Terhadap Pelatihan

Berikut ini tabulasi jawaban responden pelatihan sebagai berikut ini:

Tabel 10.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Angket Pelatihan (X1)

NO. item	STS=1		TS=2		R=3		S=4		SS=5		JLH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	9	9	11	69	80	0	0	0	0	86	100
2	0	0	0	0	15	17	61	71	10	12	86	100
3	0	0	14	16	45	52	17	20	10	12	86	100
4	0	0	22	26	45	52	19	22	0	0	86	100
5	0	0	68	79	18	21	0	0	0	0	86	100
6	0	0	15	17	71	83	0	0	0	0	86	100
7	0	0	14	16	64	75	8	9	0	0	86	100
8	0	0	58	67	18	21	10	12	0	0	86	100

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 10.4 dapat diketahui hasil sebagai berikut:

1. Pernyataan nomor 1 (Perusahaan mengadakan pelatihan setiap minggu atau bulan) sebanyak 86 responden yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 69 responden (80%), yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 9 responden (11%), dan yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 8 responden (9%).

2. Pernyataan nomor 2 (Perusahaan memberikan kesempatan saya untuk ikut training agar meningkatnya kualitas kinerja saya) sebanyak 86 responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 10 responden (12%), yang memberikan jawaban setuju sebanyak 61 responden (71%), dan yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 15 responden (17%).
3. Pernyataan nomor 3 (Saya sangat termotivasi untuk ikut training yang diadakan perusahaan) sebanyak 86 responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 10 responden (12%), yang memberikan jawaban setuju sebanyak 17 responden (20%), yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 45 responden (52%), dan yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 14 responden (16%).
4. Pernyataan nomor 4 (Perusahaan memberikan dorongan yang membuat saya lebih mandiri dalam menghadapi pekerjaan) sebanyak 86 responden yang memberikan jawaban setuju sebanyak 19 responden (22%), yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 45 responden (52%), dan yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 22 responden (26%).
5. Pernyataan nomor 5 (Pelatihan yang diadakan mampu meningkatkan daya ingat) sebanyak 86 responden yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 18 responden (21%), dan yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 68 responden (79%).
6. Pernyataan nomor 6 (Perusahaan meningkatkan rasa ingin tahu saya untuk belajar hal baru) sebanyak 86 responden yang memberikan jawaban

ragu-ragu sebanyak 71 responden (83%), dan yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 15 responden (17%).

7. Pernyataan nomor 7 (Setelah mendapatkan ilmu dari training yang diadakan, saya langsung menerapkan pada pekerjaan saya) sebanyak 86 responden yang memberikan jawaban setuju sebanyak 8 responden (9%), yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 64 responden (75%), dan yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 14 responden (16%).
8. Pernyataan nomor 8 (Perusahaan membuat saya dapat mengajari teman-teman kerja saya lainnya) sebanyak 86 responden yang memberikan jawaban setuju sebanyak 10 responden (12%), yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 18 responden (21%), dan yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 58 responden (67%).

2. Tabulasi Jawaban Responden Terhadap Motivasi

Berikut ini tabulasi jawaban responden Motivasi sebagai berikut ini:

Tabel 11.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Angket Motivasi (X2)

NO. item	STS=1		TS=2		R=3		S=4		SS=5		JLH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	6	56	65	15	17	9	11	1	1	86	100
2	1	1	0	0	18	21	59	69	8	9	86	100
3	0	0	9	11	37	43	32	37	8	9	86	100
4	0	0	14	16	36	42	31	36	5	6	86	100
5	0	0	52	61	27	31	5	6	2	2	86	100
6	0	0	12	14	54	63	17	20	3	3	86	100
7	0	0	8	9	53	62	22	26	3	3	86	100

8	0	0	40	47	19	22	19	22	8	9	86	100
9	0	0	19	22	40	46	18	21	9	11	86	100
10	0	0	27	31	32	37	23	27	4	5	86	100

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 11.4 dapat diketahui hasil sebagai berikut:

1. Pernyataan nomor 1 (Perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaan) sebanyak 86 responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 1 responden (1%), yang memberikan jawaban setuju sebanyak 9 responden (11%), yang memberikan jawaban ragu-ragu yaitu sebanyak 15 responden (17%), yang memberikan jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 56 responden (65%), dan yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 5 responden (6%).
2. Pernyataan nomor 2 (Saya harus bekerja lebih keras lagi untuk mendapatkan gaji yang lebih tinggi) sebanyak 86 responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 8 responden (9%), yang memberikan jawaban setuju sebanyak 59 responden (69%), yang memberikan jawaban ragu-ragu yaitu sebanyak 18 responden (21%), dan yang memberikan jawaban sangat tidak setuju yaitu sebanyak 1 responden (1%).
3. Pernyataan nomor 3 (Perusahaan memberikan kebutuhan dan fasilitas yang diminta untuk memajukan kualitas kerja) sebanyak 86 responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 8 responden (9%), yang memberikan jawaban setuju sebanyak 32 responden (37%), yang

- memberikan jawaban ragu-ragu yaitu sebanyak 37 responden (43%), dan yang memberikan jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 9 responden (11%).
4. Pernyataan nomor 4 (Saya selalu berusaha untuk memberikan kinerja yang terbaik kepada perusahaan) sebanyak 86 responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 5 responden (6%), yang memberikan jawaban setuju sebanyak 31 responden (36%), yang memberikan jawaban ragu-ragu yaitu sebanyak 36 responden (42%), dan yang memberikan jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 14 responden (16%).
 5. Pernyataan nomor 5 (Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan dengan tepat waktu) sebanyak 86 responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 2 responden (2%), yang memberikan jawaban setuju sebanyak 5 responden (6%), yang memberikan jawaban ragu-ragu yaitu sebanyak 27 responden (31%), dan yang memberikan jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 52 responden (61%).
 6. Pernyataan nomor 6 (Saya selalu memanfaatkan waktu luang untuk menyelesaikan pekerjaan yang ada) sebanyak 86 responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 3 responden (3%), yang memberikan jawaban setuju sebanyak 17 responden (20%), yang memberikan jawaban ragu-ragu yaitu sebanyak 54 responden (63%), dan yang memberikan jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 12 responden (14%).
 7. Pernyataan nomor 7 (Perusahaan memberikan jaminan hari tua kepada karyawan yang cukup) sebanyak 86 responden yang memberikan jawaban

sangat setuju yaitu sebanyak 3 responden (3%), yang memberikan jawaban setuju sebanyak 22 responden (26%), yang memberikan jawaban ragu-ragu yaitu sebanyak 53 responden (62%), dan yang memberikan jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 8 responden (9%).

8. Pernyataan nomor 8 (Perusahaan memberikan prospek yang baik kepada karyawan untuk kedepannya) sebanyak 86 responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 8 responden (9%), yang memberikan jawaban setuju sebanyak 19 responden (22%), yang memberikan jawaban ragu-ragu yaitu sebanyak 19 responden (22%), dan yang memberikan jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 40 responden (47%).
9. Pernyataan nomor 9 (Saya selalu tekun mengerjakan semua pekerjaan yang diberikan kepada saya) sebanyak 86 responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 9 responden (11%), yang memberikan jawaban setuju sebanyak 18 responden (21%), yang memberikan jawaban ragu-ragu yaitu sebanyak 40 responden (46%), dan yang memberikan jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 19 responden (22%).
10. Pernyataan nomor 10 (Perusahaan memberikan tunjangan kepada karyawan yang tekun) sebanyak 86 responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 4 responden (5%), yang memberikan jawaban setuju sebanyak 23 responden (27%), yang memberikan jawaban ragu-ragu yaitu sebanyak 32 responden (37%), dan yang memberikan jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 27 responden (31%).

3. Tabulasi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan

Berikut ini tabulasi jawaban responden kinerja karyawan sebagai berikut ini:

Tabel 12.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Angket Kinerja Karyawan (Y)

NO. item	STS=1		TS=2		R=3		S=4		SS=5		JLH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	6	66	76	9	11	5	6	1	1	86	100
2	1	1	0	0	24	28	52	60	9	11	86	100
3	0	0	9	11	46	52	22	26	9	11	86	100
4	0	0	14	16	52	61	19	22	1	1	86	100
5	0	0	56	65	28	33	1	1	1	1	86	100
6	0	0	15	17	68	80	2	2	1	1	86	100
7	0	0	11	13	67	78	8	9	0	0	86	100
8	0	0	45	52	22	26	19	22	0	0	86	100
9	0	0	17	20	42	48	17	20	10	12	86	100
10	5	6	58	68	8	9	15	17	0	0	86	100
11	0	0	0	0	25	29	53	62	8	9	86	100
12	0	0	27	31	19	22	23	27	17	20	86	100

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 12.4 dapat diketahui hasil sebagai berikut:

1. Pernyataan nomor 1 (Saya dapat mengerjakan beberapa pekerjaan dengan sistem kerja yang saya susun sendiri) sebanyak 86 responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 1 responden (1%), yang memberikan jawaban setuju sebanyak 5 responden (6%), yang memberikan jawaban ragu-ragu yaitu sebanyak 9 responden (11%), yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 66 responden (76%), dan yang

memberikan jawaban sangat tidak setuju yaitu sebanyak 5 responden (6%).

2. Pernyataan nomor 2 (Saya selalu bisa memanajemen waktu dengan baik dan sesuai target deadline pekerjaan) sebanyak 86 responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 9 responden (11%), yang memberikan jawaban setuju sebanyak 52 responden (60%), yang memberikan jawaban ragu-ragu yaitu sebanyak 24 responden (28%), dan yang memberikan jawaban sangat tidak setuju yaitu sebanyak 1 responden (1%).
3. Pernyataan nomor 3 (Saya dapat melakukan pekerjaan tanpa kesalahan sedikitpun) sebanyak 86 responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 9 responden (11%), yang memberikan jawaban setuju sebanyak 22 responden (26%), yang memberikan jawaban ragu-ragu yaitu sebanyak 46 responden (52%), dan yang memberikan jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 9 responden (11%).
4. Pernyataan nomor 4 (Saya selalu mengevaluasi kembali pekerjaan yang telah dilakukan) sebanyak 86 responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 1 responden (1%), yang memberikan jawaban setuju sebanyak 19 responden (22%), yang memberikan jawaban ragu-ragu yaitu sebanyak 52 responden (61%), dan yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 14 responden (16%).
5. Pernyataan nomor 5 (Saya mampu menganalisis data/informasi yang telah tersedia di perusahaan) sebanyak 86 responden yang memberikan jawaban

sangat setuju yaitu sebanyak 1 responden (1%), yang memberikan jawaban setuju sebanyak 1 responden (1%), yang memberikan jawaban ragu-ragu yaitu sebanyak 28 responden (33%), dan yang memberikan jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 56 responden (65%).

6. Pernyataan nomor 6 (Saya memiliki skill lain selain yang menjadi pekerjaan saya) sebanyak 86 responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 1 responden (1%), yang memberikan jawaban setuju sebanyak 2 responden (2%), yang memberikan jawaban ragu-ragu yaitu sebanyak 68 responden (80%), dan yang memberikan jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 15 responden (17%).
7. Pernyataan nomor 7 (Saya dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah di tentukan) sebanyak 86 responden yang memberikan jawaban setuju sebanyak 8 responden (9%), yang memberikan jawaban ragu-ragu yaitu sebanyak 67 responden (78%), dan yang memberikan jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 11 responden (13%).
8. Pernyataan nomor 8 (Perusahaan sangat disiplin terhadap seluruh karyawannya) sebanyak 86 responden yang memberikan jawaban setuju sebanyak 19 responden (22%), yang memberikan jawaban ragu-ragu yaitu sebanyak 22 responden (26%), dan yang memberikan jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 45 responden (52%).
9. Pernyataan nomor 9 (Saya selalu melakukan tugas tanpa menunggu perintah dari atasan) sebanyak 86 responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 10 responden (12%), yang memberikan

jawaban setuju sebanyak 17 responden (20%), yang memberikan jawaban ragu-ragu yaitu sebanyak 42 responden (48%), dan yang memberikan jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 17 responden (20%).

10. Pernyataan nomor 10 (Jika ada kesalahan dalam pekerjaan, saya selalu memperbaikinya menjadi ke lebih baik lagi) sebanyak 86 responden yang memberikan jawaban setuju sebanyak 15 responden (17%), yang memberikan jawaban ragu-ragu yaitu sebanyak 8 responden (9%), yang memberikan jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 58 responden (68%), dan yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 5 responden (6%).
11. Pernyataan nomor 11 (Perusahaan menyediakan Peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan sanga baik) sebanyak 86 responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 8 responden (9%), yang memberikan jawaban setuju sebanyak 53 responden (62%), dan yang memberikan jawaban ragu-ragu yaitu sebanyak 25 responden (29%).
12. Pernyataan nomor 12 (Saya selalu berhati-hati dan menaati peraturan K3 dalam melakukan pekerjaan) sebanyak 86 responden yang memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 17 responden (20%), yang memberikan jawaban setuju sebanyak 23 responden (27%), yang memberikan jawaban ragu-ragu yaitu sebanyak 19 responden (22%), dan yang memberikan jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 27 responden (31%).

4.2.2 Validitas dan Reliabilitas

Variabel Pelatihan (X_1) dalam penelitian terdiri dari 4 (empat indikator), variabel motivasi (X_2) terdiri dari 5 (lima indikator) dan variabel kinerja karyawan (Y) terdiri dari 6 (enam indikator). Hasil uji validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut.

4.2.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kevalidan suatu instrumen. Instrumen dikatakan valid apabila instrumen digunakan dapat mengukur apa yang diinginkan. Pengujian validitas angket setiap variabel dilakukan dengan rumus korelasi bivariate person yang diolah dengan *software* SPSS 23.0 yang ketentuannya apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada ($\alpha = 0,05$) dengan $n = 86$ maka instrumen dianggap valid dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen dianggap tidak valid. Adapun hasil pengujian validitas angket tersebut dipaparkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 13.4 Hasil Perhitungan Uji Validitas Angket Pelatihan (X_1)

No.Item	r-tabel	r-hitung	Kategori
1	0.212	0,523	Valid
2	0.212	0,624	Valid
3	0.212	0,850	Valid
4	0.212	0,721	Valid
5	0.212	0,248	Valid
6	0.212	0,503	Valid
7	0.212	0,585	Valid
8	0.212	0,768	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan pada tabel 13.4 variabel pelatihan diatas diketahui bahwa hasil koefisien korelasi semua butir instrument variabel penelitian $>$ dari r-tabel.

Dengan demikian, keseluruhan item pernyataan dalam instrument penelitian dapat dinyatakan valid sehingga pernyataan yang tertuang dalam instrumen penelitian dapat digunakan untuk penelitian. Keseluruhan item pernyataan yang valid berarti pernyataan dalam angket sudah mampu menggambarkan indikator setiap variabel.

Tabel 14.4 Hasil Perhitungan Uji Validitas Angket Motivasi (X2)

No.Item	r-tabel	r-hitung	Kategori
1	0.212	0,698	Valid
2	0.212	0,276	Valid
3	0.212	0,766	Valid
4	0.212	0,803	Valid
5	0.212	0,564	Valid
6	0.212	0,712	Valid
7	0.212	0,729	Valid
8	0.212	0,858	Valid
9	0.212	0,319	Valid
10	0.212	0,788	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan pada tabel 14.4 variabel motivasi diatas diketahui bahwa hasil koefisien korelasi semua butir instrument variabel penelitian > dari r tabel. Dengan demikian, keseluruhan item pernyataan dalam instrument penelitian dapat dinyatakan valid sehingga pernyataan yang tertuang dalam instrumen penelitian dapat digunakan untuk penelitian. Keseluruhan item pernyataan yang valid berarti pernyataan dalam angket sudah mampu menggambarkan indikator setiap variabel.

Tabel 15.4 Hasil Perhitungan Uji Validitas Angket Kinerja Karyawan (Y)

No.Item	r-tabel	r-hitung	Kategori
1	0.212	0,562	Valid
2	0.212	0,332	Valid
3	0.212	0,764	Valid
4	0.212	0,685	Valid

5	0.212	0,415	Valid
6	0.212	0,450	Valid
7	0.212	0,455	Valid
8	0.212	0,691	Valid
9	0.212	0,469	Valid
10	0.212	0,520	Valid
11	0.212	0,309	Valid
12	0.212	0,707	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan pada tabel 15.4 variabel kinerja karyawan diatas diketahui bahwa hasil koefisien korelasi semua butir instrumen variabel penelitian $>$ dari r tabel. Dengan demikian, keseluruhan item pernyataan dalam instrument penelitian dapat dinyatakan valid sehingga pernyataan yang tertuang dalam instrumen penelitian dapat digunakan untuk penelitian. Keseluruhan item pernyataan yang valid berarti pernyataan dalam angket sudah mampu menggambarkan indikator setiap variabel.

4.2.2.2 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

Untuk uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*, ketentuannya adalah jika nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60 maka angket dinyatakan reliabel sementara jika nilai *Cronbach Alpha* $<$ 0,60 maka angket tidak reliabel. Berikut ini adalah tabel hasil uji reliabilitas setiap masing-masing variabel :

Tabel 16.4 Uji Reliabilitas Angket Pelatihan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.773	8

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Setelah dilakukan pengujian terhadap seluruh item pernyataan setiap masing-masing variabel diperoleh *Cronbach Alpha* > 0,60 yaitu variabel pelatihan sebesar 0,700. Maka dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan angket penelitian ini adalah reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian. Seluruh item pernyataan angket penelitian reliabel artinya angket ini memiliki hasil yang konsisten jika dilakukan pengukuran dengan model yang berbeda dan dapat digunakan dimanapun dan waktu kapanpun.

Tabel 17.4 Uji Reliabilitas Angket Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.850	10

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Setelah dilakukan pengujian terhadap seluruh item pernyataan setiap masing-masing variabel diperoleh *Cronbach Alpha* > 0,60 yaitu Motivasi sebesar 0,800. Maka dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan angket penelitian ini adalah reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian. Seluruh item pernyataan angket penelitian reliabel artinya angket ini memiliki hasil yang konsisten jika dilakukan pengukuran dengan model yang berbeda dan dapat digunakan dimanapun dan waktu kapanpun.

Tabel 18.4 Uji Reliabilitas Angket Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.773	12

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Setelah dilakukan pengujian terhadap seluruh item pernyataan setiap masing-masing variabel diperoleh *Cronbach Alpha* > 0,60 yaitu Kinerja Karyawan sebesar 0,773. Maka dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan angket penelitian ini adalah reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian. Seluruh item pernyataan angket penelitian reliabel artinya angket ini memiliki hasil yang konsisten jika dilakukan pengukuran dengan model yang berbeda dan dapat digunakan dimanapun dan waktu kapanpun.

4.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan dalam analisis statistika menggunakan regresi linier berganda, maka perlu dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji linieritas, uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Pengujian tersebut akan dijabarkan sebagai berikut:

4.2.3.1 Uji Linieritas

Dalam melakukan analisis regresi data syarat yang harus dipenuhi terlebih dahulu adalah bahwa data dan model regresi yang digunakan harus linier. Ketentuan dilihat dari nilai signifikansi deviation from linearity jika nilai $\text{sig} > \alpha$ 0,05, maka model regresi adalah linier, sebaliknya jika nilai probabilitasnya $\text{sig} < \alpha$ 0,05, maka model regresi adalah tidak linier.

Tabel 19.4 Hasil Uji Linieritas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F
Unstandardized Residual *	Between Groups	(Combined)	460.391	56	8.221	4.541
Unstandardized		Linearity	.000	1	.000	.000

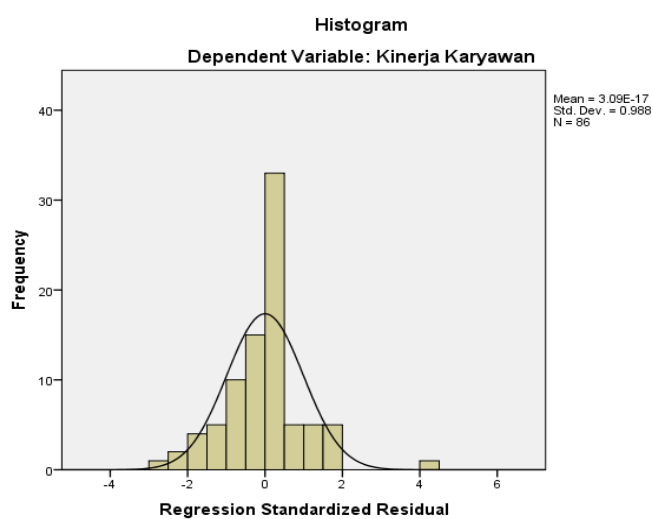
Predicted Value	Deviation from Linearity	460.391	55	8.371	4.624
	Within Groups	52.500	29	1.810	
	Total	512.891	85		

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini memiliki hubungan yang linier secara signifikan antara variabel independent dan variabel dependent yaitu dengan nilai $4,624 > 0,05$.

4.2.3.2 Uji Normalitas

Dalam melakukan analisis regresi data syarat yang harus dipenuhi terlebih dahulu adalah bahwa data dan model regresi yang digunakan harus berdistribusi normal. Untuk menyatakan data berdistribusi normal atau tidak dapat dilihat berdasarkan Grafik P-plot dan histogram. Hasil pengujian normalitas selengkapya dapat dilihat pada grafik berikut.

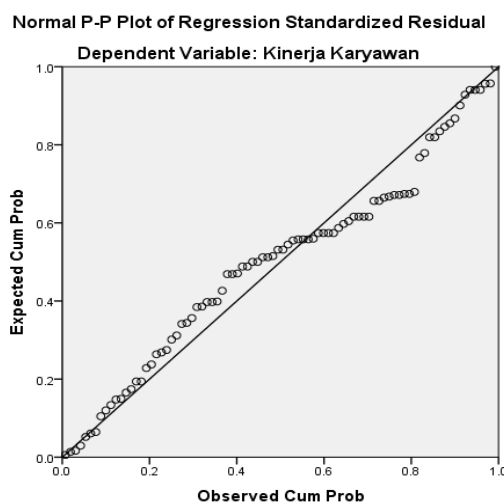


Gambar 5.4 Grafik Histogram

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Jika dilihat pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng kekiri atau melenceng kekanan dan bentuk kurvanya berada dititik tengah, maka dapat dikatakan data pada penelitian ini berdistribusi normal.

Gambar 6.4 Hasil grafik P-Plot



Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Selain itu, dapat juga dilihat pada grafik P-Plot diatas yang menunjukkan titik persebaran data berada diatas dan dibawah garis serta mengikuti arah garis diagonalnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada variabel ini berdistribusi normal. Dimana data berdistribusi normal artinya adalah jawaban yang diberikan oleh sampel penelitian yang digunakan dalam penelitian telah sesuai atau telah menggambarkan populasi.

4.2.3.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat apakah terdapat hubungan antar variabel bebas dalam penelitian. Asumsi uji multikolinearitas menyatakan bahwa variabel bebas harus terbebas dari gejala multikolinearitas. Syarat tidak

terjadi multikolinearitas dalam model regresi dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance*. Jika nilai VIF < 10 dan *tolerance* $> 0,1$ berarti tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 20.4 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
(Constant)		
Pelatihan	1.000	1.000
Motivasi	1.000	1.000

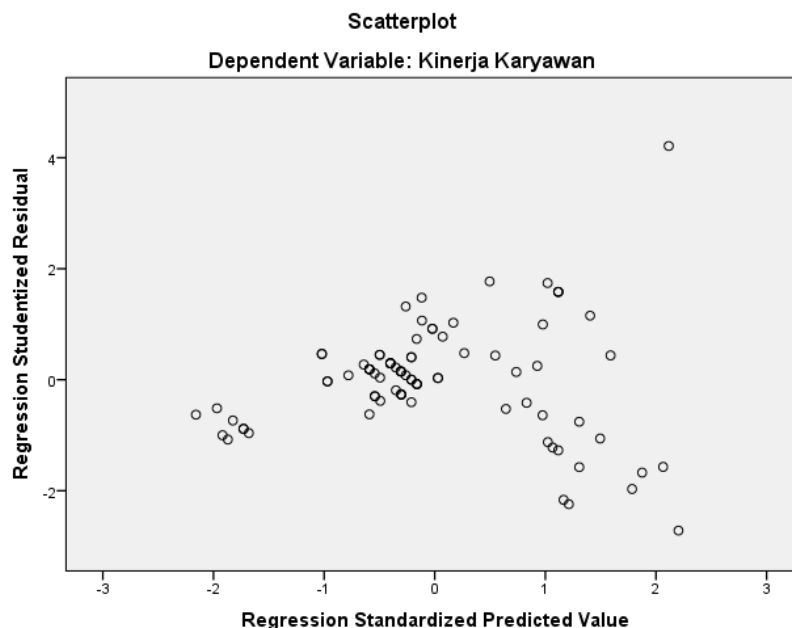
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS yang dilakukan diperoleh nilai Tolerance $1,000 > 0,1$ dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) $1,000 < 10$. Hal ini berarti bahwa kedua variabel bebas tidak saling memiliki hubungan dan baik digunakan untuk model regresi.

4.2.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini juga dilakukan dengan dengan melihat pola gambar *Scatterplot*. Data tidak terjadi heteroskedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar *scatterplots*, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Adapun hasil pengujian yang dilakukan seperti pada gambar berikut :



Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa titik-titik data menyebar diatas dan dibawah angka 0, titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar lagi, dan penyebaran titik-titik data juga tidak membentuk pola yang jelas, hal ini mendukung bukti bahwa tidak terjadi gejala heteroskedstisitas dalam model regresi ini.

4.2.4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Pelatihan (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Model regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS, dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 21.4 Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	17.318	2.663		6.504	.000
	Pelatihan	-.185	.092	-.119	-2.018	.047
	Motivasi	.731	.052	.833	14.117	.000

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan hasil yang dipaparkan di atas, maka model regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 17,318 + (-0,185X_1) + 0,731X_2$$

Berdasarkan persamaan diatas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 17,318 artinya jika variabel pelatihan dan motivasi bernilai 0, maka kinerja karyawan konstan sebesar 17,318.
2. Nilai koefisien pelatihan (b_1) bernilai -0,185 mengandung arti jika pelatihan mengalami kenaikan satu persen, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar -0,185% dengan syarat variabel independen lainnya bernilai tetap.
3. Nilai koefisien motivasi (b_2) bernilai 0,731 mengandung arti jika motivasi mengalami kenaikan satu persen, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,731% dengan syarat variabel independen lainnya bernilai tetap.

4.2.5 Hasil Uji Hipotesis

4.2.5.1 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Uji Parsial (Uji t) pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas (independen) yaitu, pelatihan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap variabel terikat (dependen) yaitu kinerja karyawan (Y). Kriteria yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dan t_{tabel} dengan tingkat kesalahan 5% (0,05). Sehingga kriterianya adalah jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dengan demikian H_a diterima dan sebaliknya jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dengan demikian H_a ditolak. Untuk mengetahui Uji t dapat dilihat pada tabel ini:

Tabel 22.4 Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17.318	2.663		6.504	.000
1 Pelatihan	-.185	.092	-.119	-2.018	.047
Motivasi	.731	.052	.833	14.117	.000

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas maka diketahui bahwa nilai t_{hitung} pada variabel Pelatihan (X_1) adalah sebesar -2,018 dengan nilai signifikansi sebesar 0,047. Sedangkan nilai $t_{tabel} = (\alpha/2 ; n-k) = (0,05/2; 86-2) = (0,025; 84)$, adalah sebesar 1,992. Maka dari hasil tersebut nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (-2,018 > 1,992) dan nilai signifikansi ($0,047 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_{a1} diterima.

Artinya ada pengaruh negatif dan signifikan antara pelatihan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Perkebunan Nusantara III.

Untuk variabel motivasi (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} 14,117 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan nilai $t_{tabel} = (\alpha/2 ; n-k) = (0,05/2; 86-2) = (0,025; 84)$, adalah sebesar 1,992. Maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($14,117 > 1,992$) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Perkebunan Nusantara III.

4.2.5.2 Hipotesis secara simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS Versi 23, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 23.4 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1264.132	2	632.066	102.286	.000 ^b
	Residual	512.891	83	6.179		
	Total	1777.023	85			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan

Sumber : Pengolahan oleh peneliti, 2022

Berdasarkan Tabel di atas, dapat di lihat bahwa nilai F_{hitung} $102,286 > F_{tabel}$ $0,051$ dengan taraf nyata (α) = 5% dengan penyebut $(n-k-1) = (86-2-1) = 83$, dan pembilang ($k=2$). Nilai signifikan (Sig F) ($0,000 < \alpha$ ($0,05$)), sehingga H_0 ditolak.

Ini berarti ada pengaruh signifikan antara pelatihan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III.

4.2.5.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat besarnya kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas pelatihan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Besarnya nilai koefisien determinasi tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 24.4 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 ^a	.711	.704	2.48584

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh nilai R Square sebesar 0,711.

$$\begin{aligned} \text{KD} &= R^2 \times 100 \% \\ &= 0,711 \times 100\% = 71,1 \% \end{aligned}$$

Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,000 - 0,199 = Sangat Rendah

0,20 - 0,399 = Rendah

0,400 - 0,599 = Sedang

0,600- 0,799 = Kuat

0,800 - 1,000 = Sangat Kuat

Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi di atas maka nilai $R^2 = 0,711$ berada pada pengaruh kuat, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel bebas pelatihan dan motivasi berpengaruh kuat terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 71,1%, sedangkan sisanya 28,9%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III.

Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas pada angket, diketahui bahwa 30 item pernyataan angket yang disusun yaitu terdiri dari 8 item pertanyaan untuk variabel pelatihan (X_1), 10 item pertanyaan untuk variabel motivasi (X_2) dan 12 item pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid sehingga dapat dijadikan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

Selanjutnya, dilakukan penelitian sampai tanggal 14 Januari 2022 yakni dengan cara menyebarkan angket penelitian yang dibuat dari google form kepada 86 karyawan yang menjadi responden, dan setelah data terkumpul peneliti melakukan analisis berbagai data yang dikumpulkan mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III.

4.3.1 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 17,318 + (-0,185X_1) + 0,731X_2$, persamaan ini menggambarkan bahwa jika variabel pelatihan mengalami kenaikan satu persen sedangkan variabel motivasi tetap, maka peningkatan pelatihan tersebut juga akan meningkatkan

kinerja karyawan sebesar -0,815%. Berdasarkan pengujian hipotesis 1 secara parsial, diperoleh hasil perhitungan uji-t yang menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-2,018 > 1,992$) dan nilai signifikansi ($0,047 < 0,05$). Hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III.

4.3.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 17,318 + (-0,185X_1) + 0,731X_2$, persamaan ini menggambarkan bahwa jika variabel motivasi mengalami kenaikan satu persen sedangkan variabel pelatihan tetap, maka peningkatan variabel motivasi tersebut juga akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,731%. Berdasarkan pengujian hipotesis 2 secara parsial, diperoleh hasil perhitungan uji-t yang menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($14,117 > 1,992$) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III.

4.3.3 Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X_1), dan motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III. Dikarenakan hasil F hitung $102,286 > F$ tabel $0,051$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai R Square yaitu sebesar 0,711 atau 71,1 % dipengaruhi oleh pelatihan dan motivasi yang menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi

terhadap kinerja karyawan dapat dikategorikan kuat sedangkan sisanya 28,9% dipengaruhi variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya penempatan kerja, lingkungan kerja, dan variabel lainnya.

Pelatihan dan motivasi yang sesuai merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sebab dengan adanya pelatihan yang sesuai akan membuat para karyawan mendapatkan peningkatan kinerja yang baik dan dengan adanya motivasi yang cukup akan mempengaruhi kinerja karyawan. Jadi untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik perusahaan harus dapat menerapkan pelatihan dan motivasi untuk karyawan dengan tepat demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan mengenai pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh negatif dan signifikan pelatihan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Perkebunan Nusantara III. Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Perkebunan Nusantara III. Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima.
3. Pelatihan (X_1) dan Motivasi (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara bersama-sama.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Karyawan diharapkan untuk mengikuti pelatihan agar dapat meningkatkan kualitas kinerja khususnya pada melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan kemampuan yang didapat, agar meminimalisir kesalahan-kesalahan yang terjadi.

2. Bagi Perusahaan diharapkan untuk lebih memperhatikan hal-hal yang dapat memotivasi karyawan guna dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk mengadakan penelitian dengan populasi yang lebih luas dan menambah atau mengganti salah satu variabel pelatihan untuk wilayah tertentu karena masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari 2 variabel, yaitu pelatihan dan motivasi, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja seperti beban kerja, kompensasi, fasilitas, dan sebagainya.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan data kuisioner karena dikhawatirkan responden tidak benar-benar menjawab pernyataan dengan sungguh-sungguh dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Ruang lingkup yang digunakan dalam penelitian hanya mencakup pada satu perusahaan yang ruang lingkungannya tidak terlalu besar dan luas, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan kepada populasi yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indikator: Human Resources Management For Management Reseach*. Deepublish.
- Agusta, L., Sutanto, M., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Haragon Surabaya. *1*(3), 9.
- Amanah, S. N. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Wilayah Jakarta Senayan. *Sebatik*, *24*(2), 259–266. <https://doi.org/10.46984/sebatik.v24i2.1139>
- Andayani, N. R., & Makian, P. (2017). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT. PCI Elektronik Internasional). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, *4*(1), 41–26.
- Anggereni, N. W. E. S. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, *10*(2), 606. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i2.20139>
- Anggraeni, E. Y., & Irviani, R. (2017). *Pengantar Sistem Informasi*. Andi.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswandi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Astuti, R. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman Vol. 6, No. 2, Pp. 42-50, September 2018*, *6*(2), 42–50.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, *1*(1), 209–218.
- Dessler, G. (2007). *Human Resource Management*. Indeks.
- Effendy, A., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hermes Realty Indonesia. *1*(1), 159–167.

- Eko, W. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
- Firmandari, N. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Ekbisi*, IX(1), 25–34.
- Hariandja, M. T. E. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Grasindo.
- Hasi, H. R., Effendy, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal AKMAMI*, 1(3), 209–219.
<http://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami/article/view/89>
- Hasibuan, M. S. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(3), 97–102. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. UMSU Press.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.

- Kelejan, R. ., Lengkong, V. P. ., & Tawas, H. N. (2018). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 1918–1927. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.20913>
- Mangkunegara, A. . (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Citapustaka Media Perintis.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Rajawali Pers.
- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 48–60.
- Octavianus, W. R., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2018). *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Telkom Indonesia Cabang Manado*, 6(3), 1758-1767.
- Pamungkas, A., Hamid, D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. INKA (Persero)). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 43(1), 96–103.
- Panambunan, O., Tewel, B., & Trang, I. (2017). Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, Iklim Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 2183–2192. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i2.16506>
- Prayogi, M. A., Farisi, S., & Salwa, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Organizational Citizhensip Behavior. *Proceding Seminar Nasional Kemirausahaan*, 1(2), 1068–1076.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Proceding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan, November*, 111, 216-222.
- Pribadi, B. A. (2014). *Desain dan Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi*. Prenadamedia Group.
- Rachmawati, R. W. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Bjb Kantor Cabang Suci Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 1–16. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v9i1.945>

- Riani, A. L. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Graha Ilmu.
- Rivai, Vietzal, & Sagala, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins. (2009). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Sari, I., & Astuti, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Deltamas Surya Indah Mulia Medan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora 2021, ke-1*, 8–13.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pada Pt. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 419–428.
- Siswanto. (2015). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara.
- Sofyandi, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Sudirman. (2014). *Manajemen Pelatihan*. UNIMED Press.
- Sugiyono. (2013). *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian*. Alfabeta.
- Sunarjo, A. W. (2014). Pengaruh Kompensasi, Pelathan Dan Peran Supervisor Terhadap Kinerja Pada Karyawan Paguyuban Batik Si Jambe, Kecamatan Wonokerto, Kabupaten Pekalongan. *Ekonomi Dan Bisnis*, 14(01), 25–29.
- Sutrisno, E. (2009). *Budaya Organisasi*. Kencana.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(3), 329. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Pamator Journal*, 13(1), 110–117. <https://doi.org/10.21107/pamator.v13i1.7017>
- Tanjung, H. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap*

Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora 2021, ke-1, 3(7), 27–36.

- Uha, I. N. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja*. Kencana.
- Wardana, A. T., Astuti, R., & Murniyanti, S. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara. *Jurnal Akmami (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)*, 1(1), 43–53.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada.
- Widodo, S. E. (2018). *Manajemen Pelatihan*. Pustaka Pelajar.
- Zainal, V. R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.

Lampiran 1. Surat Penelitian

Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Profil Responden

Berilah tanda check list (√) untuk setiap jawaban yang menurut anda paling sesuai dengan diri anda.

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Pria Wanita
3. Usia : 15-25 tahun 31-40 tahun
 26-30 tahun >40 tahun
4. Pendidikan Terakhir : SMP S1
 SMA Lainnya

A. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Sebelum mengisi kuesioner ini, mohon saudara/saudari membaca setiap butir pernyataan dengan cermat.
2. Saudara/saudari tinggal beri tanda check list (√) pada kolom yang sesuai dengan pilihan.
3. Untuk setiap butir pernyataan hanya diperbolehkan memilih satu alternatif jawaban.

4. Jika ada kesalahan dalam memilih alternative jawaban, beri tanda (X) pada kolom yang salah kemudian beri tanda check list (\checkmark) pada kolom yang sesuai.
5. Semua pernyataan yang ada mohon di jawab tanpa ada satupun yang terlewat.

B. Keterangan Jawaban

1. SS : Sangat Setuju
2. S : Setuju
3. N : Netral
4. TS : Tidak Setuju
5. STS : Sangat Tidak Setuju

1. Kuisisioner Pelatihan (X_1)

No.	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1.	Perusahaan mengadakan pelatihan setiap minggu atau bulan					
2.	Perusahaan memberikan kesempatan saya untuk ikut training agar meningkatnya kualitas kinerja saya.					
3.	Saya sangat termotivasi untuk ikut training yang diadakan perusahaan					
4.	Perusahaan memberikan dorongan yang					

	membuat saya lebih mandiri dalam menghadapi pekerjaan.					
5.	Pelatihan yang diadakan mampu meningkatkan daya ingat					
6.	Perusahaan meningkatkan rasa ingin tahu saya untuk belajar hal baru					
7.	Setelah mendapatkan ilmu dari training yang diadakan, saya langsung menerapkan pada pekerjaan saya					
8.	Perusahaan membuat saya dapat mengajari teman-teman kerja saya lainnya					

2. Kuisisioner Motivasi (X₂)

No.	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1.	Perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaan.					
2.	Saya harus bekerja lebih keras lagi untuk mendapatkan gaji yang lebih tinggi					
3.	Perusahaan memberikan kebutuhan dan fasilitas yang diminta untuk memajukan kualitas kerja.					
4.	Saya selalu berusaha untuk memberikan					

	kinerja yang terbaik kepada perusahaan.					
5.	Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan dengan tepat waktu.					
6.	Saya selalu memanfaatkan waktu luang untuk menyelesaikan pekerjaan yang ada.					
7.	Perusahaan memberikan jaminan hari tua kepada karyawan yang cukup.					
8.	Perusahaan memberikan prospek yang baik kepada karyawan untuk kedepannya.					
9.	Saya selalu tekun mengerjakan semua pekerjaan yang diberikan kepada saya.					
10.	Perusahaan memberikan tunjangan kepada karyawan yang tekun.					

3. Kuisisioner Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya dapat mengerjakan beberapa pekerjaan dengan sistem kerja yang saya susun sendiri.					
2.	Saya selalu bisa memanajemen waktu dengan baik dan sesuai target deadline pekerjaan					
3.	Saya dapat melakukan pekerjaan tanpa					

	kesalahan sedikitpun.					
4.	Saya selalu mengevaluasi kembali pekerjaan yang telah dilakukan.					
5.	Saya mampu menganalisis data/informasi yang telah tersedia di perusahaan.					
6.	Saya memiliki skill lain selain yang menjadi pekerjaan saya.					
7.	Saya dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah di tentukan.					
8.	Perusahaan sangat disiplin terhadap seluruh karyawannya.					
9.	Saya selalu melakukan tugas tanpa menunggu perintah dari atasan.					
10.	Jika ada kesalahan dalam pekerjaan, saya selalu memperbaikinya menjadi ke lebih baik lagi.					
11.	Perusahaan menyediakan Peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan sanga baik.					
12.	Saya selalu berhati-hati dan menaati peraturan K3 dalam melakukan pekerjaan.					

Lampiran 3. Tabulasi Data Responden

1. Variabel Pelatihan (X1)

Responden	item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	item_7	item_8	skor_total
1	2	4	3	3	3	3	3	2	23
2	3	4	3	3	3	3	3	3	25
3	2	4	3	3	2	2	3	2	21
4	2	4	4	3	2	3	3	2	23
5	2	5	5	4	2	3	3	4	28
6	1	4	2	2	2	3	2	2	18
7	2	4	4	2	2	3	4	2	23
8	2	4	3	3	2	3	3	2	22
9	2	3	3	4	2	3	3	3	23
10	2	3	2	2	2	2	2	2	17
11	2	5	5	4	2	3	3	4	28
12	1	4	2	2	2	3	2	2	18
13	2	4	4	2	2	3	4	2	23
14	2	4	3	3	2	3	3	2	22
15	2	3	3	4	2	3	3	3	23
16	2	3	2	2	2	2	2	2	17
17	2	4	4	3	2	3	3	2	23

18	2	4	3	3	2	2	3	2	21
19	2	4	3	3	3	3	3	2	23
20	3	4	3	3	3	3	3	3	25
21	2	4	3	3	2	3	3	2	22
22	2	3	3	4	2	3	3	3	23
23	2	3	2	2	2	2	2	2	17
24	2	4	3	3	3	3	3	2	23
25	3	4	3	3	3	3	3	3	25
26	2	4	3	3	2	2	3	2	21
27	2	4	4	3	2	3	3	2	23
28	2	5	5	4	2	3	3	4	28
29	1	4	2	2	2	3	2	2	18
30	2	4	4	2	2	3	4	2	23
31	1	4	2	2	2	3	2	2	18
32	2	4	4	2	2	3	4	2	23
33	2	4	3	3	2	3	3	2	22
34	2	3	3	4	2	3	3	3	23
35	2	3	2	2	2	2	2	2	17
36	2	5	5	4	2	3	3	4	28
37	1	4	2	2	2	3	2	2	18
38	2	4	4	2	2	3	4	2	23
39	2	4	3	3	2	3	3	2	22
40	2	3	3	4	2	3	3	3	23
41	2	4	3	3	3	3	3	2	23

42	3	4	3	3	3	3	3	3	25
43	2	4	3	3	2	2	3	2	21
44	2	4	4	3	2	3	3	2	23
45	2	5	5	4	2	3	3	4	28
46	2	4	3	3	3	3	3	2	23
47	3	4	3	3	3	3	3	3	25
48	2	4	3	3	2	2	3	2	21
49	2	4	4	3	2	3	3	2	23
50	2	5	5	4	2	3	3	4	28
51	2	4	3	3	2	3	3	2	22
52	2	3	3	4	2	3	3	3	23
53	2	3	2	2	2	2	2	2	17
54	2	4	3	3	3	3	3	2	23
55	3	4	3	3	3	3	3	3	25
56	2	4	3	3	2	2	3	2	21
57	2	4	4	3	2	3	3	2	23
58	2	5	5	4	2	3	3	4	28
59	1	4	2	2	2	3	2	2	18
60	2	4	4	2	2	3	4	2	23
61	1	4	2	2	2	3	2	2	18
62	2	4	4	2	2	3	4	2	23
63	2	4	3	3	2	3	3	2	22
64	2	3	3	4	2	3	3	3	23
65	2	3	2	2	2	2	2	2	17

66	2	5	5	4	2	3	3	4	28
67	1	4	2	2	2	3	2	2	18
68	2	4	4	2	2	3	4	2	23
69	2	4	3	3	2	3	3	2	22
70	2	3	3	4	2	3	3	3	23
71	2	4	4	3	2	3	3	2	23
72	2	4	3	3	2	2	3	2	21
73	2	4	3	3	3	3	3	2	23
74	3	4	3	3	3	3	3	3	25
75	2	4	3	3	2	3	3	2	22
76	2	3	3	4	2	3	3	3	23
77	2	4	3	3	3	3	3	2	23
78	3	4	3	3	3	3	3	3	25
79	2	4	3	3	2	2	3	2	21
80	2	4	4	3	2	3	3	2	23
81	2	5	5	4	2	3	3	4	28
82	2	4	3	3	3	3	3	2	23
83	3	4	3	3	3	3	3	3	25
84	2	4	3	3	2	2	3	2	21
85	2	4	4	3	2	3	3	2	23
86	2	5	5	4	2	3	3	4	28

2. Variabel Motivasi (X2)

Responden	item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	item_7	item_8	item_9	item_10	skor_total
1	3	4	4	4	3	4	4	5	3	3	37
2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	36
3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	36
4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	34
5	3	3	3	4	5	5	5	5	2	3	38
6	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	41
7	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	36
8	2	4	4	4	3	4	4	5	2	4	36
9	3	3	4	4	4	4	5	5	2	4	38
10	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
11	1	4	2	2	2	3	2	2	2	2	22
12	2	4	4	2	2	3	4	2	4	2	29
13	2	4	3	3	2	3	3	2	3	3	28
14	2	3	3	4	2	3	3	3	3	4	30
15	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	21
16	2	5	5	4	2	3	3	4	5	4	37
17	1	4	2	2	2	3	2	2	2	2	22
18	2	4	4	2	2	3	4	2	4	2	29
19	2	4	3	3	2	3	3	2	3	3	28
20	2	3	3	4	2	3	3	3	3	4	30
21	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	29

46	2	5	5	4	2	3	3	4	5	4	37
47	1	4	2	2	2	3	2	2	2	2	22
48	2	4	4	2	2	3	4	2	4	2	29
49	2	4	3	3	2	3	3	2	3	2	27
50	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	29
51	2	4	4	3	2	3	3	2	3	2	28
52	2	4	3	3	2	2	3	2	3	2	26
53	2	4	3	3	3	3	3	2	3	2	28
54	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	32
55	2	4	3	3	2	3	3	2	5	2	29
56	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	29
57	2	4	3	3	3	3	3	2	3	2	28
58	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
59	2	4	3	3	2	2	3	2	4	2	27
60	2	4	4	3	2	3	3	2	5	2	30
61	2	5	5	4	2	3	3	4	3	4	35
62	2	4	3	3	3	3	3	2	3	2	28
63	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	30
64	2	4	3	3	2	2	3	2	3	2	26
65	2	4	4	3	2	3	3	2	3	2	28
66	2	5	5	4	2	3	3	4	3	4	35
67	2	4	4	2	2	3	4	2	4	2	29
68	2	4	3	3	2	3	3	2	5	2	29
69	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	28

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Responde n	item_ 1	item_ 2	item_ 3	item_ 4	item_ 5	item_ 6	item_ 7	item_ 8	item_ 9	item_1 0	item_1 1	item_1 2	skor_total
1	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	37
2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	38
3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	37
4	2	4	4	3	2	3	3	4	2	4	4	4	39
5	2	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	37
6	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	54
7	2	4	4	3	3	4	3	4	2	4	3	4	40
8	2	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	38
9	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	39
10	2	1	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	38
11	1	4	2	2	2	3	2	2	2	1	4	2	27
12	2	4	4	2	2	3	4	2	4	2	4	2	35
13	2	4	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3	34
14	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	4	35
15	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	26
16	2	5	5	4	2	3	3	4	5	2	5	4	44
17	1	4	2	2	2	3	2	2	2	1	4	2	27
18	2	4	4	2	2	3	4	2	4	2	4	2	35
19	2	4	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3	34
20	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	4	35

21	2	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	35
22	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	38
23	2	4	3	3	2	2	3	2	3	2	4	3	33
24	2	4	4	3	2	3	3	2	4	2	4	3	36
25	2	5	5	4	2	3	3	4	5	2	5	4	44
26	2	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	35
27	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	38
28	2	4	3	3	2	2	3	2	3	2	4	3	33
29	2	4	4	3	2	3	3	2	4	2	4	3	36
30	2	5	5	4	2	3	3	4	5	2	5	4	44
31	2	4	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3	34
32	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	4	35
33	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	26
34	2	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	35
35	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	38
36	2	4	3	3	2	2	3	2	3	2	4	3	33
37	2	4	4	3	2	3	3	2	4	2	4	3	36
38	2	5	5	4	2	3	3	4	5	2	5	4	44
39	1	4	2	2	2	3	2	2	2	1	4	2	27
40	2	4	4	2	2	3	4	2	4	2	4	2	35
41	1	4	2	2	2	3	2	2	2	1	4	2	27
42	2	4	4	2	2	3	4	2	4	2	4	2	35
43	2	4	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3	34
44	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	4	35

45	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	26
46	2	5	5	4	2	3	3	4	5	2	5	4	44
47	1	4	2	2	2	3	2	2	2	1	4	2	27
48	2	4	4	2	2	3	4	2	4	2	4	2	35
49	2	4	3	3	2	3	3	2	3	2	4	2	33
50	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	34
51	2	4	4	3	2	3	3	2	3	2	4	2	34
52	2	4	3	3	2	2	3	2	3	2	4	2	32
53	2	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	2	34
54	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	39
55	2	4	3	3	2	3	3	2	5	2	4	2	35
56	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	34
57	2	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	2	34
58	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	38
59	2	4	3	3	2	2	3	2	4	2	4	2	33
60	2	4	4	3	2	3	3	2	5	2	4	2	36
61	2	5	5	4	2	3	3	4	3	2	5	4	42
62	2	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	2	34
63	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	37
64	2	4	3	3	2	2	3	2	3	2	4	2	32
65	2	4	4	3	2	3	3	2	3	2	4	2	34
66	2	5	5	4	2	3	3	4	3	2	5	4	42
67	2	4	4	2	2	3	4	2	4	2	4	2	35
68	2	4	3	3	2	3	3	2	5	2	4	2	35

69	2	3	3	4	2	3	3	3	2	2	3	3	33
70	2	4	4	3	2	3	3	2	4	2	4	2	35
71	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	5	39
72	2	4	3	3	2	2	3	2	4	2	4	4	35
73	2	4	4	3	2	3	3	2	3	2	4	5	37
74	2	5	5	4	2	3	3	4	3	2	5	5	43
75	2	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	4	35
76	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	4	40
77	2	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	34
78	2	4	4	3	2	3	3	4	4	2	4	3	38
79	2	3	4	4	3	3	2	3	5	2	3	3	37
80	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	39
81	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	38
82	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	39
83	4	4	4	4	2	2	2	2	3	4	4	4	39
84	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	38
85	2	4	3	3	2	2	3	2	2	2	4	3	32
86	2	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	35

Lampiran 5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Variabel Pelatihan (X1)

Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Total
X1. 1	Pearson Correlation	1	.003	.233*	.305**	.565**	.012	.421**	.323**	.523**
	Sig. (2-tailed)		.979	.031	.004	.000	.912	.000	.002	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X1. 2	Pearson Correlation	.003	1	.683**	.215*	.056	.293**	.245*	.414**	.624**
	Sig. (2-tailed)	.979		.000	.047	.610	.006	.023	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X1. 3	Pearson Correlation	.233*	.683**	1	.520**	-.158	.353**	.631**	.577**	.850**
	Sig. (2-tailed)	.031	.000		.000	.145	.001	.000	.000	.000

	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X1.4	Pearson Correlation	.305**	.215*	.520**	1	.026	.243*	.195	.739**	.721**
	Sig. (2-tailed)	.004	.047	.000		.812	.024	.072	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X1.5	Pearson Correlation	.565**	.056	-.158	.026	1	.236*	.072	.043	.248*
	Sig. (2-tailed)	.000	.610	.145	.812		.028	.512	.693	.021
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X1.6	Pearson Correlation	.012	.293**	.353**	.243*	.236*	1	.303**	.293**	.503**
	Sig. (2-tailed)	.912	.006	.001	.024	.028		.005	.006	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X1.7	Pearson Correlation	.421**	.245*	.631**	.195	.072	.303**	1	.089	.585**
	Sig. (2-tailed)	.000	.023	.000	.072	.512	.005		.416	.000

X2. 7	Pearson Correlation	.531 [*]	-.056	.526 [*]	.453 [*]	.546 [*]	.688 [*]	1	.604 [*]	.107	.445 ^{**}	.729 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.607	.000	.000	.000	.000		.000	.327	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X2. 8	Pearson Correlation	.541 [*]	.059	.540 [*]	.754 [*]	.517 [*]	.678 [*]	.604 [*]	1	-.011	.831 ^{**}	.858 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.588	.000	.000	.000	.000	.000		.920	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X2. 9	Pearson Correlation	.066	.385 [*]	.542 [*]	.128	-.204	-.083	.107	-.011	1	.059	.319 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.544	.000	.000	.238	.059	.450	.327	.920		.587	.003
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X2. 10	Pearson Correlation	.463 [*]	.077	.517 [*]	.770 [*]	.336 [*]	.519 [*]	.445 [*]	.831 [*]	.059	1	.788 ^{**}

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations														
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Total
Y1	Pearson Correlation	1	-.088	.189	.306**	.581**	.006	.241*	.279**	.077	.705**	-.194	.415**	.562**
	Sig. (2-tailed)		.418	.082	.004	.000	.954	.025	.009	.480	.000	.074	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y2	Pearson Correlation	-.088	1	.573**	.120	.276*	.099	.088	-.010	.276*	-.377**	.845**	.017	.332**
	Sig. (2-tailed)	.418		.000	.273	.010	.367	.419	.931	.010	.000	.000	.879	.002
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y3	Pearson Correlation	.189	.573**	1	.498**	-.098	.271*	.403**	.435**	.543**	.122	.495**	.389**	.764**

	Sig. (2-tailed)	.082	.000		.000	.370	.012	.000	.000	.000	.262	.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y4	Pearson Correlation	.306**	.120	.498**	1	.197	.258*	.047	.555**	.246*	.263*	.073	.667**	.685**
	Sig. (2-tailed)	.004	.273	.000		.070	.016	.665	.000	.022	.015	.507	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y5	Pearson Correlation	.581**	-.276*	-.098	.197	1	.434**	.179	.325**	-.128	.613**	-.258*	.289**	.415**
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.370	.070		.000	.098	.002	.240	.000	.016	.007	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y6	Pearson Correlation	.006	.099	.271*	.258*	.434**	1	.344**	.352**	.042	.123	.117	.237*	.450**

	Sig. (2-tailed)	.954	.367	.012	.016	.000		.001	.001	.699	.260	.282	.028	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y7	Pearson Correlation	.241*	.088	.403**	.047	.179	.344**	1	.095	.351**	.182	.186	.117	.455**
	Sig. (2-tailed)	.025	.419	.000	.665	.098	.001		.384	.001	.093	.086	.282	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y8	Pearson Correlation	.279**	-.010	.435**	.555**	.325**	.352**	.095	1	.097	.481**	-.052	.662**	.691**
	Sig. (2-tailed)	.009	.931	.000	.000	.002	.001	.384		.375	.000	.631	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y9	Pearson Correlation	.077	.276*	.543**	.246*	-.128	.042	.351**	.097	1	-.026	.330**	.045	.469**

	Sig. (2-tailed)	.480	.010	.000	.022	.240	.699	.001	.375		.813	.002	.678	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y1 0	Pearson Correlation	.705**	-.377**	.122	.263*	.613**	.123	.182	.481**	-.026	1	-.390**	.452**	.520**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.262	.015	.000	.260	.093	.000	.813		.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y1 1	Pearson Correlation	-.194	.845**	.495**	.073	-.258*	.117	.186	-.052	.330**	-.390**	1	.018	.309**
	Sig. (2-tailed)	.074	.000	.000	.507	.016	.282	.086	.631	.002	.000		.870	.004
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y1 2	Pearson Correlation	.415**	.017	.389**	.667**	.289**	.237*	.117	.662**	.045	.452**	.018	1	.707**

1. Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	86	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	86	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.773	8

2. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	86	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	86	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	10

3. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	86	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	86	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

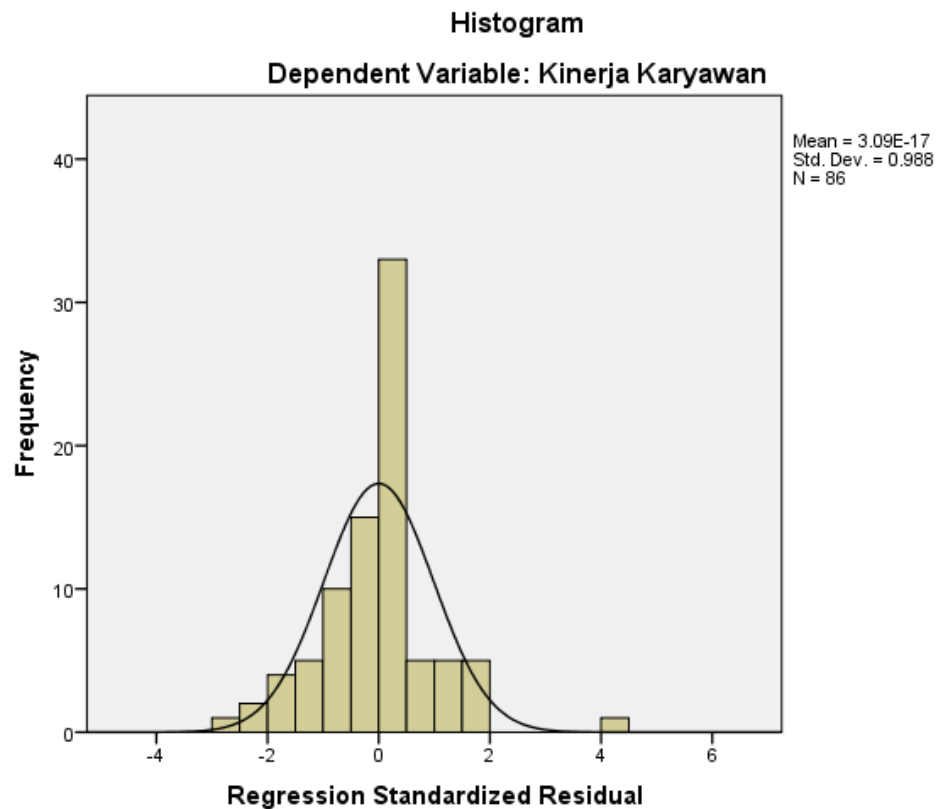
Cronbach's Alpha	N of Items
.773	12

Lampiran 6. Hasil Uji Asumsi Klasik

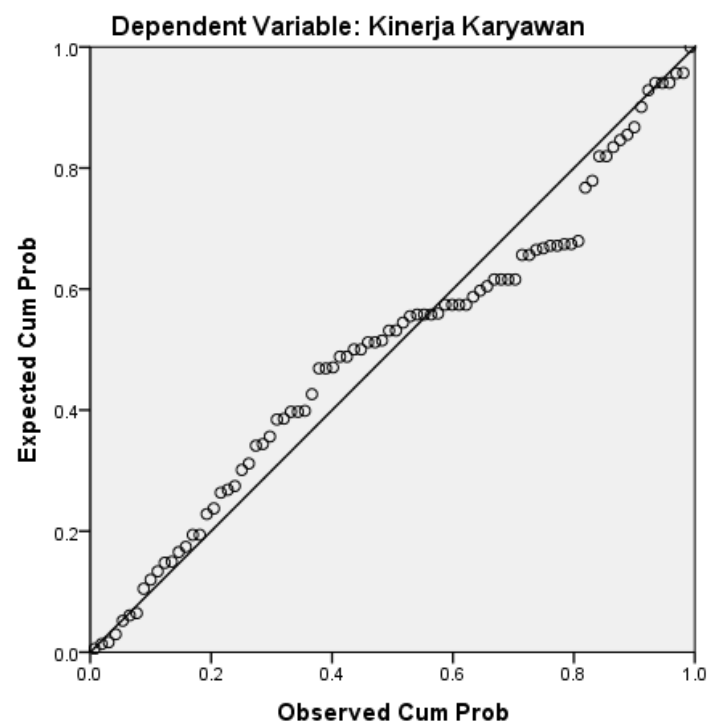
1. Uji Linieritas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Unstandardized Residual * Unstandardized Predicted Value	Between Groups	(Combined)	460.391	56	8.221	4.541	.000
		Linearity	.000	1	.000	.000	1.000
		Deviation from Linearity	460.391	55	8.371	4.624	.000
	Within Groups		52.500	29	1.810		
	Total		512.891	85			

2. Uji Normalitas



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



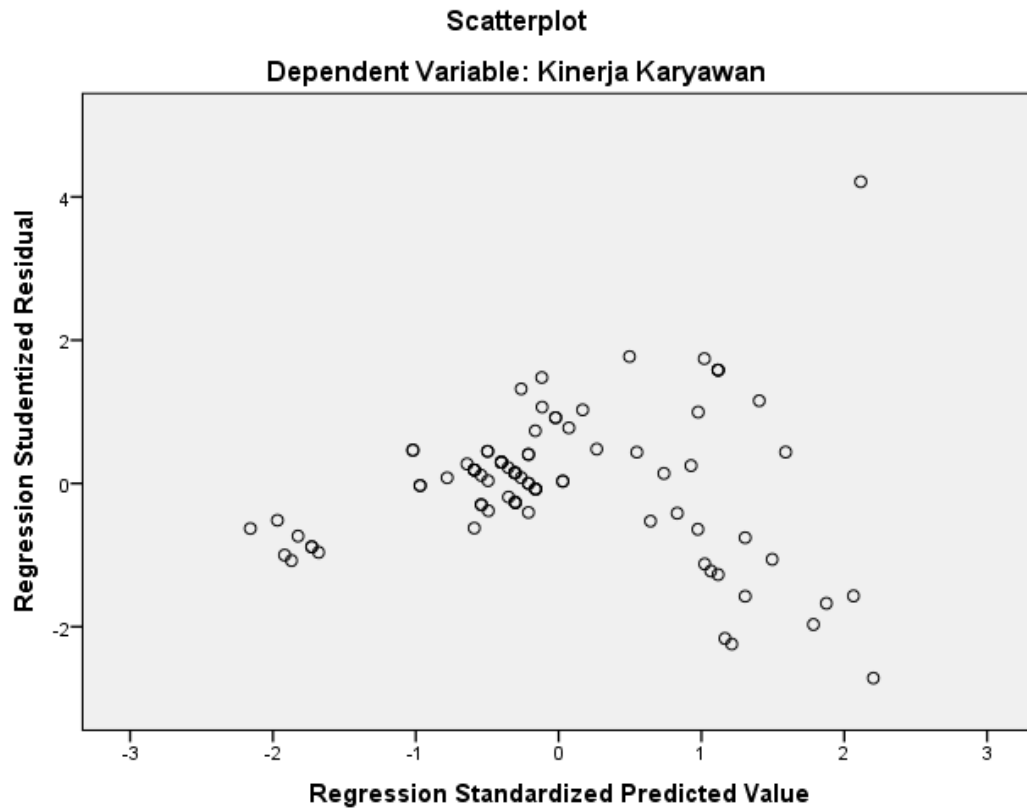
3. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.318	2.663		6.504	.000		
	Pelatihan	-.185	.092	-.119	-2.018	.047	1.000	1.000
	Motivasi	.731	.052	.833	14.117	.000	1.000	1.000

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Pelatihan	Motivasi
1	1	2.971	1.000	.00	.00	.00
	2	.023	11.414	.01	.27	.71
	3	.007	21.274	.99	.73	.29

4. Uji Heteroskedastisitas

**Lampiran 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda****Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 ^a	.711	.704	2.48584

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1264.132	2	632.066	102.286	.000 ^b
	Residual	512.891	83	6.179		
	Total	1777.023	85			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.318	2.663		6.504	.000
	Pelatihan	-.185	.092	-.119	-2.018	.047
	Motivasi	.731	.052	.833	14.117	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	27.4893	44.3119	35.8140	3.85644	86
Std. Predicted Value	-2.159	2.204	.000	1.000	86
Standard Error of Predicted Value	.271	.886	.442	.144	86
Adjusted Predicted Value	27.6428	45.2297	35.8285	3.86314	86
Residual	-6.31185	10.02922	.00000	2.45642	86
Std. Residual	-2.539	4.035	.000	.988	86
Stud. Residual	-2.717	4.212	-.003	1.017	86
Deleted Residual	-7.22968	10.92954	-.01459	2.60414	86
Stud. Deleted Residual	-2.830	4.721	.001	1.053	86
Mahal. Distance	.019	9.803	1.977	1.962	86
Cook's Distance	.000	.531	.021	.070	86
Centered Leverage Value	.000	.115	.023	.023	86

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 8. Distribusi r-tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210

57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258

98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Lampiran 9. Distribusi t-tabel

d.f	t _{0.10}	t _{0.05}	t _{0.025}	t _{0.01}	t _{0.005}
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644

25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744	91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738	92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733	93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728	94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724	95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719	96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715	97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712	98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708	99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704	100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701	101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698	102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695	103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692	104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690	105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687	106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685	107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682	108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680	109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678	110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676	111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674	112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672	113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670	114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624

55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668	115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667	116	1.290	1.661	1.981	2.362	2.623
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665	117	1.290	1.661	1.981	2.361	2.622
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663	118	1.290	1.660	1.981	2.361	2.621
59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662	119	1.290	1.660	1.980	2.360	2.621
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660	120	1.290	1.660	1.980	2.360	2.620

Lampiran 10. Distribusi F-tabel

DF2												
DF1	1	2	3	4	5	6	7	81	82	83	84	85
1	0.006	0.005	0.005	0.004	0.004	0.004	0.004	0.004	0.004	0.004	0.004	0.004
2	0.054	0.053	0.052	0.052	0.052	0.052	0.052	0.051	0.051	0.051	0.051	0.051
3	0.099	0.105	0.108	0.110	0.111	0.112	0.113	0.117	0.117	0.117	0.117	0.117
4	0.130	0.144	0.152	0.157	0.160	0.162	0.164	0.176	0.176	0.176	0.176	0.176
5	0.151	0.173	0.185	0.193	0.198	0.202	0.205	0.227	0.227	0.227	0.227	0.227
6	0.167	0.194	0.210	0.221	0.228	0.233	0.238	0.269	0.269	0.269	0.269	0.269
7	0.179	0.211	0.230	0.243	0.252	0.259	0.264	0.304	0.304	0.305	0.305	0.305
8	0.188	0.224	0.246	0.261	0.271	0.279	0.286	0.335	0.335	0.335	0.335	0.335
9	0.195	0.235	0.259	0.275	0.287	0.296	0.304	0.361	0.362	0.362	0.362	0.362
10	0.201	0.244	0.270	0.288	0.301	0.311	0.319	0.385	0.385	0.385	0.385	0.385
11	0.206	0.251	0.279	0.298	0.312	0.323	0.332	0.405	0.405	0.405	0.405	0.406
12	0.211	0.257	0.287	0.307	0.322	0.334	0.343	0.423	0.424	0.424	0.424	0.424
13	0.214	0.263	0.293	0.315	0.331	0.343	0.353	0.440	0.440	0.440	0.440	0.440
14	0.217	0.267	0.299	0.321	0.338	0.351	0.362	0.455	0.455	0.455	0.455	0.455
15	0.220	0.272	0.304	0.327	0.345	0.358	0.369	0.468	0.468	0.468	0.469	0.469
16	0.223	0.275	0.309	0.333	0.351	0.365	0.376	0.480	0.481	0.481	0.481	0.481
17	0.225	0.278	0.313	0.337	0.356	0.371	0.383	0.492	0.492	0.492	0.492	0.492
18	0.227	0.281	0.316	0.342	0.361	0.376	0.388	0.502	0.502	0.503	0.503	0.503
19	0.228	0.284	0.320	0.345	0.365	0.380	0.393	0.512	0.512	0.512	0.512	0.513
20	0.230	0.286	0.323	0.349	0.369	0.385	0.398	0.521	0.521	0.521	0.521	0.522

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA DIRI

Nama : Muhammad Azizi
Tempat/Tanggal Lahir : PKL.SUSU, 11 September 1996
Alamat : Jl. Alur Cempedak Pipa Besar, PKL.SUSU
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
No. HP/ WA : 081265121093

Nama Orang Tua

Ayah : Abdul Muis
Pekerjaan : Nelayan
Ibu : (ALM) Hamidah
Pekerjaan : -
Alamat : Jl. Alur Cempedak Pipa Besar, PKL.SUSU

PENDIDIKAN NORMAL

1. SD Negeri 050775 PKL. SUSU
2. SMP Negeri 1 PKL.SUSU
3. SMA Negeri 1 PKL.SUSU
4. Tercatat sebagai Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis Perogram Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara Tahun 2015

Hormat saya



Muhammad Azizi



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 1313/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/9/1/2021

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

Medan, 9/1/2021

Dengan hormat.
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Muhammad Azizi
NPM : 1505160994
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

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


Identifikasi Masalah : 1. Untuk meningkatkan keterampilan pada karyawan sesuai perubahan teknologi.
2. Kurangnya semangat karyawan dalam mengerjakan pekerjaan.
3. Tidak tercapainya target dalam menyelesaikan pekerjaan yang di tetapkan perusahaan.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Organization Citizenship Behavior Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan

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

Hormat Saya
Pemohon


(Muhammad Azizi)

*Acc diterbitkan
Dint Penelitian
7/9/21*



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 1812/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/7/9/2021

Nama Mahasiswa : Muhammad Azizi
NPM : 1505160994
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 7/9/2021
Nama Dosen Pembimbing*) : Salman Farisi, S.Psi., MM
Judul Disetujui**) : Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi
Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT. Perkebunan Nusantara
III (Persero) Medan

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


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

Medan, 10-2-2021

Dosen Pembimbing


(Salman Farisi, S.Psi., MM)

Keterangan:

*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

**) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembar ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



JMSU

Agul | Cerdas | Terpercaya
Jawab surat ini agar disebutkan
dan tugasnya

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

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

Nomor : 2056 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2021
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 29 Muharram 1443 H
07 September 2021 M

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

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

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

Nama : Muhammad Azizi
Npm : 1505160994
Jurusan : Manajemen
Semester : X (Eks)
Judul : Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) 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. Peringgal



Perkebunan Nusantara

Medan, 21 September 2021

10r
p.
: BUMU/XI 488/12021
:-
: Izin Riset Pendahuluan

Kepada Yth :
Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No.3
di -
Medan

Sehubungan dengan surat Bapak Nomor : 2056/II.3-AU/UMSU-05/F/2021 tanggal 07 September 2021 perihal tersebut di atas, dapat kami sampaikan bahwa Izin Riset Pendahuluan dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) **Bagian Operasional SDM (BSDM)** pada tanggal **20 s/d 30 September 2021** pada prinsipnya **dapat disetujui**. Adapun peneliti tersebut sebagai berikut :


Nama : Muhammad Azizi
NPM : 1505160994
Jurusan : Manajemen
Judul : **Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Ka ryawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan**

Dalam rangka mengantisipasi dan upaya *Preventif* menyikapi penyebaran virus *covid19* di lingkungan PT Perkebunan Nusantara III (Persero), maka sesuai dengan protokol *covid19* PTPN III (Persero) bahwa pada masa pandemi *covid19* masih belum dapat menerima kunjungan tamu ataupun Mahasiswa/i untuk pengambilan data penelitian/ wawancara secara langsung.

Adapun alternatif dalam mekanisme Penelitian ini dapat dilakukan secara *online* melalui telpon ataupun *Video Call* dengan narasumber yang kami sesuaikan dengan kebutuhan data yang dibutuhkan. **Perusahaan tidak dapat memberikan data dan dokumen yang bersifat rahasia**. Untuk mendapatkan informasi data yang dibutuhkan Mahasiswa/i yang bersangkutan dapat menghubungi **Staff Sub Bagian Operasional SDM a.n Bapak Alamsyah Sipahutar,ST (HP : 081370740121)**

Demikian disampaikan, agar maklum.

BAGIAN UMUM


Christian Orchard Tharanon
Pj. Kepala Bagian

ybs
& Riset/UMSU/izinpenelitianmasapandemi

Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif

Plaza Lantai 15
una Said Kav X2 - 1, Jakarta 12950
129183300. fax : +62 21 5202222

PT Perkebunan Nusantara III (Persero)

Medan

Jl. Sei Batanghari No.2, Medan, 20122
telp : +62 61 8452244, fax : +62 61 8455177
email : um@perkebunan3.co.id



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Jika 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 : rector@umsu.ac.id

Nomor : 2056 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2021
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 29 Muharram 1443 H
07 September 2021 M

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

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

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

Nama : Muhammad Azizi
Npm : 1505160994
Jurusan : Manajemen
Semester : X (Eks)
Judul : Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) 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. Peringgal



UMSU

Inggut | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN
TINGGIMUHAMMADIYAHUNIVERSITA
SMUHAMMADIYAHSUMATERAUTARA**

FAKULTASEKONOMIDANBISNIS

H.KantenMuhhtarBasriNo.3.Medan.Telo.061-6624567.KodePos20238

BERITAACARAPEMBIMBINGANPROPOSAL

NamaMahasiswa : Muhammad Azizi
 NPM : 1505160994
 ProgramStudi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya
 NamaDosenPembimbing : Salman farisi, S.Psi,MM
 Judul Penelitian : Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) MEDAN

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab1	- Judul Acc - Sistematika penulisan di perbaiki - Kata pengantar di perbaiki - Daftar isi di lengkapi	7/9 21	
Bab2	Bab 2 : 1. Indikator masalah di perbaiki 2. Kerangka konseptual 3. Teori di tambahi	8/10 21	
Bab3	- Populasi dan sampel di perjelas - Daftar pustaka	9/10 21	
Persetujuan Seminar proposal	Acc di seminar Um .	12/10 21	

Diketahui oleh:
KetuaProgramStudi

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

Medan,
Disetujui oleh:
DosenPembimbing

(Salman Farisi, S.Psi,MM)



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini **Senin, 15 November 2021** telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :


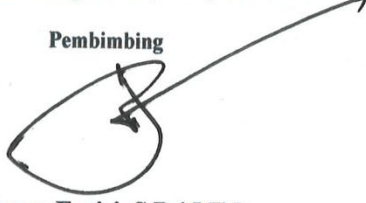
N a m a : **Muhammad Azizi**
N .P.M. : **1505160994**
Tempat / Tgl.Lahir : **Jl. Alur Cempedak Pipa Besar**
Alamat Rumah : **Pkl.susu 11 September 1996**
JudulProposal : **Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Persero Medan**

Disetujui / tidak disetujui *)


Item	Komentar
Judul	OK
Bab I	Paragraf Latar belakang
Bab II	Pendahuluan teori / Jurnal Pendukung
Bab III	
Lainnya	Gaya bahasa Mendasar
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, **Senin, 15 November 2021**

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.
Pembimbing

Salman Farisi, S, Psi, MM

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.
Pembantu

Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Senin, 15 November 2021** menerangkan bahwa:

Nama : Muhammad Azizi
N .P.M. : 1505160994
Tempat / Tgl.Lahir : Jl. Alur Cempedak Pipa Besar
Alamat Rumah : Pkl.susu 11 September 1996
JudulProposal :Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Persero Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Salman Farisi, S,Psi,MM**

Medan, Senin, 15 November 2021

TIM SEMINAR

Ketua


Jasman Saripuddin,SE.,M.Si.

Pembimbing


Salman Farisi, S,Psi,MM

Sekretaris


Assoc.Prof.Dr.Jufrizen,SE.,M.Si.

Pembanding


Assoc.Prof.Dr.Jufrizen,SE.,M.Si.

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


Assoc.Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



Perkebunan Nusantara

Medan, 23 Februari 2022

nomor : BUMU/X/ 145 / 2022
amp. : -
al : Selesai Riset Pendahuluan

Kepada Yth :
Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Medan Area
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3
di -
Medan

Menghunjuk Surat Saudara Nomor : 2056/II.3-AU/UMSU-05/F/2021 tanggal 07 September 2021 perihal Izin Riset Pendahuluan, dengan ini kami sampaikan bahwa:

No	Nama	NPM	Prodi	Judul
1	Muhammad Azizi	1505160994	Manajemen	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

telah selesai melaksanakan Riset Pendahuluan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) **Bagian Operasional SDM (BSDM)** mulai tanggal **20 s/d 30 September 2021**.

Demikian disampaikan agar maklum.

BAGIAN UMUM


Christian Orchard Tharanton
Kepala Bagian

usan
asiswa ybs
ri PKL & Riset/UMSU ISELESAIRISETFakEkonomiBisnis

K - Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif

Agro Plaza Lantai 15
Rasuna Said Kav X2 - 1, Jakarta 12950
21 29183300, fax : +62 21 5203030
sekrariat@holding.perkebunan.com

PT Perkebunan Nusantara III (Persero)

Medan
Jl. Sei Batanghari No.2, Medan, 20122
telp : +62 61 8452244, fax : +62 61 8455177
email : cs@email.ptpn3.co.id