

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN
KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN
DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA
IV MEDAN**

TESIS

OLEH :

**ANGGI MEIDIA DITA
1720030016**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : **Anggi Meidia Dita**
NPM : 1720030016
Program Studi : Magister Manajemen
Judul Tesis : **Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap
Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja pada PT
Perkebunan Nusantara IV Medan**
Disetujui untuk disampaikan Kepada
Panitia Seminar Tesis
Medan, Februari 2019



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Pembimbing I

Dr. Syaiful Bahri, M.A.P

Pembimbing II

H. Muis Fauzi Rambu, S.E., M.M.

PENGESAHAN

PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN
KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN DI PT.
PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO) MEDAN

NAMA: ANGGI MEIDIA DITA

NPM : 1720030016

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

“Tesis ini telah dipertahankan di hadapan panitia penguji yang dibentuk oleh Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dinyatakan LULUS dalam ujian Tesis dan berhak menyandang gelar Magister Manajemen (M.M) pada hari Rabu, tanggal 20 Maret 2019”



Panitia Penguji

1. **Dr. SYAIFUL BAHRI M.AP**
Pembimbing I

1.
[Signature]

2. **H. MUIS FAUZI RAMBE S.E.,M.M**
Pembimbing II

2.
[Signature]

3. **Dr. SJHRIL EFFENDY P.Msi.,MA.,M.Psi.,MH**
Penguji

3.
[Signature]

4. **Dr. JUFRIZEN S.E.,M.si**
5. Penguji

4.
[Signature]

6. **Dr. HAZMANAN KHAIR S.E, M.BA**
7. Penguji

5.
[Signature]

UMSU
unggul | Cerdas | Terpercaya

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul :

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN
KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN DI PT.
PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO) MEDAN**

Yang dibuat untuk melengkapi persyaratan menjadi Magister Manajemen pada konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sejauh yang saya ketahui bukan merupakan tiruan atau duplikasi dari seminar atau tesis yang sudah dipublikasikan dan atau pernah dipakai untuk mendapatkan gelar kesarjanaan di lingkungan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di Perguruan Tinggi atau Instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya dicantumkan sebagaimana mestinya.

Medan, 20 Maret 2019

Penulis



ANGGI MEIDIA DITA
1720030016

ABSTRAK

ANGGI MEIDIA DITA (17200300160). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Pada Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Tesis 2019. Program Studi Magister Manajemen, Program Pasca Sarjana, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mewujudkan tujuan yang diinginkan hal itu sangat bergantung kepada kualitas sumber daya manusia. Maka sudah semestinya PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan memberikan rasa senang dalam diri setiap karyawan untuk menunjang pencapaian keinginan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja pada karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif populasi 101 dan sampel yang digunakan sebanyak 101 karyawan yaitu menggunakan sampel jenuh. Serta penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian ini terlihat bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, pelatihan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja tidak melalui motivasi kerja, kompetensi berpengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui Motivasi Kerja.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan, Kompetensi.

ABSTRAK

ANGGI MEIDIA DITA (1720030016) Effects of Training and Competence Against Job Satisfaction Through Motivation to Work at Employees In PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Thesis 2019. Master of Management Study, Graduate program, Muhammadiyah University of North Sumatra.

The success or failure of a company in realizing its desired goals is very dependent on the quality of human resources . Then it should be PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan provide a sense of pleasure in each employee to support the achievement of the company's desires. This study aims to determine and analyze the effect of training and competence on job satisfaction through work motivation on employees. This study uses a population 101 associative approach and the sample used by 101 employees is using saturated samples . And this study uses path analysis techniques (path analysis). The results of this study show that training has a significant effect on work motivation, competence has a significant effect on work motivation, training has a significant effect on job satisfaction, competence does not affect job satisfaction, work motivation has a significant effect on job satisfaction, training directly affects job satisfaction not through motivation work, competence has an indirect effect on job satisfaction through Work Motivation.

Keywords: Job Satisfaction, Work Motivation, Training, Competence.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Puji Syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang mana berkat rahmat dan hidayah penulis dapat menyelesaikan proposal tesis sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Magister di Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Program Studi Magister Manajemen.

Dalam penyelesaian tesis penulis mendapat banyak bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada berbagai pihak yang telah membantu dan memberi masukan pada penulis sehingga tesis ini dapat terselesaikan sesuai harapan.

Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Ibu tersayang Suhartini yang telah memberikan curahan kasih sayang, perhatian, pengorbanan dan bimbingan serta doa yang tulus sehingga penulis mempunyai semangat dan kemauan yang keras untuk mengerjakan proposal tesis ini dan Keluarga saya yang selalu memberi semangat penulis untuk menyelesaikan tesis ini Deny Syahputra, Wiwid, Nurainun, Awal, Luna Dianda, Nayla, Dhea, Arkhan.

2. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP, selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sekaligus dosen pembimbing I yang banyak membantu, membimbing dan mengarahkan saya dalam mengerjakan tesis ini dengan sebaik mungkin.
4. Bapak Dr. Sjahril Effendy P., M.Si., M.A., M.Psi., M.H, selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus penguji II yang telah memberikan saran untuk perbaikan tesis ini.
5. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak H. Muis Fauzi Rambe, SE, MM selaku dosen pembimbing II yang banyak membantu, membimbing dan mengarahkan saya dalam mengerjakan tesis ini dengan sebaik mungkin.
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si. dan Dr. Hazmanan Khair Pasaribu, S.E., M.BA selaku penguji I dan Penguji III yang telah memberikan kritik dan saran dalam perbaikan tesis ini menjadi lebih sempurna.
8. Bapak dan Ibu Dosen dan seluruh Staff Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Seluruh staff karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang telah membantu dan memberi arahan untuk memperoleh data perusahaan.

10. Terima kasih yang sangat kepada sahabat-sahabat penulis Dewi Suryani Harahap, Fitri Mustika, Fitri Hartati, Tri Hardianti Sinaga, Eny Wulandari, Paulina Chairany Hutabarat, Elsy Agustin, Efri Manda Sari, Pandji, Yona, Isma.

11. Terimakasih juga buat teman-teman Magister Manajemen Hendro Tamali, Lolla Melinno Citra, Winda Wardani, kak Helfira, Lola serta Abang Wisnu, Said, Mono, Indra, Fadly, Nugraha, Harpen, Iqbal. Yang selalu memotivasi penulis dalam penyusunan tesis ini agar wisuda bersama.

Penulis pun menyadari banyak ditemukan kekurangan penulisan tesis ini, baik itu dari segi kualitas maupun kuantitas bahan referensi dan data yang ditampilkan penulis. Dengan sepenuh hati penulis memerlukan saran dan kritikan yang membangun dan dapat menjadikan tesis ini menjadi lebih baik. Selanjutnya penulis berterima kasih kepada pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan doa serta dukungannya. Tentunya penulis berharap tesis ini bermanfaat dan berguna bagi peneliti dikemudian hari tak lupa dengan seluruh kerendahan hati, penulis meminta maaf yang sebesar besarnya.

Wassalamu'alaikumwarahmatullahi wabarakatuh.

Medan, Maret 2019

Penulis

ANGGI MEIDIA DITA
1720030016

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL	ix

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan Penelitian	8
E. Manfaat Penelitian	9

BAB II LANDASAN TEORITIS

A. Uraian Teoritis	11
1. Kepuasan Kerja	11
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	11
b. Tujuan dan Manfaat Kepuasan Kerja.....	12
c. Faktor-Faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja	13
d. Indikator Kepuasan Kerja	14
2. Motivasi Kerja.....	16
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	16
b. Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja	17
c. Faktor-Faktor Mempengaruhi Motivasi Kerja	20
d. Indikator Motivasi Kerja	24
3. Pelatihan	26
a. Pengertian Pelatihan.....	26
b. Tujuan dan Manfaat Pelatihan	27
c. Faktor-Faktor Mempengaruhi Pelatihan	29
d. Indikator Pelatihan	31

4. Kompetensi.....	34
a. Pengertian Kompetensi	34
b. Tujuan dan Manfaat Kompetensi	35
c. Faktor-Faktor Mempengaruhi Kompetensi.....	38
d. Indikator Kompetensi.....	39
B. Kerangka Konseptual	40
1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja.....	40
2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja	41
3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja	42
4. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja.....	42
5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	43
6. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja.....	43
7. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja.....	44
C. Hipotesis.....	45

BAB III METODELOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	47
B. Defenisi Operasional.....	47
C. Tempat dan Waktu Penelitian	49
1. Tempat Penelitian.....	49
2. Waktu Penelitian	49
D. Populasi dan Sampel	49
1. Populasi	49
2. Sampel.....	50
E. Teknik Pengumpulan Data.....	50
F. Uji Instrumen Penelitian	51
1. Uji Validitas	51
2. Uji Reliabilitas.....	57

G. Uji Asumsi Klasik.....	59
a. Uji Normalitas.....	59
b. Uji Multikolinieritas.....	59
c. Uji Heteroskedastisitas.....	59
H. Teknik Analisis Data.....	60
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	65
1. Profil Singkat Objek penelitian.....	65
2. Deskriptif responden	67
3. Deskriptif Variabel Penelitian.....	73
4. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	73
B. Pembahasan.....	86
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	90
B. Saran	92

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 PradigmaBerpikir	
Gambar 3.1 Model AnalisisJalur.....	61
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	74
Gambar 4-2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	76
Gambar 4.3 Analisis Regresi Jalur 1.....	79
Gambar 4.4 Analisis Regresi Jalur 2.....	84

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Defenisi Operasional.....	48
Tabel 3.2 Jadwal Penelitian.....	49
Tabel 3.3 Pembagian unit	50
Tabel 3.4 Skala Likert.....	51
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	53
Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	54
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Pelatihan.....	55
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Kompetensi	56
Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja.....	58
Tabel 3.11 Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan	58
Tabel 3.12 Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi.....	58
Tabel 4.1 Jenis Kelamin.....	67
Tabel 4.2 Usia Responden.....	67
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden	67
Tabel 4.4 Masa Kerja Respoden	67
Tabel 4.5 Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja.....	68
Tabel 4.6 Deskriptif Variabel Motivasi Kerja.....	69
Tabel 4.7 Deskriptif Variabel Pelatihan.....	71
Tabel 4.8 Deskriptif Variabel Kompetensi	72
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas	75
Tabel 4.10 Koefisien Korelasi	77
Tabel 4.11 Koefisien Regresi.....	78
Tabel 4.12 Model Summary.....	78
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi 1	80
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi 2.....	80
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Jalur 1	81
Tabel 4.16 Koefisien	82
Tabel 4.16 Koefisien	83

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkebunan Nusantara IV disingkat PTPN IV didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 9 tahun 1996, merupakan hasil peleburan 3 (tiga) Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yaitu PT Perkebunan VI (Persero), PT Perkebunan VII (Persero), dan PT Perkebunan VIII (Persero) sebagaimana dinyatakan dalam Akta Pendirian Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan Nusantara IV. PT. Perkebunan Nusantara IV bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit dan teh BUMN ini berkantor pusat Di Medan, Sumatera Utara dan resmi berdiri pada 1 Maret 1996.

Organisasi merupakan suatu kesatuan sosial dari sekelompok manusia, yang saling berinteraksi untuk suatu pola tertentu demi tercapainya suatu tujuan. Kita yakini belum ada suatu organisasi manapun yang dapat menjalankan organisasi itu sendiri tanpa adanya sumber daya manusia. Semakin maju dan besar dari segi kualitas dan kuantitas suatu organisasi/perusahaan, maka semakin besar pula jumlah kebutuhan akan tenaga kerja. Meskipun telah ditemukan teknologi baru berupa mesin- mesin yang dapat membantu perusahaan bekerja lebih cepat, tetapi bagi sebagian besar perusahaan belum dapat melaksanakan kegiatannya tanpa adanya tenaga kerja. Justru semakin modernnya peralatan produksi (mesin- mesin) kebutuhan akan tenaga kerja yang professional juga akan semakin meningkat. Demikian tantangan sesungguhnya berujung pada bagaimana

mempertahankan sumber daya manusia yang professional tersebut (Jean Christian J. Sigiro,2010 : 2)

Tingkat persaingan yang tinggi menuntut sebuah organisasi/perusahaan untuk bekerja lebih keras dalam mewujudkan impiannya. Hampir seluruh sektor kehidupan masyarakat, seperti teknologi, ilmu pengetahuan, keuangan, seni dan lain sebagainya telah mengalami kemajuan yang pesat. Tekanan krisis global secara nyata berimbas kepada sebagian besar kehidupan organisasi/perusahaan. Oleh Karena itu organisasi/perusahaan harus menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang ahli dan berkualitas. Perusahaan juga harus mengerti betapa penting adanya sumber daya manusia yang merupakan salah satu yang wajib berada dalam sebuah perusahaan sebagai salah satu pendorong mewujudkan tujuannya. Karena sumber daya manusia salah satu faktor utama untuk berjalannya kelangsungan suatu perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang berada di dalam organisasi/perusahaan tersebut. (Dian Kencana Ayudhia,2011: 3)

Karyawan adalah asset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang pendidikan, usia, dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa kedalam organisasi perusahaan. Semula sumber daya manusia merupakan terjemahan dari "*human resources*", namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan "*manpower*" (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Menurut Kasmir Sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan,

rekrutmen, seleksi, pelatihan , pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan, dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemurusan hubungan kerja dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*. (Sutrisno,2011:75)Oleh sebab itu perusahaan yang menyatakan karyawan adalah asset yang harus dipertahankan. Perusahaan harus memberikan rasa puas karyawan dalam bekerja menurut Sutrisno (2011:75) Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya.Mangkunegara,2018:180 mengemukakan faktor kepuasan kerja yaitu Faktor yang ada pada diri karyawan, yaitu kecerdasan (IQ) kecakapan khusus umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian emosi cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan) kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial dan kesempatan promosi. dan faktor – faktor lain yang dikemukakan oleh Sutrisno (2013:80) adalah sebagai berikut:Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan internet aksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem

dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Dari faktor-faktor diatas maka tingkat kepuasan kerja yang harus ditingkatkan oleh perusahaan karena apabila seseorang senang dengan pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya, dengan terkait kepuasan kerja terlihat adanya beberapa karyawan yang masih memiliki keinginan yang belum dipenuhi perusahaan seperti kondisi dimana terkadang penerimaan gaji kurang tepat waktu dari janji awal saat melakukan perekrutan dan hasil kerja yang diberikan karyawan masih belum diakui pimpinan hal ini menyebabkan karyawan belum sepenuh hati dalam melakukan pekerjaan sehari-harinya.

Selain rasa senang yang harus dimiliki karyawan, perusahaan juga wajib memotivasi karyawan untuk lebih baik dalam pekerjaan Sutrisno (2011:146) menyatakan bahwa Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor Internal yaitu keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa sedangkan Faktor Eksternal yaitu kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan kerja, status dan tanggung jawab, peraturan yang fleksibel

Dalam hal ini peneliti melihat masih ada beberapa fenomena seperti perusahaan sudah memberikan motivasi namun masih banyak karyawan yang

kurang memiliki ketekunan dalam bekerja dan masih ada beberapa karyawan dalam melakukan pekerjaan belum tepat waktu yang sesuai dengan keinginan perusahaan. Selain motivasi yang diberikan karyawan juga wajib mengembangkan diri dengan melakukan atau mengikuti pelatihan yang diberikan perusahaan. Menurut Widodo (2009 :82) pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Dalam hal ini adanya beberapa karyawan yang kurang semangat dalam melakukan program pelatihan yang diberikan perusahaan agar karyawannya memiliki peningkatan kinerja dalam menjalankan tugas pekerjaannya karena banyak faktor yang mendukung kurang semangat karyawan seperti waktu pelatihan terlalu lama yang mungkin membuat karyawan bosan dan metode pelatihan yang digunakan masih terbilang biasa saja hal ini yang menyebabkan karyawan bermalas-malasan dalam mengikuti program pelatihan yang diberikan perusahaan.

Selain pelatihan karyawan juga harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan jenjang pendidikan dan bidangnya dalam bekerja agar perusahaan mengetahui bahwa karyawan yang berkompentensi akan menjadi karyawan yang berkompentendalam bekerja. Kompetensi mempunyai hubungan yang erat dengan pendidikan, diharapkan akan semakin meningkatnya kompetensi seorang karyawan, karena mempunyai jenjang pendidikan yang tinggi, pengalaman serta dedikasi yang baik sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan.

Pengertian kompetensi Menurut Moeheriono (2014: 10) mengatakan :Kompetensi merupakan suplemen atau pelengkap terhadap deskripsi jabatan (*job description*) atau spesifikasi jabatan (*job specification*), yang sudah kita kenal dalam manajemen sumber daya manusia selama ini. Kompetensi ini telah merinci lebih jauh lagi mengenai pengetahuan, keterampilan serta atribut personal individu seseorang. Oleh sebab itu dalam hal kompetensi masih terdapat beberapa karyawan yang masih belum mampu melaksanakan tugasnya sesuai dengan pekerjaan yang diberikan padanya.

Secara teoritis sebagai mana diuraikan diatas kepuasan kerja dan motivasi dapat dipengaruhi oleh banyak faktor-faktor namun peneliti hanya ingin yang menjadi variabel yang menjadi tolak ukur kepuasan kerja dan motivasi diantaranya adalah pelatihan dan kompetensi maka dari itu peneliti tertarik untuk menyusun penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel**

Intervening Pada Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang masalah, maka masalah yang timbul dalam pengembangan karir, kepuasan kerja, pelatihan, dan kompetensi pada karyawan adalah sebagai berikut :

1. Masih ada karyawan yang kurang menerima apresiasi yang sesuai atas hasil kerja yang diselesaikan.
2. Perusahaan sudah memotivasi namun masih ada beberapa karyawan yang kurang termotivasi dalam bekerja.

3. Masih ada beberapa Karyawan yang kurang semangat dalam melakukan program peningkatan pengetahuan dan keahlian yang diberikan perusahaan
4. Karyawan yang masih belum mampu melaksanakan tugasnya sesuai dengan pekerjaan yang diberikan

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Dari uraian diatas banyak variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja karena terlalu banyak yang menjadi tolak ukur kepuasan kerja maka peneliti membatasi penelitian ini agar dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam maka peneliti memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi kajiannya hanya berkaitan dengan Pelatihan, Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara IV(Persero) Medan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah penulis pilih maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV medan?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV medan?

3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV medan?
4. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV medan?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV medan?
6. Apakah pelatihan dan kompetensi berpengaruh terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV medan?
7. Apakah pelatihan dan kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV medan?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan tujuan penelitian yang ada adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV medan?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV medan?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Apakah pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV medan?

4. Untuk mengetahui dan menganalisis Apakah kompetensi berpengaruh terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV medan?
5. Untuk mengetahui dan menganalisis Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV medan?
6. Untuk mengetahui dan menganalisis Apakah pelatihan dan kompetensi berpengaruh terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV medan?
7. Untuk mengetahui dan menganalisis Apakah pelatihan dan kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV medan?

E. Manfaat Penelitian

Ada tiga manfaat yang diambil dan dapat dipelajari dari penelitian yang telah dibahas ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu informasi bagi semua pihak terkait untuk melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia, terutama pada kajian tentang pengadaan sumber daya manusia dan penilaian kinerja.

2. Manfaat Praktis

Manfaat yang dapat diperoleh oleh perusahaan dari penelitian ini adalah untuk menjadikan hasil penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam

pengambilan keputusan,dalam melakukan pengadaan sumber daya manusia dan untuk memperbaiki penilaian kinerja yang ada didalam perusahaan.

3. Manfaat bagi penulis

Manfaat bagi penulis tentang penelitian ini diharapkan dapat menerapkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh dari bangku perkuliahan dan menambah wawasan yang lebih luas mengenai pengambilan keputusan yang dapat diterapkan dalam dunia kerja nantinya.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A Uraian Teoritis

1 Kepuasan kerja

a Pengertian Kepuasan Kerja

Seorang karyawan bekerja dalam sebuah perusahaan selain mencari uang untuk kehidupannya dia juga menginginkan rasa puas berada diperusahaan tersebut. Adapun beberapa pengertian kepuasan kerja menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut Wibowo (2015:132) “Kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya”. Menurut Usman (2011:501) “Kepuasan kerja adalah terpenuhinya seluruh kebutuhan pekerja dalam melaksanakan tugasnya waktu tertentu”. Menurut Hamali (2018:201) Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri, maupun masyarakat. Sutrisno (2011:75) menyatakan Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang dengan pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya.

Dari defenisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja bag karyawan sangat penting karena akan mengakibatkan penyelesaian tugas yang diberikan perusahaan kepadanya. Selain itu rasa puas yang dimiliki karyawan akan membuat pekerjaan seperti prioritas yang harus dikerjakannya.

b Tujuan Dan Manfaat Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang dimiliki karyawan dapat membuat suatu pekerjaan yang berat menjadi terasa ringan karena tingkat kepuasannya membuat dia bekerja seperti hobi yang sangat menyenangkan untuk dilakukan. Dibawah ini ada beberapa tujuan dan manfaat kepuasan kerja menurut ahli adalah sebagai berikut :

Manfaat dari kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2008:124) adalah sebagai berikut: 1)Kepuasan kerja secara umum, 2)Komunikasi, 3) Meningkatkan sikap kerja, 4)Kebutuhan pelatihan

Dibawah ini dapat dijelaskan :

1) Kepuasan kerja secara umum, Keuntungan kerja dapat memberikan gambaran kepada pemimpin mengenai tingkat kepuasan kerja pegawai diperusahaan. 2) Komunikasi, Kepuasan kerja sangat bermanfaat dalam mengkomunikasikan keinginan pegawai dengan pikiran pemimpin.3)Meningkatkan sikap kerja Kepuasan kerja dapat bermanfaat dalam meningkatkan sikap kerja pegawai. Hal ini karena pegawai merasa pelaksanaan kerja dan fungsi jabatannya mendapat perhatian dari pihak pemimpin.4)Kebutuhan pelatihan, Kepuasan kerja sangat berguna dalam menentukan kebutuhan pelatihan tertentu. Pegawai-pegawai biasanya diberikan kesempatan untuk melaporkan apa yang mereka rasakan dari perlakuan pemimpin pada bagian jabatan tertentu.

Menurut Hamali (2018:201) mengatakan manfaat kepuasan kerja adalah sebagai berikut :1)Kepuasan kerja bagi individu adalah penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha

peningkatan kebahagiaan hidup seseorang. 2) Kepuasan kerja bagi industri adalah penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. 3) Kepuasan kerja bagi masyarakat adalah bahwa masyarakat yang akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia didalam konteks pekerjaan.

c Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi prioritas perusahaan dengan melihat faktor apa saja yang menjadi pendorong tingkat kepuasan seseorang.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan menurut Sutrisno (2013:80) adalah sebagai berikut: 1) Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan. 2) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan internet aksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan. 3) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya. 4) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Menurut Mangkunegara (2018:120) menyatakan ada 2 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

- 1) Faktor yang ada pada diri karyawan, yaitu kecerdasan (IQ) kecakapan khusus umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian emosi cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.
- 2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan) kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial dan kesempatan promosi.

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa faktor dalam diri karyawan harus dipertimbangkan untuk peningkatan kualitas kerja karyawan. Karena faktor yang akan menjadi bahan pertimbangan perusahaan untuk mendapatkan hasil yang maksimal melihat tingkat kepuasan kerja karyawan.

d Indikator Kepuasan Kerja

Untuk melihat apakah kepuasan kerja memang sudah dirasakan karyawan diperusahaan, dibawah ini dijelaskan indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

Rivai *et al* (2009 : 263) mengatakan indikator kepuasan kerja adalah 1) Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang actual dan sebagai control terhadap pekerjaan. 2) Supervise, 3) Organisasi dan manajemen, 4) Kesempatan untuk maju, 5) Gaji, 6) Rekan kerja, 7) Dan kondisi pekerjaan.

Menurut Robbins dalam Noor (2013:264) ada dua pendekatan yang sering dipakai untuk mengukur tingkat kepuasan kerja seseorang yaitu:

- 1) Pendekatan nilai global tunggal (*single global rating*). Pendekatan nilai global tunggal (*single global rating*) tidak lebih dari meminta individu-individu untuk menjawab satu pertanyaan, yaitu menanyakan sebuah pertanyaan kepada individu yang ingin diukur kepuasannya.
- 2) Pendekatan skor penjumlahan (*summation score*). Pendekatan skor penjumlahan (*summation score*) mengenali elemen-elemen utama dalam suatu pekerjaan

dan menanyakan perasaan karyawan mengenai masing-masing elemen.

Menurut Mangkunegara (2008:126) mengukur kepuasan kerja dapat digunakan sebagai berikut:

- 1) Pengukuran kepuasan kerja dengan skala indeks deskripsi jabatan. Dalam penggunaannya, pegawai ditanya mengenai pekerjaan maupun jabatannya yang dirasakan sangat baik dan sangat buruk, dalam skala mengukur sikap dari lima area, yaitu kerja, pengawasan, upah, promosi, dan *co-worker*.
- 2) Pengukuran kepuasan kerja dengan berdasarkan ekspresi wajah. Skala ini terdiri dari seri gambar wajah-wajah orang mulai dari sangat gembira, gembira, netral, cemberut, dan sangat cemberut.
- 3) Pengukuran kepuasan kerja dengan kuisioner Minnesota. Skala ini terdiri dari pekerjaan yang dirasakan sangat tidak puas, tidak puas, netral, memuaskan, dan sangat memuaskan.

Indikator-indikator untuk mengukur kepuasan kerja menurut *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) menurut Usman (2011 :501). adalah sebagai berikut :

- (1) kebebasan memanfaatkan waktu luang, (2) kebebasan bekerja secara mandiri, (3) kebebasan berganti-ganti pekerjaan dari waktu ke waktu, (4) kebebasan bergaul, (5) gaya kepemimpinan atasan langsung, (6) kompetensi pengawas, (7) tugas yang diterima, (8) kesempatan bertindak terhadap orang lain, (9) persiapan kerja, (10) kebebasan memerintah, (11) kebebasan memanfaatkan kemampuan, (12) kebebasan menerapkan peraturan yang berlaku, (13) gaji yang diterima, (14) kesempatan mengembangkan karir, (15) kebebasan mengambil keputusan, (16) kesempatan menggunakan metode kerja, (17) kondisi kerja yang mendukung, (18) kerja sama, (19) penghargaan terhadap prestasi, dan (20) perasaan pekerja terhadap prestasinya

Wibowo (2015, hal.140) menarik kesimpulan bahwa indikator kepuasan kerja adalah :

(1) pemenuhan nilai (*value fulfillment*), (2) pekerjaan itu sendiri (*the work itself*), (3) pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment*), (4) ketidaksesuaian (*discrepancies*), (5) pencapaian nilai (*value attainment*), (6) keadilan (*equity*), (7) komponen watak/genetic (*dispositional/genetics component*), (8) kondisi kerja (*working condition*), (9) kesempatan untuk maju (*chances for advancement*), (10) kebebasan untuk menggunakan pertimbangannya sendiri (*freedom too use one's for going do a good job*). (11) memuji karena telah melakukan pekerjaan baik (*praise for doing a job*), (12) perasaan penyelesaian (*feeling of accomplishment*), (13) kualitas supervise (*quality of supervision*), (14) hubungan dengan teman sekerja (*relationship with co-workers*), (15) peluang promosi (*promotion opportunities*), dan (16) bayaran (*pay*).

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan kepuasan kerja dapat dilihat dari raut wajah karyawan yang mampu membuat perusahaan atau atasan mengerti karyawan sudah puas dengan posisi atau beban kerja yang dilakukannya.

2 Motivasi Kerja

a Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja yang baik akan membuat kualitas kerja karyawan dan mampu mempengaruhi orang lain. Dibawah ini ada penjelasan tentang pengertian motivasi kerja menurut beberapa ahli.

Menurut Bangun (2012:313) “Motivasi adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur”. Manullang (2013:24) “Motivasi adalah suatu kekuatan dari dalam atau luar diri manusia untuk mendorong semangat untuk mengejar sesuatu keinginan dan tujuan tertentu”. Sutrisno (2013:146) menyatakan bahwa: Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu

faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Wibowo (2015:111) menyatakan bahwa: Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan. Yusuf (2015:264) menyatakan bahwa: Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memang wajib dilakukan atasan kepada karyawan.

b Tujuan Dan Manfaat Motivasi Kerja

Motivasi kerja memang menjadi tolak ukur perusahaan terhadap karyawan yang sudah lama bekerja. Dibawah ini dituliskan ada tujuan dan manfaat yang dikemukakan oleh beberapa ahli adalah sebagai berikut :

Adapun tujuan motivasi menurut Sunyoto (2013:17) adalah sebagai berikut: 1)Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan,2)Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan,3)Meningkatkan produktivitas karyawan,4)Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan,5)Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan,6)Mengefektifkan pengadaan karyawan,7)Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik,8)Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan,9)Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan,10)Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

Sedangkan tujuan motivasi menurut Saydam dalam Kadarisman (2013:291)

adalah sebagai berikut:

Pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kerja kepada para karyawan adalah untuk: 1) mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan; 2) meningkatkan gairah dan semangat kerja; 3) meningkatkan disiplin kerja; 4) meningkatkan prestasi kerja; 5) meningkatkan rasa tanggung jawab; 6) meningkatkan produktivitas dan efisiensi; dan 7) menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Penjelasannya adalah sebagai berikut:

- 1) Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan : Dalam pemberian motivasi sebenarnya terkandung makna bahwa setiap pegawai perlu diperlakukan dengan segala kelebihan, keterbatasan, dan kekurangan-kekurangannya.
- 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja : Persoalan-persoalan manusia (pegawai) hanya dapat diselesaikan oleh manusia pula, dengan menggunakan data dan alat-alat kemanusiaan. Kondisi mental atau psikis pegawai, amat besar pengaruhnya untuk produktivitas kerja.
- 3) Meningkatkan disiplin kerja : Disiplin kerja pegawai dapat ditumbuhkan karena motivasi yang diberikan organisasi atau pimpinan pada diri pegawai tersebut. Dengan demikian, pimpinan organisasi sebelum memberikan motivasi kepada pegawainya, harus terlebih dahulu memahami apa yang menjadi motif pegawai sehingga mau bekerja dengan baik. Apa yang mendorongnya supaya pegawai bersedia memberikan waktunya, tenaganya dan pikirannya untuk melaksanakan pekerjaan dalam organisasi yang menjadi tepat kerjanya.

- 4) Meningkatkan prestasi kerja : Biasanya keinginan untuk berprestasi akan menjadi dambaan yang dapat mendorong pegawai yang bersangkutan untuk melakukan pekerjaan. Pencapaian prestasi dalam melakukan pekerjaan akan menggerakkan pegawai yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya.
- 5) Meningkatkan rasa tanggung jawab : Seorang pegawai yang bekerja dalam organisasi pada sewaktu-waktu ingin dipercaya memegang tanggung jawab yang lebih besar. Tanggung jawab tersebut bukan saja atas hasil pekerjaan yang baik, tetapi juga tanggung jawab berupa kepercayaan yang diberikan sebagai orang yang mempunyai potensi.
- 6) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi : Dapat dikemukakan bahwa tidak ada pegawai yang senang bekerja ditempat kerja yang membosankan, meresahkan, serta yang membahayakan kondisi jiwa. Kondisi kerja amat menentukan tingkat gairah kerja para pegawainya.
- 7) Menumbuhkan loyalitas karyawan : Dapat dikemukakan bila motivasi lemah maka loyalitas juga akan merosot. Oleh sebab itu, para pegawai yang mempunyai motivasi tinggi, juga akan mempunyai loyalitas tinggi.

Dari penjelasan para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sangat penting bagi karyawan yang bekerja diperusahaan. Untuk meningkatkan kualitas kerja yang diharapkan agar dapat memenuhi tujuan perusahaan dengan baik.

c Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Dibawah ini ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut para ahli adalah sebagai berikut :

Menurut Sutrisno (2013:116) menyatakan faktor-faktor motivasi dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan. Adapun penjelasan dari kedua faktor yang mempengaruhi motivasi adalah :

- 1) Faktor Intern yaitu a)Keinginan untuk dapat hidup,b)Keinginan untuk dapat memiliki,c)Keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan,d)Keinginan untuk memperoleh pengakuan,e)Keinginan untuk berkuasa. 2)Faktor Ekstern yaitu a) Kondisi lingkungan kerja, b)Kompensasi yang memadai,c)Supervisi yang baik,d)Adanya jaminan kerja, e)Status dan tanggung jawab, f)Peraturan yang fleksibel

Dari poin-poin diatas, dibawah ini dijelaskan sebagai berikut :

1) Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain : (a) Keinginan untuk dapat hidup, Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. (b) 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.(c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan, Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. (d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan, Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal :

- (1) Adanya penghargaan terhadap prestasi,

- (2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak,
 - (3) Pimpinan yang adil dan bijaksana, dan
 - (4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
- (a) Keinginan untuk berkuasa, Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah (a) Kondisi lingkungan kerja. Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.(b) Kompensasi yang memadai. Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.(c) Supervisi yang baik. Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.(d) Adanya jaminan kerja. 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.(e) Status dan tanggung jawab. Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka

juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

(e) Peraturan yang fleksibel. Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

Menurut Frederick Herzberg dalam Noor (2013:250) faktor motivasi terbagi atas dua faktor yaitu sebagai berikut:

- 1) “Faktor Pemuas, yang merupakan pendorong seseorang
- 2) Faktor pemelihara (*maintenance faktor*), Yang merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia”.

Dari uraian diatas maka dapat dijelaskan :

1)Faktor pemuas (*motivation factor*), yang merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (konsisi intrinstik), antara lain: a) Prestasi yang diraih , b)Pengakuan orang lain, c)Tanggung jawab, d)Peluang untuk maju,e)Kepuasan kerja itu sendiri, f)Kemungkinan pengembangan karir. 2)Faktor pemelihara (*maintenance faktor*) yang merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Yang dikualifikasikan kedalam faktor ekstrinsik, meliputi: a)Kompensasi, b)Keamanan dan keselamatan kerja,c)Kondisi kerja, d)Status, e)Prosedur perusahaan, g)Mutu dari supervise teknis dari hubungan interpersonal diantara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan baawahan.

Maka dapat disimpulkan bahwa faktor motivasi kerja banyak yang sesuai

dengan kenyataan yang ada di dunia nyata bukan hanya di dunia teori. Bahwa motivasi sangat berperan bagi setiap manusia untuk pengembangan dirinya dalam bekerja.

d Indikator Motivasi Kerja

Dengan mengukur motivasi kerja maka perusahaan dapat melihat tingkat motivasi yang dibutuhkan perusahaan jika tidak sesuai maka tugas perusahaan adalah meningkatkan motivasi karyawan.

Menurut Newstrom dalam Wibowo (2015:110) indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) *Engagement*. *Engagement* merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif, dan usaha untuk meneruskan.
- 2) *Commitmen*. Komitmen adalah suatu tingkatan dimana pekerja mengikat dengan organisasi dan menunjukkan tindakan *organizational citizenship*.
- 3) *Satisfaction*. Kepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan di tempat kerja.
- 4) *Turnover*. *Turnover* merupakan kehilangan pekerjaan yang di hargai.

Adapun indikator mengenai motivasi menurut Mangkunegara (2008:111) adalah sebagai berikut: 1) Kerja keras, 2) Orientasi masa depan, 3) Tingkat cita-cita yang tinggi, 4) Orientasi tugas dan keseriusan tugas, 5) Usaha untuk maju, 6) Ketekunan bekerja, 7) Hubungan dengan rekan kerja, 8) Pemanfaatan waktu

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1) Kerja keras yaitu Pencapaian prestasi kerja keras sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atau bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.

2) Orientasi masa depan yaitu didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan ke depan yang nyata dan di aplikasikan dalam pekerjaan. 3)Tingkat cita-cita yang tinggi yaitu Tingkat cita-cita dan kesuksesan didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimiliki. 4) Orientasi tugas dan keseriusan tugas yaitu Orientasi tugas dan keseriusan tugas didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan maksimal.5) Usaha untuk maju yaitu Usaha untuk maju didasarkan atas pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaan. 6) Ketekunan bekerja, Ketekunan bekerja didasarkan atas sikap dan loyalitas dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk tetap selalu bekerja dengan baik. 7) Hubungan dengan rekan kerja, Rekan kerja yang saling mendukung akan mendorong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja. Motivasi akan timbul dengan sendirinya dimana semakin baiknya hubungan yang diberikan. 8)Pemanfaatan waktu yaitu Waktu yang digunakan wujud oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Dalam hal pengukuran motivasi kerja maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

3 Pelatihan

a Pengertian Pelatihan

Pelatihan bagi karyawan (baru/lama) perlu dilakukan agar karyawan

mampu dan siap ditempatkan diposisi tertentu dalam perusahaan yang artinya mampu untuk bekerja dan mau untuk mematuhi segalaaturan yang telah ditetapkan perusahaan. Karena hal ini maka dibawah ini ada beberapa ahli mengemukakan pengertian pelatihan adalah sebagai berikut:

Kasmir (2016 :130) menyatakan :

pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Widodo (2009 :82) menyatakan :

pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Dari defenisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan fasilitas yang diberikan perusahaan untuk mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian, dan perilaku karyawan dapat dilakukan melalui pelatihan yang tentunya sudah direncanakan oleh perusahaan sebelumnya.

b Tujuan Dan Manfaat Pelatihan

Pelatihan adalah hal yang sangat diperlukan perusahaan untuk mengembangkan kemampuan dan pengetahuan untuk meoperasikan beberpa teknologi baru pelatihan yang diberikan untuk menyeragamkan semaksimal mungkin kemampuan dan pola pikir. Dibawah ini dibahas tentang tujuan menurut ahli adalah sebagai berikut :

Kasmir (2016 :131) mengemukakan tujuan pelatihan adalah :

1)Menambah pengetahuan baru, 2)Mengasah kemampuan karyawan, 3)Meningkatkan keterampilan, 4)Meningkatkan rasa tanggung jawab, 5)Meningkatkan ketaatan, 6)Meningkatkan rasa percaya diri, 7)Memperdalam rasa memiliki perubahan, 8)Memberikan motivasi kerja, 9)Menambah loyalitas, 10)Memahami lingkungan kerja, 11)Memahami budaya perusahaan, 12)Membentuk *team work*.

Maka dibawah ini dapat dijelaskan dari uraian diatas yaitu:

1)Menambah pengetahuan baru. Artinya pengetahuan karyawan akan bertambah dari sebelumnya. Dengan bertambahnya pengetahuan karyawan, maka secara 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 menjadi lebih taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. 6) Meningkatkan rasa percaya diri Artinya rasa percaya diri karyawan akan meningkatkan setelah mengikuti pelatihan, sehingga karyawan lebih bersungguh- sungguh dalam bekerja. 7)Memperdalam rasa memiliki perubahan Artinya rasa memiliki karyawan kepada perusahaan dapat meningkat setelah mengikuti pelatihan.8) Memberikan motivasi kerja Dengan mengikuti pelatihan, maka motivasi dalam diri karyawan menjadi lebih kuat dari sebelumnya. 9) Menambah loyalitas. Dengan mengikuti pelatihan, kesetiaan karyawan kepada perusahaan akan

meningkat, sehingga dapat mengurangi turnover 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 lain.

Menurut Mangkunegara (2008 :45) menyatakan :

- 1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja
- 3) Meningkatkan kualitas kerja
- 4) Meningkatkan ketepatan perencanaan sumber daya manusia
- 5) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
- 6) Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal
- 7) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
- 8) Meghindarkan keusangan
- 9) Meningkatkan perkembangan pegawai

Dari uraian diatas maka disimpulkan tujuan dan manfaat pelatihan sangat berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja seorang karyawan.

c Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Setiap perusahaan berharap pelatihan dapat diberikan kepada seluruh karyawan dan memberikan hasil yang baik atau memuaskan, namun dalam kenyataan banyak sekali program pelatihan mengalami kegagalan. Maksudnya sekalipun semua karyawan sudah dilatih tetapi kemauan dan kemampuan serta perilakunya tidak banyak berubah setelah melakukan pelatihan. Dibawah ini dijelaskan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan adalah sebagai berikut :

Menurut Kasmir (2016 :144) menyatakan: 1) Peserta pelatihan, 2)Instruktur/ pelatih, 3)Materi pelatihan, 4)Lokasi pelatihan, 5)Lingkungan pelatihan, 6) Waktu pelatihan.

Dibawah ini dijelaskan maksud dari faktor diatas adalah :

- 1) Peserta pelatihan, Calon peserta pelatihan merupakan faktor utama berhasil tidaknya suatu pelatihankaryawan. Artinya perusahaan harus benar-benar menyeleksi para calon karyawan yang akan dilatih, calon karyawan tersebut harus dinilai kecerdasan, kemampuan, kemauan, motivasi dan perilakunya. Penilaian ini berguna untuk menentukan jenis pelatihan yang akan diikuti.
- 2) Instruktur/ pelatih, Instruktur/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 menambah pengetahuan peserta pelatihan. Kedalam materi yang diberikan tentu akan menambah pengetahuan peserta menjadi lebih baik.
- 4) Lokasi pelatihan, Lokasi pelatihan merupakan tempat untuk memberikan pelatihan, apakah di luar perusahaan atau di dalam perusahaan. Jika dilakukan di dalam perusahaan, khususnya untuk karyawan lama tentu akan jenuh. Demikian pula untuk lokasi di luar perusahaan, biasaya akan memberikan kesegaran bagi peserta pelatihan terutama bagi karyawan lam.
- 5) Lingkungan pelatihan, Pengaruh lingkungan seperti kenyamanan tempat pelatihan yang didukung oleh sarana dan prsarana yang memadai tentu kan memberikan hasil yang lebih positif.

6) Waktu pelatihan, Waktu pelatihan merupakan waktu yang dimulai dan berakhirnya suatu pelatihan. misalnya pelatihan sehari penuh 8 jam atau lebih tentu akan membuat peserta pelatihan kelelahan. demikian pula dengan jangka waktu pelatihan misalnya 3 bulan atau 6 bulan. Makin lama pelatihan maka tingkat kejenuhan karyawan akan meningkat pula dan pada akhirnya mempengaruhi pelatihan yang diikutinya.

Mangkunegara (2008: 45) menyatakan :

- 1) Perbedaan individu pegawai
- 2) Hubungan dengan jabatan analisis
- 3) Motivasi
- 4) Partisipasi aktif
- 5) Seleksi peserta penataran
- 6) Metode pelatihan dan pengembangan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan mampu menjadikan karyawan menjadi lebih baik dalam bekerja.

d Indikator Pelatihan

Untuk melihat apakah pelatihan yang dilakukan perusahaan sudah berjalan dengan baik. Maka dibawah ini ada beberapa indikator yang dijelaskan ahli adalah sebagai berikut :

Menurut Mangkunegara (2008: 46) indikator pelatihan :

- 1) Instruktur
- 2) Peserta
- 3) Materi
- 4) Tujuan
- 5) Metode
- 6) Sasaran

Dibawah ini dijelaskan :

- 1) Instruktur Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill,

maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dibidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik malukan pelatihan.

- 2) Peserta, Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.
- 3) Materi, Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.
- 4) Metode, Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.
- 5) Tujuan, Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disodialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.
- 6) Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur.

Menurut Siagian (2008 :190)

- 1) Partisipasi
- 2) Materi pelatihan
- 3) Tingkat kesulitan kerja
- 4) Transfer Pengalihan

Dari poin diatas dibawah ini dijelaskan :

- 1) Partisipasi, Pelatihan diikuti oleh karyawan dalam suatu perusahaan terutama diikuti oleh karyawan yang membutuhkan pelatihan untuk menunjang karirnya dalam perusahaan. Selain itu juga dalam pelatihan terdapat pealtihan yang ditugaskan untuk melakukan pelatihan terhadap peserta pelatihan.
- 2) Materi pelatihan, Pelatihan akan berlangsung dengan baik apabila perencanaan pelatihan dilakukan dengan baik pula. Materi pelatihan merupakan hal penting yang harus dipertimbangkan dalam perencanaan pelatihan. Materi pelatihan disiapkan dan disesuaikan dengan kenutuhan pelatihan.
- 3) Tingkat kesulitan kerja, Materi yang diberikan dalam pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan karyawan yaitu kebutuhan karyawan peningkatan kemampuan dalam menghadapi kesulitan pekerjaan.
- 4) Transfer Pengalihan, Transfer yang dilakukan adalah pengalihan pengetahuan dari pelatih kepada peserta pelatihan yang nantinya akan bermanfaat dalam peningkatan kemampuan karyawan.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator pelatihan sangat terukur akan membuat sedikit banyaknya proses pelatihan akan berjalan sesuai rencana dengan hasil yang diinginkan perusahaan.

4 Kompetensi

a Pengertian Kompetensi

Dalam dunia pekerjaan sangat dibutuhkan kompetensi yang sesuai dengan posisi dan pekerjaan yang kita terima agar karyawan mampu melaksanakan setiap tugas yang diberikan perusahaan dengan efektif dan efsien. Maka dari ini dibawah

ini dijelaskan beberapa pengertian/ definisi dari kompetensi menurut para ahli adalah sebagai berikut :

Moehariono (2014: 10) menyatakan :

Kompetensi merupakan suplemen atau pelengkap terhadap deskripsi jabatan (*job description*) atau spesifikasi jabatan (*job specification*), yang sudah kita kenal dalam manajemen sumber daya manusia selama ini. Kompetensi ini telah merinci lebih jauh lagi mengenai pengetahuan, keterampilan serta atribut personal individu seseorang.

Sutrisno (2013: 202) menyatakan :

Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

b Tujuan Dan Manfaat Kompetensi

Kompetensi sangat diperlukan oleh karyawan karena kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki maka dari itu dibawah ini adalah tujuan kompetensi menurut beberapa ahli yaitu :

Moehariono (2014:12) menyatakan :

- 1) Menjamin pelaksanaan sistem personalia yang digunakan benar- benar berfokus dan sangat produktif.
Artinya penggunaan analisis kompetensi yang dirancang dengan baik dan benar akan dapat memberikan informasi secara rinci dan akurat perihal tugas pekerjaan dan dapat karakteristik pekerjaan sehingga memudahkan rancangan sistem sumber daya manusia dalam perencanaannya.
- 2) Terciptanya perekat untuk membentuk suatu sistem personalia yang terpadu dan terarah.
Artinya menurut pengalaman, seiring sering kali terjadi pada sistem seleksi, sistem pelatihan, sistem perencanaan tenaga kerja dan promosi berjalan sendiri- sendiri tanpa ada koordinasi dan relevansinya sehingga menghasilkan duplikasi usaha dan akhirnya terjadi kontra produktif pada fungsi masing- masing tersebut”

Sutrisno (2011:208) menyatakan :

- 1) Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai
- 2) Alat seleksi karyawan
- 3) Memaksimalkan produktivitas
- 4) Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi
- 5) Memudahkan adaptasi terhadap perubahan
- 6) Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai- nilai”

Dari beberapa poin diatas dibawah ini dijelaskan maksud dari poin diatas adalah sebagai berikut :

- 1) Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai. Dalam hal ini, model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar : keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan prestasi kerja. Kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang SDM.
- 2) Alat seleksi karyawan. Penggunaan kompetensi standart sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik.
- 3) Memaksimalkan produktivitas
Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi “ramping” mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasi secara vertikal maupun horizontal
- 4) Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi. Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi(imbalan) yang akan dianggap lebih adil.
- 5) Memudahkan adaptasi terhadap perubahan . Dalam era perubahan

yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkat.

- 6) Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai- nilai organisasi Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengomunikasikan nilai- nilai dan hal- hal apa saja yang harus menjadi focus dalam unjuk kerja karyawan”.

Moehariono (2014:8) menyatakan :

- 1) Dapat dipakai sebagai acuan kesuksesan awal bekerja seseorang.
- 2) Dapat dipakai sebagai dasar untuk merekrut karyawan yang baik dan handal
- 3) Dapat dipakai sebagai dasar penilaian dan pengembangan karyawan selanjutnya.
- 4) Dapat dipakai sebagai dasar penilaian kinerja dan pemberian kompensasi
- 5) Pihak manajemen bisa menarik kesimpulan bahwa kompetensi sangat bermanfaat untuk training need analysis atau TNA.

Dibawah ini dijelaskan maksud dari uraian diatas adalah sebagai berikut :

- 1) Dapat dipakai sebagai acuan kesuksesan awal bekerja seseorang.
Model kompetensi yang akurat ini akan dapat menentukan dengan tepat pengetahuan serta keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk keberhasilan suatu pekerjaan tersebut.
- 2) Dapat dipakai sebagai dasar untuk merekrut karyawan yang baik dan handal
Apabila telah berhasil ditentukan kompetensi- kompetensi apa saja yang diperlukan bagi suatu posisi tertentu.
- 3) Dapat dipakai sebagai dasar penilaian dan pengembangan karyawan selanjutnya.

Hasil identifikasi kompetensi pekerjaan yang akurat dapat juga dipakai sebagai tolak ukur kemampuan seseorang

- 4) Dapat dipakai sebagai dasar penilaian kinerja dan pemberian kompensasi
Akhirnya kompetensi dapat juga diberikan
- 5) Pihak manajemen bisa menarik kesimpulan bahwa kompetensi sangat bermanfaat untuk training need analysis atau TNA”.

c Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Hutapea dan Thoha (2008:75) faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi yaitu:

- 1) Pengendalian Diri (self Control)
- 2) Kepercayaan Diri (self Confidence)
- 3) Fleksibilitas (Flexibility)
- 4) Membangun Hubungan (Relationship Building)

Adapun penjelasan dari poin-poin di atas adalah sebagai berikut :

- 1) Pengendalian diri (Self Control) Kemampuan untuk mengendalikan emosi diri agar terhindar dari berbuat sesuatu yang negatif saat situasi tidak sesuai harapan atau saat berada di bawah tekanan.
- 2) Kepercayaan Diri (Self Confidence) Tingkat kepercayaan yang dimilikinya dalam menyelesaikan karyawan.
- 3) Fleksibilitas (Flexibility) Kemampuan untuk beradaptasi dan berkerja secara efektif dalam berbagai situasi, orang atau kelompok.
- 4) Membangun Hubungan (Relationship building) Kemampuan berkerja untuk membangun atau memelihara keramahan, hubungan yang hangat atau komunikasi jaringan kerja dengan seseorang, atau mungkin suatu hari berguna dalam mencapai tujuan kerja.

Menurut Wibowo (2015:283) adalah sebagai berikut :

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik, kepribadian, motivasi, isu emosional, budaya organisasi, dan kemampuan intelektual.

Menurut Sedarmayanti (2007:125) kompetensi mencakup berbagai faktor teknis dan non teknis, kepribadian dan tingkah laku, soft skills dan hard skills, kemudian dipergunakan sebagai aspek yang dinilai banyak perusahaan untuk merekrut karyawan kedalam organisasi.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor sangat mendukung kompetensi karyawan untuk melihat seberapa berkompotennya seorang karyawan dilihat dari faktor-faktor pendorong diatas. Memastikan bahwa karyawan tersebut harus dimotivasi agar memahami kemampuan yang dimiliki dirinya.

d Indikator Kompetensi

Cara mengukur kompetensi karyawan adalah dengan indikator yang merupakan tolak ukur perusahaan dalam menilai kompetensi karyawannya.

Dibawah ini ada pendapat ahli tentang indikator adalah sebagai berikut :

Menurut Sutrisno (2013:206)

- 1) Motives (motivasi), adalah sesuatu di mana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan.
- 2) Traits (sifat), adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu.
- 3) Self Concept (konsep diri), adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.
- 4) Knowledge (pengetahuan), adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu.
- 5) Skills (keterampilan), adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tertentu baik fisik maupun mental.

Menurut Hutapea dan Thoha (2008:28)

- 1) Pengetahuan : kesadaran dalam bidang kognitif, misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.
- 2) Keterampilan : kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.
- 3) Sikap kerja : evaluasi positif atau negatif yang dimiliki seseorang tentang aspek-aspek lingkungan kerja.
- 4) Tutur Bahasa
- 5) Perilaku

Indikator menurut Syahyudi (2010:530)

- 1) Watak
- 2) Sifat
- 3) Penampilan
- 4) Tutur Bahasa
- 5) Perilaku

Dari poin-poin di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang berkualitas dari karyawan akan membuat karyawan tersebut melakukan pekerjaan dengan mudah dan efektif serta efisien.

B Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja

Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara mengatakan pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Sutrisno menyatakan bahwa Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Dalam hal ini secara tidak langsung pelatihan mampu memotivasi karyawan dalam diri

untuk meningkatkan kinerja saat bekerja dalam perusahaan. Karena jika setiap karyawan melakukan pelatihan dengan baik maka pengetahuan dalam dirinya tentang pekerjaan yang diselesaikannya akan menjadikan motivasi terhadap dirinya sendiri untuk melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan dapat dilaksanakan sesuai dengan waktu yang ditetapkan serta hasil yang maksimal.

Peneliti terdahulu yang meneliti tentang pengaruh pelatihan terhadap motivasi yang dilakukan Pulungan dkk (2015) bahwa pelatihan berpengaruh secara langsung dan positif terhadap motivasi dengan besar 10,05%. Jika pelatihan yang diikuti oleh karyawan juga berdampak pada peningkatan motivasi kerja karyawan. Hal ini disebabkan pelatihan internal maupun eksternal dapat membantu karyawan untuk lebih mudah menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan. Raharjo dkk (2014) juga mengatakan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja.

2. Pengaruh kompetensi terhadap Motivasi Kerja

kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Karyawan yang mampu dalam sebuah pekerjaan akan menjadi motivasi yang sangat baik karena dalam dirinya akan berkata aku mampu bekerja dengan baik dan sesuai dengan keinginan pimpinan dia akan

termotivasi secara tidak langsung dalam setiap kesehariannya bekerja. Penelitian yang dilakukan Ngatemin dan Arumwanti (2013) yang dilakukan mengatakan kompetensi bernilai positif 0,445% hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi adalah searah dengan motivasi kerja. Dan Sihabudin (2016) mengatakan kompetensi 649,5 secara simultan terhadap motivasi kerja dengan tingkat signifikan.

3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja

Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan”. Kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya. Program pelatihan yang ediberikan perusahaan berjalan dengan efektif dan efisien maka akan semakin kuat pula kepuasan yang dirasakan karyawan. Saprudin (2018) menyatakan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai dalam bekerja. Kompetensi merupakan suplemen atau pelengkap terhadap deskripsi jabatan (*job description*) atau spesifikasi jabatan (*job specification*), yang sudah kita kenal dalam manajemen sumber daya manusia selama ini. Kompetensi ini telah merinci lebih jauh lagi mengenai pengetahuan, keterampilan serta atribut personal individu seseorang. Seperti halnya jika karyawan memiliki pengetahuan dan kemampuan yang sesuai dengan bidang

atau jabatan karyawan tersebut secara tidak langsung rasa senang akan timbul sendirinya didalam diri karyawan tersebut. Dan peneliti ini mengatakan Hadiwijaya (2016) bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara signifikan. Dan Deswarta (2017) mengatakan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Kepuasan kerja adalah perasaan perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai dalam bekerja. Bahwa kepuasan kerja akan dipengaruhi oleh motivasi hal ini terlihat dengan apa yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan rasa puas karyawan seperti jika melakukan pekerjaan dengan baik akan ada peluang untuk pengembangan karir selain itu rekan kerja yang selalu mendukung akan menjadi faktor utama meningkatkan motivasi dan kepuasan dalam bekerja. Deswarta (2017) mengatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

6. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja

pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Dan Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang dengan pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap

pekerjaannya. Serta Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Dalam hal ini mungkin saja pelatihan tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Misalnya pelatihan yang efektif akan meningkatkan motivasi karyawan dan diikuti rasa kepuasan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Peneliti terdahulu Rangga, dkk mengatakan pelatihan mempunyai pengaruh signifikan motivasi, Asri (2017) mengatakan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, Adisaksana (2015) mengatakan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

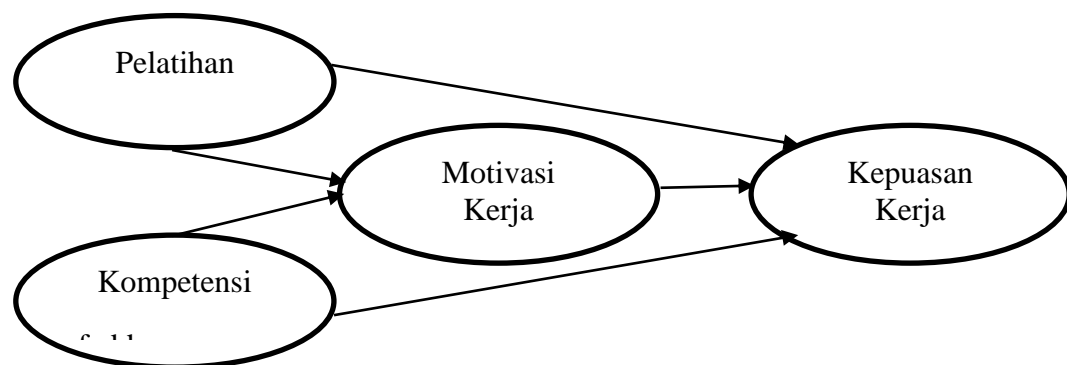
7. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi

Kerja

kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Kepuasan kerja adalah perasaan-perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai dalam bekerja. Kompetensi merupakan suplemen atau pelengkap terhadap deskripsi jabatan (*job description*) atau spesifikasi jabatan (*job specification*), yang sudah kita kenal dalam

manajemen sumber daya manusia selama ini. Begitu pula halnya kompetensi yang dimiliki karyawan mungkin tidak langsung meningkatkan rasa puas dalam pekerjaannya namun secara tidak langsung kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaan akan menimbulkan rasa senang atau kepuasan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari. Hadiwijaya (2016) mengatakan kompetensi berpengaruh langsung lebih besar terhadap kepuasan kerja, Riyadi dkk (2016) mengatakan Kompetensi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh signifikan. Kemudian Iskandar dan Juhana (2014) mengatakan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat digambarkan pradigma berpikir sebagai berikut:



Gambar 2.1. Pradigma Berpikir

C. Hipotesis

Menurut Juliandi dkk (2015, hal. 44) Hipotesis berkaitan erat dengan teori. Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Atas dasar penelitian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis adalah dugaan atau jawaban

sementara yang harus diuji kebenarannya. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
2. Kompetensi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
3. Pelatihan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
4. Kompetensi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
5. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
6. Pelatihan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
7. Kompetensi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk melihat pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Sedangkan metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif.

Analisis data kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau numerik tertentu (Juliandi,dkk, 2014, hal.85). Menurut Sugiyono (2012, hal.13) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat *positivism*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau *sample* tertentu, teknik pengambilan *sample* pada umumnya dilakukan secara *random*, penumpukan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pengertian diatas, penelitian ini bermaksud menganalisis empat variabel yaitu Pelatihan, Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel yang diungkap dalam definisi konsep secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup objek penelitian / objek yang diteliti.

Adapun yang menjadi variabel dalam penelitian ini, yaitu : Kepuasan Kerja sebagai variabel terikat (Y), Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Y1), Kompetensi sebagai variabel bebas dua (X2), dan Pelatihan sebagai variabel

bebas satu (X1). Dibawah ini dijelaskan defenisi dan indikator yang dipakai peneliti untuk dianalisis adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1 Defenisi Operasional

Variabel	Defenisi/Pengertian	Indikator
Kepuasan Kerja (Y)	“Kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tepat pekerjaannya”. Wibowo (2015:132)	1) Isi perkejaan,. 2) Supervise, 3) Organisasi dan manajemen, 4) Kesempatan untuk maju 5) Gaji 6) Rekan kerja 7) kondisi pekerjaan Rivai <i>et al</i> (2009 : 263)
Motivasi Kerja (Y1)	“Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan”. Wibowo (2015:111)	1) Kerja keras, 2) Orientasi masa depan, 3) Tingkat cita-cita yang tinggi, 4) Orientasi tugas dan keseriusan tugas, 5) Usaha untuk maju, 6) Ketekunan bekerja, 7) Hubungan dengan rekan kerja, 8) Pemanfaatan waktu. Mangkunegara (2008:111)
Pelatihan (X1)	Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Kasmir (2016 :130)	1) Instruktur 2) Peserta 3) Materi 4) Tujuan 5) Metode 6) Sasaran Mangkunegara (2008: 46)
Kompetensi (X2)	“Kompetensi merupakan suplemen atau pelengkap terhadap deskripsi jabatan (<i>job description</i>) atau spesifikasi jabatan (<i>job specification</i>), yang sudah kita kenal dalam manajemen sumber daya manusia selama ini. Kompetensi ini telah merinci lebih jauh lagi mengenai pengetahuan, keterampilan serta atribut personal individu seseorang	1) Pengetahuan 2) Keterampilan 3) Sikap kerja 4) Tutur Bahasa 7) Perilaku Hutapea dan Thoha (2008:28)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Adapun yang menjadi tempat penelitian yaitu PT. Perkebunan Nusantara 4 yang beralamat di Jl. Letjen Suprpto No. 2 Medan

2. Waktu Penelitian

Waktu Penelitian ini dari Bulan Oktober 2018 – Maret 2019.

Tabel 3-2 : Jadwal Penelitian

Kegiatan	Okt 2018				Nov 2018				Des 2018				Jan 2019				Feb 2019				Maret 2019			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Prariset penelitian	■																							
Pengajuan judul		■	■																					
Penulisan proposal					■	■	■	■																
Bimbingan proposal					■	■	■	■																
Seminar proposal									■	■														
Revisi proposal									■	■														
Pengesahan proposal													■											
Pengumpulan data													■	■										
Penulisan Tesis														■	■	■								
Bimbingan Tesis														■	■	■	■	■	■	■				
Sidang Meja Hijau																					■	■		

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013:115) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi pada penelitian

ini adalah karyawan ytetap yang berada dibidang Akuntansi,Keuangan,Pemasaran, dan Sumber Daya Manusia PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang berjumlah sebanyak 101 orang karyawan.

Tabel 3.3 Pembagian unit kerja karyawan disetiap Bidang di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

No	Bidang	Jumlah Karyawan
1	Akuntansi	39
2	Keuangan	19
3	Pemasaran	21
4	Sumber Daya Manusia	22
Total		101

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2010:118) “Sampel adalah bagian dari populasi yang mewakili seluruh karakteristik dari populasi”. Sebuah populasi dengan kuantitas besar dapat diambil sebagian dengan kualitas sampel yang mewakili sama persis dengan kualitas dari pipulasi dengan kata representative. Jumlah dari sampel tidak selalu besar tidak selalu kecil, hal ini tergantung pada keterwakilan karakter dari sampel.

Pada penelitian ini sampel sebanyak 101 karyawan tetap sebab itu yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu semua yang menjadi populasi diambil menjadi sampel penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik dan instrument data yang digunakan adalah berupa studi dokumentasi yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data-data jumlah karyawan yang ada diperusahaan dan juga menggunakan tehnik kuisisioner yang dibagikan kepada semua yang menjadaii sampel penelitan pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang berupa daftar pernyataan/pertanyaan dan diisi sendiri oleh

responden untuk memperoleh keterangan tentang variable penelitian. Angket (*Kuesioner*) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2012, hal.199).

Dalam penelitian ini Angket(*kuesioner*) akan disusun dalam bentuk *Skala Likert*. Umumnya, *skala likert* mengandung pilihan jawaban : sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju, dan skor yang diberikan adalah 5,4,3,2,1. Saat ini, *skala likert* telah banyak dimodifikasi oleh para peneliti dalam memperkaya pilihan jawaban / opsi yang lain, seperti :

Table 3.4. Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

F. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrument yang disusun memang benar-benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik *korelasi product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Nilai Koefisien Korelasi

X = Skor butir

Y = Skor total

N = Jumlah Responden

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat nilai X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat nilai Y

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a. Jika r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel maka pernyataan dinyatakan valid.
- b. Jika r hitung negatif dan r hitung $<$ r tabel maka pernyataan dinyatakan valid

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Item pernyataan	Nilai korelasi	Probabilitas	keterangan
Item 1	0,794 (positif)	0,000>0,05	Valid
Item 2	0,779(positif)	0,000>0,05	Valid
Item 3	0,752(positif)	0,000>0,05	Valid
Item 4	0,748(positif)	0,000>0,05	Valid
Item 5	0,738(positif)	0,000>0,05	Valid
Item 6	0,784(positif)	0,000>0,05	Valid
Item 7	0,793(positif)	0,000>0,05	Valid
Item 8	0,810(positif)	0,000>0,05	Valid
Item 9	0,810(positif)	0,000>0,05	Valid
Item 10	0,793(positif)	0,000>0,05	Valid
Item 11	0,784(positif)	0,000>0,05	Valid
Item 12	0,748(positif)	0,000>0,05	Valid

sumber : SPSS 24

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat dari 12 item pernyataan yang telah diuji dinyatakan valid. Dengan demikian 12 item pernyataan dari variabel kepuasan kerja dinyatakan kebenaran data yang diteliti sesuai dengan yang di objek penelitian

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,749(positif)	0,000<0,05	Valid
Item 2	0,667(positif)	0,000<0,05	Valid
Item 3	0,518(positif)	0,003<0,05	Valid
Item 4	0,632(positif)	0,000<0,05	Valid
Item 5	0,597(positif)	0,001<0,05	Valid
Item 6	0,728(positif)	0,000<0,05	Valid
Item 7	0,714(positif)	0,000<0,05	Valid
Item 8	0,699(positif)	0,000<0,05	Valid
Item 9	0,610(positif)	0,000<0,05	Valid
Item 10	0,569(positif)	0,001<0,05	Valid
Item 11	0,749(positif)	0,000<0,05	Valid
Item 12	0,569(positif)	0,001<0,05	Valid
Item 13	0,632(positif)	0,000<0,05	Valid
Item 14	0,728(positif)	0,000<0,05	Valid
Item 15	0,667(positif)	0,000<0,05	Valid
Item 16	0,714(positif)	0,000<0,05	Valid

Sumber : SPSS 24

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat dari 16 item pernyataan yang telah diuji dinyatakan valid. Dengan demikian 16 item pernyataan dari variabel motivasi kerja dinyatakan kebenaran data yang diteliti sesuai dengan yang di objek penelitian.

Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Pelatihan

Item pernyataan	Nilai korelasi	Probabilitas	keterangan
Item 1	0,585(positif)	0,001<0,05	Valid
Item 2	0,592(positif)	0,001<0,05	Valid
Item 3	0,559(positif)	0,001<0,05	Valid
Item 4	0,540(positif)	0,002<0,05	Valid
Item 5	0,563(positif)	0,001<0,05	Valid
Item 6	0,651(positif)	0,000<0,05	Valid
Item 7	0,495(positif)	0,005<0,05	Valid
Item 8	0,535(positif)	0,002<0,05	Valid

Sumber : SPSS 24

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat dari 8 item pernyataan yang telah diuji dinyatakan valid. Dengan demikian 8 item pernyataan dari variabel

pelatihan dinyatakan kebenaran data yang diteliti sesuai dengan yang di objek penelitian

Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Kompetensi

Item pernyataan	Nilai korelasi	probabilitas	keterangan
Item 1	0.590(positif)	0.001<0,05	Valid
Item 2	0.579(positif)	0.001<0,05	Valid
Item 3	0.522(positif)	0.003<0,05	Valid
Item 4	0.556(positif)	0.001<0,05	Valid
Item 5	0.568(positif)	0.001<0,05	Valid
Item 6	0.615(positif)	0.000<0,05	Valid
Item 7	0.517(positif)	0.003<0,05	Valid
Item 8	0.557(positif)	0.001<0,05	Valid
Item 9	0.697(positif)	0.000<0,05	Valid

Sumber : SPSS 24

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat dari 12 item pernyataan yang telah diuji dinyatakan valid. Dengan demikian 12 item pernyataan dari variabel kepuasan kerja tersebut dapat dilanjutkan pengujian reliabilitas.

2. Uji Reliabilitas

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya. Untuk mengukur pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

r = Koefisien reliabilitas

k = Jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians responden

Σb^2 = Varians skor total

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,6$ maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya)
- b. Jika nilai *Cronbach Alpha* $\leq 0,6$ maka instrumen variabel adalah tidak reliabel (tidak terpercaya)

Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
1	Kepuasan Kerja	0.940 >0,6	12	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0.906 >0,6	16	Reliabel
3	Pelatihan	0.685 >0,6	8	Reliabel
4	Kompetensi	0.740 >0,6	9	Reliabel

Sumber :SPSS 24

G. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah apakah dalam metode regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal.

Kriteria pengujian adalah

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varians (*Variance Inflation Factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas adalah:

- 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.

H. Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini terdapat empat variabel yang terdiri dari X1 yaitu Pelatihan, X2 yaitu Kompetensi. Selain dua variabel X tersebut yang memiliki hubungan dengan variabel Y2, variabel Y1 juga memiliki hubungan dengan X1 dan X2 sebagaimana yang telah diuraikan. Karena dengan adanya hubungan diatas maka penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*).

Menurut Sarwiono (2006:47) Analisis jalur merupakan bagian analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung baik secara langsung maupun tidak langsung, melalui satu variabel atau lebih variabel perantara.

Untuk mengetahui bagaimana hubungan antar variabel-variabel pada penelitian ini, penulis menggunakan dua persamaan model sebagai berikut:

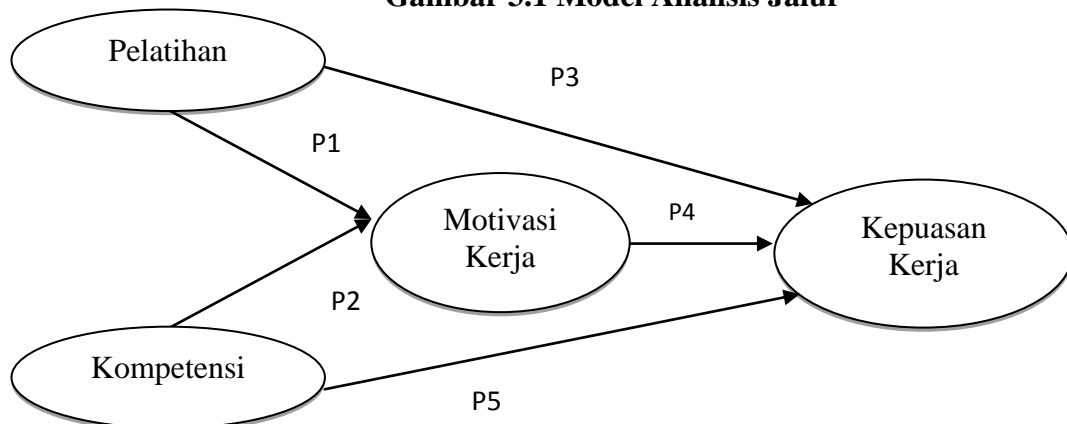
a. Persamaan model I:

$X_2 = X_1 + \varepsilon_1$ (X_2 dipengaruhi oleh X_1 dan ε_1 , ε_1 adalah variabel lain yang tidak termasuk di dalam model regresi)

b. Persamaan model II:

$Y = X_1 + X_2 + \varepsilon_2$ (Y dipengaruhi oleh X_1 , X_2 , dan ε_2 , ε_2 adalah variabel lain yang tidak termasuk di dalam model regresi).

Gambar 3.1 Model Analisis Jalur



Pada model diatas dapat diidentifikasi bahwa:

- X_1 (eksogen) berpengaruh terhadap Y_1 (endogen) dan Y_2 (endogen)
- X_2 (eksogen) berpengaruh terhadap Y_1 (endogen) dan Y_2 (endogen)

- Y1 (eksogen) berpengaruh terhadap Y2 (endogen)
- ϵ_1 (residual 1) berpengaruh terhadap model regresi I (pengaruh X1 dan X2 terhadap Y2)
- ϵ_2 (residual 2) berpengaruh terhadap model regresi II (pengaruh X1, X2, Y1 terhadap Y2)

$$Y = p_3x_1 + p_4x_2 + p_5x_3 + \epsilon_2$$

Keterangan :

X1 = Pelatihan

X2 = Kompetensi

Y1 = Motivasi

Y2 = Kepuasan Kerja

ϵ_1 = residual 1

ϵ_2 = residual II

Beberapa istilah penting di dalam analisis jalur dibedakan menjadi sebagai berikut:

- variabel eksogen, yakni variabel yang mempengaruhi/ menjadi penyebab dalam suatu model. Dalam analisis regresi disebut variabel-variabel bebas
- variabel endogen, yakni variabel yang dipengaruhi/menjadi dampak dalam suatu model penelitian. Dalam analisis regresi disebut variabel-variabel terikat
- variabel residual, yakni pengganggu, atau variabel lain yang tidak diikutsertakan di dalam model penelitian

Idealnya suatu model dikatakan adalah sebuah jalur jika sekaligus memiliki dua hal sekaligus, yakni :

- pengaruh langsung (pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen)

- b. pengaruh tidak langsung (pengaruh variabel eksogen terhadap endogen melalui variabel intervening)

Menurut Juliandi, *dkk* (2014, hal. 165).Langkah - langkah untuk menganalisis data dalam analisis jalur sebagai berikut.

1. Melakukan pradugaan parameter (perhitungan nilai koefisien-koefisien jalur) dalam model analisis jalur.
 - a) Koefisien regresi model persamaan I (ρ_1) dan koefisien jalur dengan residual I (ε_1)
 - b) Koefisien regresi model persamaan II (ρ_2 , ρ_3) dan koefisien jalur dengan residual II (ε_2)
2. Analisis data atau penguji hipotesis:
 - a) Analisis pengaruh langsung X1 dan X2 terhadap Y2

Hipotesisnya :

1. H0 : X (tidak berpengaruh signifikan terhadap Y2)
2. H1 : X (berpengaruh signifikan terhadap Y)

Kriteria penarikan kesimpulan :

1. Tolak H0 jika nilai probabilitas (Sig < a 0,05)
2. Terima H0 jika nilai probabilitas (Sig > a 0,05)
 - a) Analisis pengaruh langsung X terhadap Y

Hipotesisnya :

1. H0 : X (tidak berpengaruh signifikan terhadap Y)
2. H1 : X (berpengaruh signifikan terhadap Y)

Kriteria penarikan kesimpulan :

1. Tolak H0 jika nilai probabilitas ($\text{Sig} < \alpha 0,05$)
 2. Terima H0 jika nilai probabilitas ($\text{Sig} > \alpha 0,05$)
- b) Analisis pengaruh langsung Y1 terhadap Y2

Hipotesisnya :

1. H0 : Y1 (tidak berpengaruh signifikan terhadap Y2)
2. H1 : Y1 (berpengaruh signifikan terhadap Y2)

Kriteria penarikan kesimpulan :

1. Tolak H0 jika nilai probabilitas ($\text{Sig} < \alpha 0,05$)
 2. Terima H0 jika nilai probabilitas ($\text{Sig} > \alpha 0,05$)
- c) Analisis pengaruh langsung, tidak langsung X terhadap Y melalui Z Koefisien pengaruh langsung, tidak langsung dan total :
- (1) Pengaruh langsung (*direct effect*) X ke Y : Dilihat dari nilai regresi X terhadap Y.
 - (2) Pengaruh tidak langsung (*direct effect*) X ke Y1 melalui Y2 : Dilihat dari perkalian antara nilai koefisien regresi X terhadap Y1 dengan nilai koefisien regresi terhadap Y.
 - (3) Pengaruh total (*direct effect*) X ke Y : Dilihat dari nilai pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung.

Hipotesisnya :

- 1) H0 : X tidak berpengaruh signifikan terhadap Y melalui Z (variabel Z bukanlah variabel intervening, pengaruh yang sebenarnya adalah langsung)
- 2) H1 : X berpengaruh signifikan terhadap Y melalui Z (variabel Z adalah variabel intervening, pengaruh yang sebenarnya adalah tidak langsung)

Kriteria penarikan kesimpulan :

- 1) Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $>$ pengaruh langsung ($\rho_1 \times \rho_3 > \rho_2$) maka variabel Z adalah variabel intervening atau dengan kata lain pengaruh yang sebenarnya adalah tidak langsung.
- 2) Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $<$ pengaruh langsung ($\rho_1 \times \rho_3 < \rho_2$) maka variabel Z adalah bukan variabel intervening atau dengan kata lain pengaruh yang sebenarnya adalah langsung.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskriptif responden

Hasil pengumpulan data yang dilakukan pada 101 karyawan pada empat (4) bidang yang ada di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang dijadikan responden di peroleh karakteristik sebagai berikut :

Tabel 4-1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)
Laki-Laki	53
Perempuan	48
Total	101

Sumber : data perusahaan

Dari tabel di atas dapat dideskripsi bahwasanya jenis kelamin responden dalam penelitian ini adalah perempuan dengan jumlah 48 orang, sedangkan laki-laki sebanyak 53 orang. Karena mayoritas laki-laki dalam perusahaan ini sistem pekerjaan yang mengharuskan memiliki tanggung jawab yang besar dan seringkali karyawan lembur dan melakukan pekerjaan ke kebun untuk melakukan cek langsung ke lapangan.

Tabel 4-2
Usia Responden

Usia (tahun)	Jumlah (orang)
24 s.d 44	94
45 s.d 60	7
Total	101

Sumber : data perusahaan

Dari tabel diatas terlihat usia produktif dalam bekerja lebih banyak yaitu 94 orang daripada usia karyawan yang akan pensiun. Karena perusahaan menginginkan karyawan usia produktif mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Perusahaan

perkebunan ini menginginkan ketekunan karyawan yang usia produktif tanpa memikirkan pemasalahan rumah seperti usia pensiunan.

Tabel 4-3
Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)
SLTA/SMA/SMK	19
D3	26
S1	52
S2	4
Total	101

Sumber : data perusahaan

Dari tabel diatas terlihat lebih banyak karyawan yang memiliki tingkat pendidikan D3 dari pada yang tingkat SMA karena perusahaan memiliki standart pengetahuan tentang perkebunan dalam perekrutan yang diambil lebih banyak masuk ke dalam kantor PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan yaitu yang berpendidikan D3 sedangkan pendidikan S1 adalah karyawan yang mampu bekerja dibagian administrasi dan perkantoran. Sedangkan S2 sudah bekerja lebih dari 3 tahun mengambil jenjang pendidikan lebih tinggi karena ingin meningkatkan jabatan yang lebih tinggi lagi.

Tabel 4-4
Masa Kerja Responden

Masa Kerja (tahun)	Jumlah (orang)
1 s.d 3	23
4 s.d 9	75
>10	3
Total	101

Sumber : data perusahaan

Dari tabel diatas banyak karyawan yang masa kerjanya sudah lebih dari 4 tahun. Dikarenakan di dalam perusahaan terdapat keinginan karyawan yang sesuai seperti gaji yang diberikan sangat mencukupi kebutuhan karyawan.

2. Deskriptif Variabel Penelitian

Dalam Penelitian ini varabel terikat (*dependent variabel*) adalah kepuasan kerja (Y2) dan Motivasi Kerja (Y1) dan dua variabel bebas (*independent*

variabel) yang terdiri dari variabel pelatihan (X1) dan Kompetensi (X2). Dibawah ini dijelaskan tentang variabel yang diteliti yaitu sebagai berikut :

a. Deskriptif variabel Kepuasan Kerja

Hasil dari frekuensi jawaban responden dalam penelitian ini dapat disajikan dibawah ini, diterima peneliti menggunakan Statistic Deskrptive Frekuensi Pada SPSS 24.0

Tabel 4-5
Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

No	pemyataan	sangat setuju		setuju		kurang setuju		tidak setuju	
		freq	percent	freq	percent	freq	percent	freq	percent
1	Saya senantiasa mengerjakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya sehingga hasilnya dapat dipertanggung	32	31,7	62	61,4	6	5,9	0	0
2	Saya akan mengerjakan sesuai dengan ini pekerjaan yang diberikan	41	40,6	56	55,4	4	4,0	0	0
3	Pimpinan selalu mengawasi saya dalam melakukan pekerjaan	37	36,6	59	58,4	5	5,0	0	0
4	Pimpinan memberikan masukan kepada saya dalam melakukan pekerjaan	50	49,5	42	41,6	9	8,9	0	0
5	Saya merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju atau pengembangan karier	45	44,6	47	46,5	9	8,9	0	0
6	Instansi ini memberikan pengembangan karir yang jelas bagi saya	20	19,8	39	38,6	37	36,6	4	4,0
7	Gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan kebutuhan saya	25	24,8	68	67,3	3	3,0	5	5,0
8	Rekan kerja yang selalu memberikan nasihat, dukungan dan membantu saya apabila	9	8,9	68	67,3	21	20,8	3	3,0
9	Rekan kerja saya yang selalu menyenangkan dalam saat bekerja	8	7,9	64	63,4	24	23,8	2	2,0
10	Suhu dan penerangan/ pencahayaan sangat menunjang pekerjaan	6	5,9	74	73,3	15	14,9	4	4,0
11	Saya dapat menggunakan fasilitas kerja dengan baik	1	1,0	52	51,5	39	38,6	6	5,9
12	Saya senang karena karyawan disini menerima saya dengan baik	1	1,0	47	46,5	44	43,6	8	7,9

Sumber : SPSS 24

Dari tabel diatas dapat diketahui mayoritas responden menjawab setuju dengan persentasi terbanyak yang menjawab dari beberapa item yang telah dibuat.

Hal ini berarti dalam item pernyataan no 10 responden merasa puas dan senang

dengan ruangan kerja yang diberikan perusahaan dalam melakukan pekerjaan setiap hari.

Tabel 4-6
Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	sangat setuju		setuju		kurang setuju		tidak setuju		sangat tidak setuju	
		freq	percent	freq	percent	freq	percent	freq	percent	freq	percent
1	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan penuh semangat	45	44,6	34	33,7	22	21,8	0	0	0	0
2	Saya bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan pada saya	43	42,6	46	45,5	12	11,9	0	0	0	0
3	Saya berpandangan bahwa dengan kerja keras dapat meningkatkan karir dimasa yang akan datang	51	50,5	49	48,5	1	1,0	0	0	0	0
4	Saya merasa bahwa perusahaan telah memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi	17	16,8	41	40,6	29	28,7	14	13,9	0	0
5	Saya selalu bekerja dengan giat untuk menggapai jabatan yang saya inginkan	53	52,5	42	41,6	6	5,9	0	0	0	0
6	Saya merasa telah difasilitasi oleh perusahaan untuk memperoleh jenjang karir saya	12	11,9	40	39,6	22	21,8	27	26,7	0	0
7	Saya mempunyai kemampuan yang tinggi untuk menyelesaikan tugas yang relatif sulit	26	25,7	31	30,7	34	33,7	10	9,9	0	0
8	Saya selalu serius dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan pada saya	45	44,6	50	49,5	6	5,9	0	0	0	0
9	Saya senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang	19	18,8	49	48,5	25	24,8	8	7,9	0	0
10	Saya selalu yakin bahwa saya mampu mengerjakan apapun yang dibebankan pada saya	31	30,7	50	49,5	20	19,8	0	0	0	0
11	Saya selalu teliti dalam melakukan pekerjaan	30	29,7	59	58,4	12	11,9	0	0	0	0
12	Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya dengan tepat waktu	37	36,6	50	49,5	14	13,9	0	0	0	0
13	Saya senang bekerja dengan rekan kerja saya yang selalu saling membantu menyelesaikan pekerjaan	37	36,6	41	40,6	23	22,8	0	0	0	0
14	Saya merasa nyaman dengan rekan kerja saya yang bersifat kekeluargaan	26	25,7	58	57,4	17	16,8	0	0	0	0
15	Saya selalu memanfaatkan waktu luang untuk bekerja	46	45,5	36	35,6	19	18,8	0	0	0	0
16	Saya memanfaatkan waktu luang untuk membantu rekan kerja saya	28	27,7	63	62,4	10	9,9	0	0	0	0

Sumber : SPSS 24

Dari tabel diatas dapat dilihat mayoritas responden menjawab setuju dengan persentasi terbanyak pada item no 11. Hal ini berarti responden mengerjakan pekerjaan dengan teliti

Tabel 4-7
Deskriptif Variabel Pelatihan

no	pernyataan	sangat setuju		setuju		kurang setuju		tidak setuju		sangat tidak setuju	
		freq	percent	freq	percent	freq	percent	freq	percent	freq	percent
1	Instruktur pelatihan menguasai materi yang diberikan	50	49,5	46	45,5	5	5,0	0	0	0	0
2	Instruktur pelatihan mampu menciptakan interaksi yang baik kepada pesertanya	41	40,6	56	55,4	4	4,0	0	0	0	0
3	Saya memahami materi yang diberikan saat pelatihan	37	36,6	59	58,4	5	5,0	0	0	0	0
4	Saya dapat merasakan manfaat pelatihan untuk meningkatkan kinerja	50	49,5	42	41,6	9	8,9	0	0	0	0
5	Materi yang diberikan sesuai dengan tujuan pelatihan dilakukan	45	44,6	47	46,5	9	8,9	0	0	0	0
6	Materi yang diberikan saya rasa sudah mampu meningkatkan kinerja saya setelahnya	48	47,5	49	48,5	4	4,0	0	0	0	0
7	Saya rasa pelatihan yang dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai	45	44,6	47	46,5	9	8,9	0	0	0	0
8	Saya memahami tujuan dari pelatihan yang dilaksanakan	30	29,7	64	63,4	7	6,9	0	0	0	0

Sumber : SPSS 24

Dari tabel diatas terlihat responden mayoritas menjawab setuju dalam item no 8. Hal ini menunjukkan kebanyakan karyawan memahami tujuan dilakukannya pelatihan.

Tabel 4-8
Deskriptif Variabel Kompetensi

no	pernyataan	sangat setuju		setuju		kurang setuju		tidak setuju		sangat tidak setuju	
		freq	percent	freq	percent	freq	percent	freq	percent	freq	percent
1	Saya berusaha melakukan pekerjaan lebih baik dari rekan kerja dengan pengetahuan yang saya miliki	41	40,6	53	52,5	7	6,9	0	0	0	0
2	Keyika terjadi suatu masalah, saya dapat memecahkan masalah tersebut dengan pengetahuan yang saya miliki	34	33,7	62	61,4	5	5,0	0	0	0	0
3	Saya dapat memberikan masukan pada perusahaan dalam pengambilan keputusan	45	44,6	50	49,5	6	5,9	0	0	0	0
4	Saya memiliki ide /gagasan dari pikiran sendiri	19	18,8	49	48,5	25	24,8	8	7,9	0	0
5	Saya selama bekerja disini mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan	31	30,7	50	49,5	20	19,8	0	0	0	0
6	Saya menjelaskan tentang pekerjaan dengan Bahasa yang dimengerti	30	29,7	59	58,4	12	11,9	0	0	0	0
7	Saya dapat menyampaikan ide saya dalam bentuk lisan maupun tulisan	37	36,6	37	36,6	14	13,9	0	0	0	0
8	Saya berusaha semaksimal mungkin memberikan masukan dalam perbaikan pekerjaan	29	28,7	65	64,4	7	6,9	0	0	0	0
9	Saya dapat memberikan contoh yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan	45	44,6	53	52,5	3	3,0	0	0	0	0

Sumber : SPSS 24

Dari tabel diatas dilihat bahwa responden mayoritas menjawab setuju pada item no 8. Dalam hal ini bahwa karyawan berusaha melakukan semaksimal mungkin memberikan masukan dalam perbaikan pekerjaan.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal.

Kriteria pengujian adalah

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

Gambar 4-1
Hasil Uji Normalitas



Sumber : SPSS 24

Dilihat dari gambar diatas terlihat titik-titik menunjukkan cenderung mendekati garis diagonal. Sehingga dari hasil pengujian normalitas tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang telah diolah dan diuji merupakan data yang berdistribusi normal dan uji normalitas ini telah terpenuhi, sehingga dapat dilakukan pengujian selanjutnya yaitu analisis data dan menjawab hipotesis yang relevan menggunakan teknik statistik.

b. Uji Multikolinieritas

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

Tabel 4-9
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,559	6,841		1,544	0,126		
	totalpelatihan	0,561	0,146	0,343	3,831	0,000	0,906	1,104
	totalkompetensi	-0,110	0,189	-0,069	-0,580	0,564	0,515	1,943
	totalmotivasi	0,330	0,107	0,378	3,079	0,003	0,480	2,083

a. Dependent Variable: totalkepuasan

Sumber : SPSS 24

Terlihat dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel yaitu variabel pelatihan sebesar 1.104, kompetensi sebesar 1.943 dan

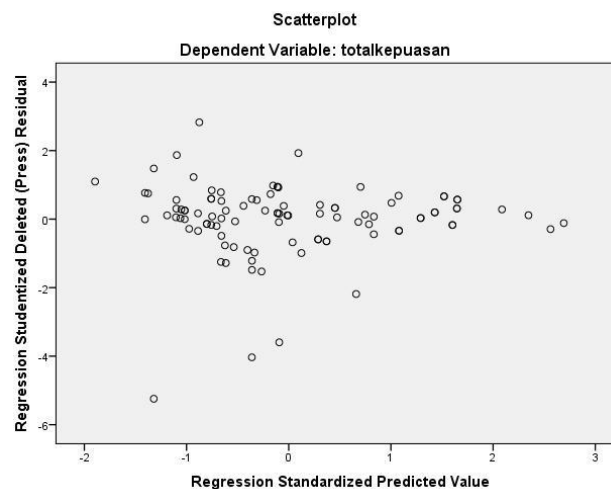
Motivasi Kerja sebesar 2,083. kemudian dapat diketahui bahwa nilai VIF dalam batas toleransi yang ditentukan nilai VIF tidak boleh lebih dari 4 atau 5. Jika nilai VIF melebihi 4 atau 5 maka terjadi masalah multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas adalah:

- 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.

Gambar 4-2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : SPSS 24

Dari gambar grafik diatas menunjukkan tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam regresi ini.

a. Koefisien Regresi

Tabel 4-11
Koefisien Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,875	6,433		0,758	0,450
	totalpelatihan	0,405	0,132	0,216	3,073	0,003
	totalkompetensi	1,226	0,128	0,670	9,543	0,000

Dari tabel coefficient diatas (pada kolom Standardize Coefficients) dapat dilihat nilai-nilai koefisien regresinya adalah sebagai berikut:

- a) Koefisien Pelatihan (X1) adalah $p_1=0,216$
- b) Koefisien kompetensi (X2) adalah $p_2= 0,670$

Tabel 4-12
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,721 ^a	0,520	0,510	3,75448

Sedangkan dari tabel model summary diatas nilai *Adjusted R* sebesar 0,510. Nilai ini dapat digunakan untuk menentukan nilai koefisien jalur. Dengan residualnya, yakni $P\epsilon_1 = \sqrt{(1-R^2_1)} = \sqrt{(1-0,510)} = 0,7$

4. Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini terdapat empat variabel yang terdiri dari X1 yaitu Pelatihan, X2 yaitu Kompetensi. Selain dua variabel X tersebut yang memiliki hubungan dengan variabel Y2, variabel Y1 juga memiliki hubungan dengan X1 dan X2 sebagaimana yang telah diuraikan. Karena dengan adanya hubungan diatas maka penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*).

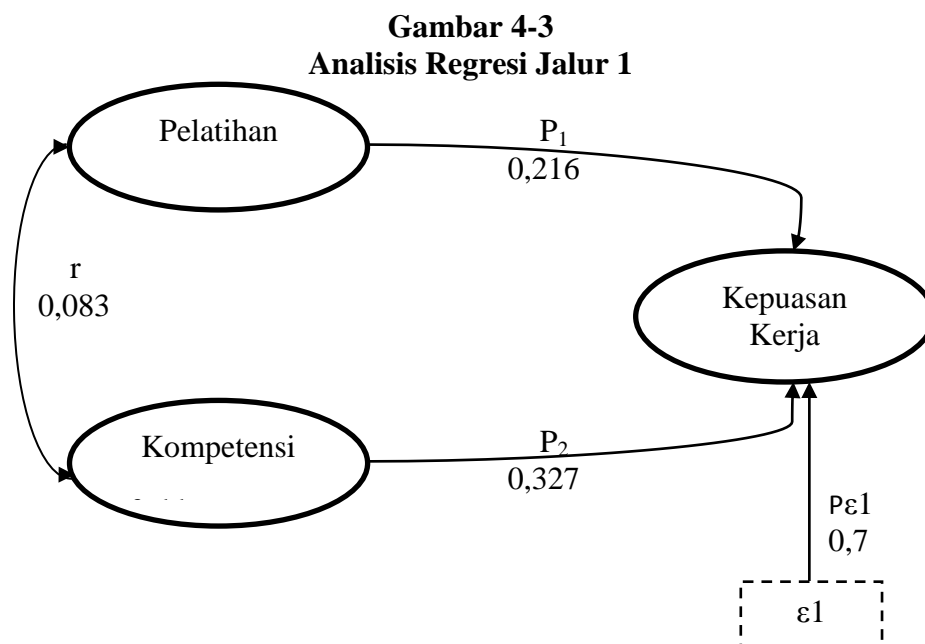
a. Analisis Regresi Jalur 1

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh ringkasan analisis regresi jalur 1 adalah sebagai berikut :

1) Persamaan model I:

$X_2 = X_1 + \varepsilon_1$ (X2 dipengaruhi oleh X1 dan ε_1 , ε_1 adalah variabel lain yang tidak termasuk di dalam model regresi)

Regresi persamaan model 1 yaitu pengaruh langsung pelatihan dan kompetensi terhadap motivasi kerja dibawah ini digambarkan yaitu:



Dari gambar diatas maka dapat disimpulkan pengaruh langsung dan tidak langsung variabel-variabel tersebut dalam analisis yaitu sebagai berikut :

1) Analisis pengaruh Pelatihan (X1) terhadap motivasi kerja (Y1)

Tabel 4-13
Hasil Uji Regresi Jalur 1
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,875	6,433		0,758	0,450
	totalpelatihan	0,405	0,132	0,216	3,073	0,003
	totalkompetensi	1,226	0,128	0,670	9,543	0,000

Dari tabel diatas dapat dilihat penjelasannya sebagai berikut:

Hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₀ : pelatihan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y1)

H₀ : kompetensi (X2) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y1)

Kriteria pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

Tolak H₀ : jika nilai sig < α 0,05

Terima H₀ : jika nilai sig > α 0,05

Kesimpulannya adalah nilai sig. 0,003 < 0,05, maka H₀ ditolak sehingga pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja

2) Analisis pengaruh langsung Kompetensi (X2) terhadap motivasi kerja (Y1)

Tabel 4-14
Hasil Uji Regresi Jalur 1
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,875	6,433		0,758	0,450
	totalpelatihan	0,405	0,132	0,216	3,073	0,003
	totalkompetensi	1,226	0,128	0,670	9,543	0,000

Dari tabel diatas dapat dilihat penjelsannya sebagai berikut:

Hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

H0 : pelatihan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y1)

H0 : kompetensi (X2) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y1)

Kriteria pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

Tolak H0 : jika nilai $sig < \alpha 0,05$

Terima H0 : jika nilai $sig > \alpha 0,05$

Kesimpulannya adalah nilai $sig.0,000 < 0,05$, maka H0 ditolak sehingga kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja

3) Analisis pengaruh langsung Pelatihan (X1) terhadap kepuasan kerja (Y2)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,559	6,841		1,544	0,126
	totalpelatihan	0,561	0,146	0,343	3,831	0,000
	totalkompetensi	-0,110	0,189	-0,069	-0,580	0,564
	totalmotivasi	0,330	0,107	0,378	3,079	0,003

Dari tabel diatas dapat dilihat penjelsannya sebagai berikut:

Hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

H0 : pelatihan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y2)

H0 : kompetensi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y2)

H0 : X1 berpengaruh signifikan terhadap Y2

Kriteria pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

Tolak H0 : jika nilai $\text{sig} < \alpha 0,05$

Terima H0 : jika nilai $\text{sig} > \alpha 0,05$

Kesimpulannya adalah nilai $\text{sig} 0,000 < 0,05$, maka H0 ditolak sehingga Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

4) Analisis pengaruh langsung kompetensi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y2)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,559	6,841		1,544	0,126
	totalpelatihan	0,561	0,146	0,343	3,831	0,000
	totalkompetensi	-0,110	0,189	-0,069	-0,580	0,564
	totalmotivasi	0,330	0,107	0,378	3,079	0,003

Dari tabel diatas dapat dilihat penjelsannya sebagai berikut:

Hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

H0 : pelatihan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y2)

H0 : kompetensi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y2)

Kriteria pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

Tolak H₀ : jika nilai $\text{sig} < \alpha 0,05$

Terima H₀ : jika nilai $\text{sig} > \alpha 0,05$

Kesimpulannya adalah nilai $\text{sig} 0,564 > 0,05$, maka H₀ diterima sehingga kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja.

5) Analisis pengaruh langsung motivasi kerja (Y1) terhadap kepuasan kerja (Y2)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,559	6,841		1,544	0,126
	totalpelatihan	0,561	0,146	0,343	3,831	0,000
	totalkompetensi	-0,110	0,189	-0,069	-0,580	0,564
	totalmotivasi	0,330	0,107	0,378	3,079	0,003

Dari tabel diatas dapat dilihat penjelsannya sebagai berikut:

Hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₀ : motivasi kerja (Y2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y2)

H₀ : motivasi kerja (Y2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y2)

Kriteria pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

Tolak H₀ : jika nilai $\text{sig} < \alpha 0,05$

Terima H₀ : jika nilai $\text{sig} > \alpha 0,05$

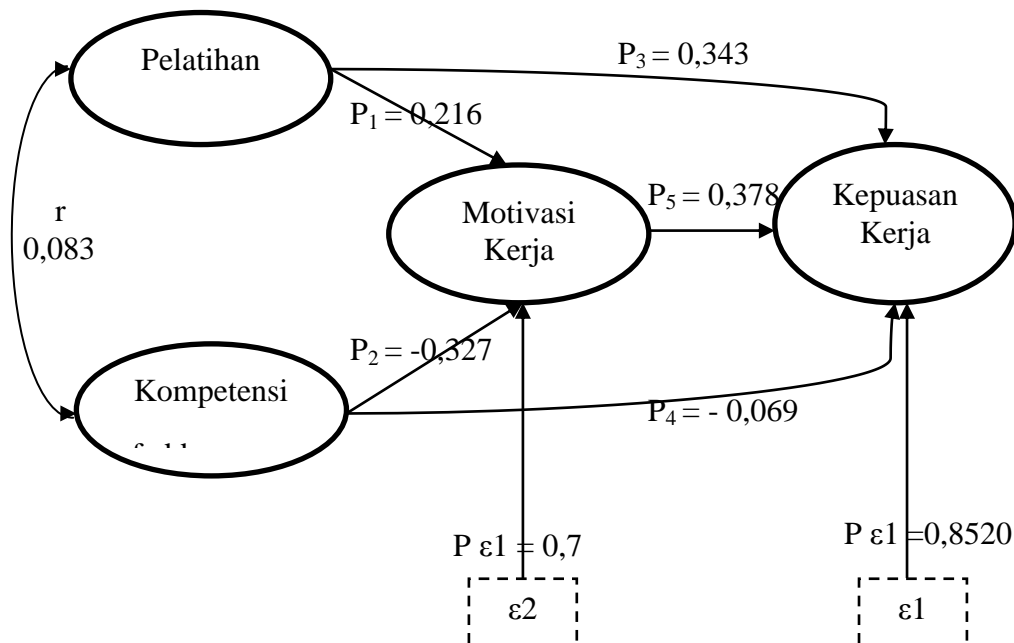
Kesimpulannya adalah nilai $\text{sig} 0,003 < 0,05$, maka H₀ ditolak sehingga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

b. Analisis Regresi Jalur II

1) Persamaan model II:

$Y = X_1 + X_2 + \varepsilon_2$ (Y dipengaruhi oleh X_1 , X_2 , dan ε_2 , ε_2 adalah variabel lain yang tidak termasuk di dalam model regresi).

Gambar 4-4
Analisis Jalur II



6) Analisis pengaruh tidak langsung Pelatihan (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y_2) melalui Motivasi (Y_1):

Koefisien pengaruh langsung, tidak langsung dan total :

- Pengaruh langsung (*direct effect*) X_1 ke Y_2 : dilihat dari nilai koefisien regresi X_1 terhadap Y_2 yakni p_3 sebesar 0,343.
- Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) X_1 ke Y_2 melalui Y_1 : dilihat dari perkalian antara nilai koefisien regresi X_1 terhadap Y_1 dengan nilai koefisien regresi Y_1 terhadap Y_2 yakni $p_1 \times p_5 = 0,216 \times 0,378 = 0,0816$

Pengaruh total (*total effect*) X1 ke Y2 : dilihat dari nilai pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung = $0,343 + 0,0816 = 0,4246$

Hipotesisnya : X1 berpengaruh terhadap Y2 melalui Y1 (variabel Y2 adalah variabel intervening, atau dengan kata lain pengaruhnya yang sebenarnya adalah tidak langsung)

Kriteria penarikan kesimpulannya :

a) Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $>$ pengaruh langsung ($p1 \times p5 > p3$) maka variabel Y2 adalah variabel intervening, atau dengan kata lain pengaruh yang sebenarnya adalah tidak langsung.

b) Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $<$ pengaruh langsung ($p1 \times p5 < p3$) maka variabel Y2 adalah bukan variabel intervening , pengaruh yang sebenarnya langsung

Kesimpulan :

Nilai koefisien pengaruh tidak langsung $>$ pengaruh langsung ($p1 \times p5 < p3$) yakni $0,0816 < 0,343$, maka pelatihan (X1) berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja tidak harus melalui motivasi kerja. Variabel intervening tidak begitu penting dalam penelitian ini.

7) Analisis pengaruh tidak langsung kompetensi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y2) melalui motivasi kerja (Y1) :

Koefisien pengaruh langsung, tidak langsung dan total :

a) Pengaruh langsung (*direct effect*) X2 ke Y2: dilihat dari nilai koefisien regresi X2 terhadap Y2 yakni $p4$ sebesar $-0,069$.

b) Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) X2 ke Y2 melalui Y1: dilihat dari perkalian antara nilai koefisien regresi X2 terhadap Y1 dengan nilai

koefisien regresi Y1 terhadap Y2 yakni $p2 \times p5 = 0,327 \times 0,378 = 0,1236$

- c) Pengaruh total (*total effect*) X2 ke Y2 : dilihat dari nilai pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung $= -0,069 + 0,1236 = 0,0546$

Hipotesisnya : X2 berpengaruh terhadap Y2 melalui Y1 (variabel Y2 adalah variabel intervening, atau dengan kata lain pengaruhnya yang sebenarnya adalah tidak langsung).

Kriteria penarikan kesimpulannya :

- a) Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $>$ pengaruh langsung ($p2 \times p5 > p4$) maka variabel intervening, pengaruh yang sebenarnya adalah tidak langsung.
- b) Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $<$ pengaruh langsung ($p2 \times p5 < p4$) maka variabel Y2 adalah bukan variabel intervening, pengaruh yang sebenarnya adalah langsung

Kesimpulan :

Nilai koefisien pengaruh tidak langsung $<$ pengaruh langsung ($p2 \times p5 < p4$) yakni : $0,0546 < -0,069$ maka Kompetensi (X2) berpengaruh tidak langsung langsung terhadap Kepuasan Kerja (Y2) harus melalui Motivasi Kerja (Y1). Disini terlihat bahwa Motivasi Kerja (Y1) merupakan variabel intervening/memediasi/mengantarai hubungan Kompetensi (X2) dengan Kepuasan Kerja (Y2). Artinya Motivasi Kerja (Y1) begitu penting perannya dalam model penelitian ini, yakni Motivasi Kerja (Y1) menjadi perantara hubungan Kompetensi (X1) dengan Kepuasan Kerja (Y2) .

B. Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja

Dari hasil penelitian bahwa nilai $\text{sig.}0,003 < 0,05$, maka H_0 ditolak sehingga pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja yang artinya bahwa pelatihan terhadap motivasi kerja berpengaruh signifikan kerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Maknanya pelatihan yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sangat baik. Motivasi kerja adalah salah satu pendorong seorang karyawan untuk meningkatkan rasa kepuasan kerja karyawan disebabkan jika motivasi karyawan dalam dirinya rendah akan menyebabkan tingkat kepuasan karyawan tersebut akan berkurang dan mengakibatkan kinerja yang seharusnya meningkat jadi berkurang dan akhirnya karyawan tersebut tidak melakukan pekerjaan dengan baik sesuai keinginan perusahaan. Pelatihan yang diberikan perusahaan sudah mampu meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja karena karyawan mampu menguasai materi yang diberikan, instruktur pelatihan mampu berinteraksi pada karyawan hal itu membuat karyawan menjadi nyaman saat melakukan pelatihan. Manfaat pelatihan dapat dirasakan karyawan untuk meningkatkan kinerja, pelatihan dasarnya memiliki tujuan diadakannya karena ini pelatihan yang dilakukan oleh PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan sudah melaksanakan pelatihan sesuai dengan tujuan awal. Begitupun pelatihan ini mampu meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja sebaik mungkin. Dan hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Raharjo dkk (2014), Peneliti terdahulu yang meneliti tentang pengaruh pelatihan terhadap motivasi yang dilakukan Pulungan dkk (2015) bahwa pelatihan berpengaruh secara

langsung dan positif terhadap motivasi. Sadaf Zahra *et.al* (2014) juga meneliti tentang pengaruh pelatihan terhadap motivasi juga berpengaruh dan signifikan.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja

Dari pengujian regresi yang dilakukan memperoleh nilai $\text{sig. } 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak sehingga kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Kompetensi adalah salah satu faktor yang harus dimiliki setiap karyawan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan. Jika karyawan tidak memiliki kemampuan yang dimiliki karyawan tidak dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja maka pekerjaan yang dilakukan tidak akan memenuhi syarat yang diharapkan perusahaan. Motivasi harus diiringi dengan kompetensi yang sesuai di dalam diri karyawan agar kinerja yang diharapkan akan terpenuhi. Kompetensi dalam perusahaan ini diawali dengan keinginan karyawan bekerja lebih baik dari rekan kerjanya, selalu berusaha memecahkan masalah yang ada di perusahaan, dan memberikan masukan kepada pimpinan dengan pengetahuan yang dimiliki, serta karyawan mampu mengerjakan pekerjaan dengan waktu yang telah ditetapkan. Hal ini bisa menjadikan karyawan termotivasi dalam bekerja karena jika seorang karyawan tidak memberikan contoh yang baik dalam pekerjaan, tidak memberikan ide dalam perusahaan tidak akan mampu meningkatkan motivasi dalam diri bekerja lebih baik setiap harinya. Penelitian ini didukung peneliti yang dilakukan juga oleh Ngatemin dan Arumwanti (2013) yang dilakukan mengatakan kompetensi bernilai positif 0,445% hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi adalah searah dengan motivasi kerja. Dan Sihabudin (2016) mengatakan kompetensi 649,5 secara simultan terhadap motivasi kerja dengan tingkat signifikan.

3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menyatakan nilai $\text{sig.}0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak sehingga Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. PN IV Medan. pelatihan mampu meningkatkan kepuasan dengan kinerja yang meningkat setelah pelatihan mampu menambah rasa percaya diri dalam bekerja. Hal demikian mendukung teori menurut Kasmir yang menyatakan bahwa pelatihan dilakukan untuk meningkatkan rasa percaya diri, menambah pengetahuan, meningkatkan motivasi, memahami lingkungan kerja, dan sebagainya. Begitu pula dengan beberapa jurnal yang ada tidak sesuai dengan referensi yang peneliti baca Peneliti ini Saprudin (2018) mengatakan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Peneliti terdahulu Rangga,dkk mengatakan pelatihan mempunyai pengaruh signifikan motivasi,Asri (2017) mengatakan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, Adisaksana (2015), Angelia (2018) , Hestin (2013), Ratag (2010), Charles (2015), Faraz (2017) menyatakan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil olah data yang dilakukan dan mendapatkan $\text{sig.}0,564 > 0,05$, maka H_0 diterima sehingga kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja. karena kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh setiap manusia dalam dirinya juga mempengaruhi kepuasan kerja. Jika setiap karyawan memiliki kemampuan yang seharusnya dimiliki oleh karyawan yang bekerja di dalam

sebuah perusahaan maka keinginan perusahaan akan terpenuhi namun banyak yang tidak memiliki kemampuan yang sesuai dengan jabatan yang diberikan maka penelitian ini membuktikan jika kompetensi harus beririsan dengan kepuasan kerja agar meningkatkan kinerja karyawan di PT PN IV Medan. Hal ini tidak didukung oleh penelitian yang dilakukan P. Ester (2014), Rienly(2013), Yudi(2015), Agung(2012), Bernard (2017) menyatakan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

5. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Pengelitian ini menghasilkan nilai $\text{sig.}0,003 < 0,05$, maka H_0 ditolak sehingga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja..demikian pula yang teori ungkapkan bahwa motivasi kerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan jika dalam diri adanya motivasi tinggi maka tingkat kepuasan kerja demikian pula dan dampaknya terhadap prestasi yang dimiliki karena kepuasan seseorang dalam bekerja akan membuatnya selalu giat melakukan pekerjaan yang efektif dan dengan waktu yang sesuai harapan. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa Riyadi dkk (2016), Endo (2010), Isna (2012), I Dewa (2017), Rienly (2013), Mauritz (2015), Agung (2012), Chandra (2013), Ak di bol a, Olu fem i A mos (2014) menyatakan motivasi terhadap kepuasan berpengaruh secara signifikan.

6. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja

Hasil penelitian ini mendapatkan Nilai koefisien pengaruh tidak langsung > pengaruh langsung ($p_1 \times p_5 < p_3$) yakni $0,0816 < 0,343$, maka pelatihan (X1) berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja tidak harus melalui motivasi

kerja. Variabel intervening tidak begitu penting dalam penelitian ini.. Di sini terlihat bahwa Motivasi Kerja tidak merupakan variabel intervening hubungan Pelatihan dengan Kepuasan Kerja. Artinya Motivasi kerja tidak begitu penting perannya dalam model penelitian ini, yakni Motivasi Kerja tidak menjadi perantara hubungan Pelatihan dengan Kepuasan Kerja. Hal ini menyebabkan pelatihan langsung meningkatkan kepuasan tanpa pelatihan lalu termotivasi kemudian meningkatkan kepuasan.

7. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja

Penelitian ini mendapatkan nilai yakni : $0,0546 > -0,069$ maka Kompetensi (X2) berpengaruh tidak langsung langsung terhadap Kepuasan Kerja (Y2) harus melalui Motivasi Kerja (Y1). Disini terlihat bahwa Motivasi Kerja (Y1) merupakan variabel intervening/memediasi/mengantarai hubungan Kompetensi (X2) dengan Kepuasan Kerja (Y2). Artinya Motivasi Kerja (Y1) begitu penting perannya dalam model penelitian ini, yakni Motivasi Kerja (Y1) menjadi perantara hubungan Kompetensi (X1) dengan Kepuasan Kerja (Y2). Dengan demikian kompetensi yang baik dalam diri karyawan akan meningkatkan motivasi dalam bekerja di perusahaan lalu akan meningkatkan rasa senang dalam diri dengan gaji yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. hal ini mendukung jurnal yang dijadikan refrens oleh penliti Irfan Ullah Khan (2015) bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah penulis lakukan, maka dalam penelitian yang berjudul pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja pada karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Dari hasil penelitian bahwa nilai $\text{sig.}0,003 < 0,05$, maka H_0 ditolak sehingga pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja yang artinya bahwa pelatihan terhadap motivasi kerja berpengaruh signifikan kerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Maknanya pelatihan yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sangat baik
2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Dari pengujian regresi yang dilakukan memperoleh nilai $\text{sig.}0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak sehingga kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Kompetensi adalah salah satu faktor yang harus dimiliki setiap karyawan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan. Jika karyawan tidak memiliki kemampuan yang dimiliki karyawan tidak dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja maka pekerjaan yang dilakukan tidak akan memenuhi syarat yang diharapkan perusahaan
3. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menyatakan nilai $\text{sig.}0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak sehingga Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

4. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja. Dari hasil olah data yang dilakukan dan mendapatkan $\text{sig.}0,564 > 0,05$, maka H_0 diterima sehingga kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja. karena kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh setiap manusia dalam dirinya juga mempengaruhi kepuasan kerja
5. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menghasilkan nilai $\text{sig.}0,003 < 0,05$, maka H_0 ditolak sehingga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja..demikian pula yang teori ungkapkan bahwa motivasi kerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan jika dalam diri adanya motivasi tinggi maka tingkat kepuasan kerja
6. Pelatihan berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja tidak harus melalui Motivasi Kerja . Hasil penelitian ini mendapatkan Nilai koefisien pengaruh tidak langsung $>$ pengaruh langsung ($p_1 \times p_5 < p_3$) yakni $0,0816 < 0,343$, maka pelatihan berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja tidak harus melalui motivasi kerja. Variabel intervening tidak begitu penting dalam penelitian ini
7. Kompetensi berpengaruh tidak langsung langsung terhadap Kepuasan Kerja harus melalui Motivasi Kerja. Penelitian ini mendapatkan nilai yakni : $0,0546 > -0,069$ maka Kompetensi berpengaruh tidak langsung langsung terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja. Disini terlihat bahwa Motivasi Kerja merupakan variabel intervening/memediasi/mengantarai hubungan Kompetensi dengan Kepuasan Kerja.

B. Saran

1. Pelatihan berpengaruh terhadap motivasi secara signifikan dalam hal ini PT Perkebunan Nusantara IV Medan harus meningkatkan dan mengembangkan pelatihan agar motivasi karyawan meningkat drastis untuk lebih meningkatkan kinerja yang diharapkan karyawan dan perusahaan.
2. Kompetensi berpengaruh terhadap motivasi secara signifikan dalam hal ini kompetensi juga bisa meningkatkan motivasi karyawan PT. PN IV Medan dalam bekerja. Oleh karena itu maka PT Perkebunan Nusantara IV Medan harus melihat kemampuan seseorang saat merekrut karyawan baru atau lama.
3. Pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV medan maka sebaiknya perusahaan melakukan pelatihan dengan program yang lebih baik lagi agar meningkatnya kinerja karyawan seluruhnya.
4. Kompetensi berpengaruh terhadap Kepuasan maka perusahaan sebaiknya menambah pengetahuan karyawan dengan pendidikan dan pelatihan secara rutin dengan metode yang lebih baik lagi.
5. Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan, sebaiknya perusahaan lagi-lagi harus lebih gigih memberi motivasi yang diharapkan karyawan untuk rasa peduli pimpinan terhadap bawahannya dan adanya rasa karyawan untuk melakukan apa yang diharapkan perusahaan.
6. Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan melalui Motivasi Kerja sebagai mana dijelaskan diatas bahwa pelatihan mempengaruhi kepuasan kerja tidak dengan motivasi. Karena pelatihan yang sesuai dengan materi yang ada akan membuat motivasi meningkat secara langsung rasa senang dan kepuasan dalam diri

karyawan meningkat pula. Sebaiknya perusahaan meningkatkan ketiganya ini agar tercapai tujuan perusahaan.

7. Pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi dalam hal ini penelitian tidak menemukan pengaruh tidak langsung yang sesuai dengan rumusan masalah yang dibuat. Karena kompetensi berpengaruh langsung terhadap kepuasan tanpa melalui motivasi kerja. Maka disarankan bagi perusahaan variabel ini tidak dapat dijadikan referensi untuk pengambilan keputusan dalam meningkatkan motivasi karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisaksana Helmy, Endang Siti Astuti, Mochammad Al Musadieg. 2015. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional. Program Magister Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya. *Jurnal Wacana* Vol. 18 No. 2. 2015
- Akidiola, Olufermi Amos (2014) Pengaruh Motivasi pada Kepuasan Kerja Perwakilan Penjualan Terpilih Departemen Manajemen Bisnis, Universitas Kovenan, Ota, Negara Bagian Ogun, Nigeria. Vol. 4 No.1 Januari 2014
- Amir Sohail, Robina Safdar, Salma Saleem, Samara Ansar & M. Azeem (2014) Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja: (Kasus Industri Pendidikan di Pakistan) *Jurnal Global Manajemen dan Riset Bisnis: A Administrasi dan Manajemen* Volume 14 Edisi 6 Versi 1.0 Tahun 2014 Universitas Sargodha, Pakistan
- Angelia Steel Yasinta Pareraway Christoffel Rojo, Ferdy Roring. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Vol. 6, No. 3. 2018
- Anak Agung Ngurah Bagus Ohermawan, I Gede Adnyana Sudibya, I Wayan Mudratha Utama. 2012. Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Vol. 6, No.2. 2012.
- Asri. 2017. Pengaruh Dimensi Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Nurul Falah Pekanbaru. Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Prakarti Mulya. Riau. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*. Vol. 7, No. 2, Oktober 2017
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga
- Bernard C. Renyut, H. Basri Modding, Jobhar Bima, St. Sukmawati. 2017. The Effect Of Organizational Ecomiten, Comentence On Job Satisfaction And Employes Performance In Maluku Govrnor's Office. Vol. 19, Issue 11. 2017.
- Chandra Lukita. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai. Vol. 1, No. 1. 2013.
- Charles Dw Simaremare, H.B. Isyandi. 2015. Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance Wilayah Riau. Vol. VII, No. 2, 2015.
- Deswarta. 2017. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sultan Syarif Kasim

Riau. Fakultas ekonomi Universitas Islam Negeri. Riau. *Jurnal Valuta* Vol. 3 No. 1 April 2017

Endo Wijaya Kartika, Thomas S. Kaihato. 2010. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Restoran Di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. Vol. 12, No. 1, 2010.

Faraz Putri Nabila, Bernhard Tewal, Irvan Trang. 2017. Pengaruh Pelatihan, Pendidikan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Minahasa. Vol. 5, No. 2. 2017.

Hadiwijaya Hendra, Agustina Hanafi. 2016. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kepuasan Serta Implikasinya Pada Prestasi Kerja Karyawan. Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*. Vol. 14 No. 3 September 2016

Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta CAPS

Hestin Mutmainah. 2013. Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Dan Peran Supervisor Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan Paguyuban Batik Laweyan Surakarta. Vol. 29, Edisi Maret 2013.

I Dewa Gede Yoga Sugama. 2017. Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Unit Layan Pengadaan (ULP) Provinsi Bali. Vol. 4, No. 1. 2017.

Irfan Ullah Khan , Shaheed Zulfiqar Ali Bhutto, Kashif Ahmed,Wajid Zulqarnain, dan Samina Jamil (2015) Dampak Kompetensi SDM terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Jurnal Pengembangan dan Manajemen Sumber Daya* ISSN 2422-8397 *Jurnal Peer-review International* Vol.5, 2015

Iskandar Sentot dan Juhana Enceng. 2014. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru Di SDN Baros Mandiri 5 Kota Cimahi. STIE Pasundan Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. Vol. 8, No. 2, Oktober 2014

Isna Ayu Puspita, Ahyar Yuniawan. 2012. Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Eksistensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Dinas Pertanian Perikanan Dan Pangan Kaupaten Semarang). *Jurnal Of Management*. Vol. 7 No.4, 2012.

Juliandi,Azuar dkk. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep & Aplikasi*. Medan. UMSU PRESS

Kadarisman M. 2014. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kesatu*. Jakarta: PT raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Cetak Kesebelas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, Laurence A. 2013. *Teori Manajemen Komprehensif Integralistik*. Jakarta: Salemba Empat
- Mauritz D. S Lumentut, Lucky O.H Dotulong. 2015. Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Air Madidi. Vol. 3, No.1. 2015.
- Ngatemin, Wanti Arumwanti. 2013. Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Di Kabupaten Karo Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*. Vol. 13, No. 1, Maret 2013
- Noor, Juliansyah. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen*. Cetakan kesatu. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Rivai. et al. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Depok. PT. Rajagrafindo Persada
- Robbins. SP. 2011. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Bumi Aksara
- Sunyoto 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Buku Seru
- Sutrisno, Edi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketiga. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian*. Bandung. Alfabeta
- Thoha, Miftah. 2014. *Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Cetakan kedua puluh tiga. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Usman, Husaini. (2011). *Manajemen*. Cetakan ketiga. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. 2015. *Perilaku Dalam Organisasi*. Cetakan ketiga Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Syariah*. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada
- Pulungan Aminulah, Mukhlis Yunus dan Amri. 2015. Pengaruh kepuasan kerja, Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Kantor PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia, TBK Wilayah

- Aceh. Program Studi Magister Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Banda Aceh, Fakultas Ekonomi Universitas Syiah Kuala Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. Vol. 4, No. 3, Agustus 2015
- P. Ester Manrk, Wiarah. 2014. Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Paramesia Di RS Cibabat Kota Cimahi. Vol. 8, No. 2. 2014.
- Raharjo Rangga Puger, Djambur Hamid, dan Arik Prasetya. 2014. Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Balai Besar Pelatihan Pertaian (BBPP) Ketindanglawang. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 15 No. 2 Oktober 2014
- Ratag Pingkan Elisabeth Vonny. 2010. Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada United Tractors Cabang Manado. Vol. 16, No. 03. 2010.
- Rienly Gijoh. 2013. Motivasi, Kompetensi Dan Budaya Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. Vol. 1, No. 4. 2013.
- Riyadi Heru, Bambang Sapto Utomo dan Anwari Masatip. 2017. Pengaruh Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Pariwisata Swasta Di Jawa Barat. Sekolah Tinggi Pariwisata NHI Bandung. *Tourism and Hospitality Essential (THE) Journal*. Vol. 7, No. 2, 2017
- Sadaf Zahra 1 , Amna Iram 1 , Hummayoun Naeem 2 Pelatihan Karyawan dan Pengaruhnya terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan Komitmen: Mengembangkan dan Mengusulkan Model Konseptual 1 (*Sekolah Tinggi Manajemen & Ilmu Pengetahuan Publik Angkatan Darat, Road Ordnance, Rawalpindi, Pakistan*) 2 (*Foundation University, Institut Manajemen dan Ilmu Komputer, New Lalazar, Rawalpindi, Pakistan*) *Jurnal Bisnis dan Manajemen Volume 16, Edisi 9. Ver. 1 (Sep. 2014), PP60-68*
- Saprudin. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Sekolah Tinggi ekonomi Jayakarta. *Journal of Information System, Applied, Managemen, Accounting and Research* Vol. 2 No. 1 Februari 2018
- Sihabudin. 2016. Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja di PT. Hamatetsu Indonesia. Universitas Buana Perjuangan Karawang. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*. Vol. 1, No. 2, 2016.
- Yudi Supianto. 2015. Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Dan Kinerja. *Jurnal Ekonomia*. Vol. 11, No. 2. 2015.

ANGKET (KUESIONER) PENELITIAN

Kepada Yth

Bapak/Ibu

Di_

PT. Perkebunan Nusantara IV

Dengan Hormat,

Bersama ini saya yang bernama **ANGGI MEIDIA DITA (1720030016)**

Dalam tujuan menyelesaikan tesis sebagai salah satu syarat mendapatkan gelar Magister Manajemen (MM) program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara saya memerlukan informasi untuk mendukung penelitian saya yang berjudul : **PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN.**

Dengan demikian saya memohon bantuan dari bapak/ibu sekiranya meluangkan waktu untuk mengisi angket (kuesioner) ini berdasarkan apa yang bapak/ibu rasakan. Jawaban yang jujur sangat berguna bagi penelitian ini. Atas perhatian dan bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Anggi Meidia Dita

(1720030016)

A. IDENTITAS RESPONDEN

No Responden : (diisi peneliti)
Nama :
Umur :
Jenis Kelamin :
Jabatan :
Bidang :
Jenjang Pendidikan :
Masa Kerja :

B. PETUNJUK PENGISISAN ANGKET

Berilah tanda centang (√) pada salah satu pilihan jawaban yang paling benar dengan keterangan :

SS : Sangat Setuju **S** : Setuju **KS** : Kurang Setuju
TS : Tidak Setuju **STS** : Sangat Tidak Setuju

1. KEPUASAN KERJA

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya senantiasa mengerjakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya sehingga hasilnya dapat dipertanggung jawabkan kepada semua pihak					
2	Saya akan mengerjakan sesuai dengan ini pekerjaan yang diberikan					
3	Pimpinan selalu mengawasi saya dalam melakukan pekerjaan					
4	Pimpinan memberikan masukan kepada saya dalam melakukan pekerjaan					
5	Saya merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju atau pengembangan karier					
6	Instansi ini memberikan pengembangan karir yang jelas bagi saya					

7	Gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan kebutuhan saya					
8	Rekan kerja yang selalu memberikan nasihat,dukungan dan membantu saya apabila mengalami kesulitan dalam pekerjaan.					
9	Rekan kerja saya yang selalu menyenangkan dalah saat bekerja					
10	Suhu dan penerangan/ pencahayaan sangat menunjang pekerjaan					
11	Saya dapat menggunakan fasilitas kerja dengan baik					
12	Saya senang karena karyawan disini menerima saya dengan baik					

2. MOTIVASI KERJA

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan penuh semangat					
2	Saya bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan pada saya					
3	Saya berpandangan bahwa dengan kerja keras dapat meningkatkan karir dimasa yang akan datang					
4	Saya merasa bahwa perusahaan telah memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi					
5	Saya selalu bekerja dengan giat untuk menggapai jabatan yang saya inginkan					
6	Saya merasa telah difasilitasi oleh perusahaan untuk memperoleh jenjang karir saya					

7	Saya mempunyai kemampuan yang tinggi untuk menyelesaikan tugas yang relatif sulit					
8	Saya selalu serius dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan pada saya					
9	Saya senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang					
10	Saya selalu yakin bahwa saya mampu mengerjakan apapun yang dibebankan pada saya					
11	Saya selalu teliti dalam melakukan pekerjaan					
12	Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya dengan tepat waktu					
13	Saya senang bekerja dengan rekan kerja saya yang selalu saling membantu menyelesaikan pekerjaan					
14	Saya merasa nyaman dengan rekan kerja saya yang bersifat kekeluargaan					
15	Saya selalu memanfaatkan waktu luang untuk bekerja					
16	Saya memanfaatkan waktu luang untuk membantu rekan kerja saya					

3. PELATIHAN

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Instruktur pelatihan menguasai materi yang diberikan					
2.	Instruktur pelatihan mampu menciptakan interaksi yang baik kepada pesertanya					
3.	Saya memahami materi yang diberikan saat pelatihan					

4.	Saya dapat merasakan manfaat pelatihan untuk meningkatkan kinerja					
5.	Materi yang diberikan sesuai dengan tujuan pelatihan dilakukan					
6.	Materi yang diberikan saya rasa sudah mampu meningkatkan kinerja saya setelahnya					
7.	Saya rasa pelatihan yang dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai					
8.	Saya memahami tujuan dari pelatihan yang dilaksanakan					

4. KOMPETENSI

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya berusaha melakukan pekerjaan lebih baik dari rekan kerja dengan pengetahuan yang saya miliki					
2	Keyika terjadi suatu masalah, saya dapat memecahkan masalah tersebut dengan pengetahuan yang saya miliki					
3	Saya dapat memberikan masukan pada perusahaan dalam pengambilan keputusan					
4	Saya memiliki ide /gagasan dari pikiran sendiri					
5	Saya selama bekerja disini mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
6	Saya menjelaskan tentang pekerjaan dengan Bahasa yang dimengerti					
7	Saya dapat menyampaikan ide saya dalam bentuk lisan maupun tulisan					
8	Saya berusaha semaksimal mungkin					

	memberikan masukan dalam perbaikan pekerjaan					
9	Saya dapat memberikan contoh yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan					

```

Warning # 849 in column 23. Text: in_ID
The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It could
not be mapped to a valid backend locale.
GET
FILE='C:\Users\ACER\Documents\ANGGI MEIDIA DITA\P VALID MOTIVASI.sav'.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
CORRELATIONS
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007
VAR00008 VAR00009
VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Notes		
Output Created		28-FEB-2019 21:52:12
Comments		
Input	Data	C:\Users\ACER\Documents\ ANGGI MEIDIA DITA\P VALID MOTIVASI.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
	Missing Value Handling	Definition of Missing
Cases Used		Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.

ITEM 16	Pearson Correlation	,288	,326	,050	,191	,230	,598**	1,000*	,715**	,443*	,573**	,288
	Sig. (2-tailed)	,122	,078	,791	,311	,222	,000	,000	,000	,014	,001	,122
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
MOTIVASI	Pearson Correlation	,749**	,667**	,518**	,632**	,597**	,728**	,714**	,699**	,610**	,569**	,749**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Correlations

		ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	MOTIVASI
ITEM 1	Pearson Correlation	,231	,503**	,351	,711**	,288	,749**
	Sig. (2-tailed)	,220	,005	,057	,000	,122	,000
	N	30	30	30	30	30	30
ITEM 2	Pearson Correlation	,038	,261	,388*	1,000**	,326	,667**
	Sig. (2-tailed)	,841	,163	,034	,000	,078	,000
	N	30	30	30	30	30	30
ITEM 3	Pearson Correlation	-,097	,520**	,482**	,391*	,050	,518**
	Sig. (2-tailed)	,610	,003	,007	,033	,791	,003
	N	30	30	30	30	30	30
ITEM 4	Pearson Correlation	,302	1,000**	,270	,261	,191	,632**
	Sig. (2-tailed)	,104	,000	,150	,163	,311	,000
	N	30	30	30	30	30	30
ITEM 5	Pearson Correlation	,184	,400*	,489**	,566**	,230	,597**
	Sig. (2-tailed)	,331	,028	,006	,001	,222	,001
	N	30	30	30	30	30	30
ITEM 6	Pearson Correlation	,402*	,270	1,000**	,388*	,598**	,728**
	Sig. (2-tailed)	,028	,150	,000	,034	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
ITEM 7	Pearson Correlation	,573**	,191	,598**	,326	1,000**	,714**
	Sig. (2-tailed)	,001	,311	,000	,078	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
ITEM 8	Pearson Correlation	,480**	,364*	,337	,451*	,715**	,699**
	Sig. (2-tailed)	,007	,048	,069	,012	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
ITEM 9	Pearson Correlation	,198	,261	,337	,380*	,443*	,610**
	Sig. (2-tailed)	,294	,163	,069	,038	,014	,000
	N	30	30	30	30	30	30
ITEM 10	Pearson Correlation	1,000**	,302	,402*	,038	,573**	,569**
	Sig. (2-tailed)	,000	,104	,028	,841	,001	,001
	N	30	30	30	30	30	30

ITEM 11	Pearson Correlation	,231	,503**	,351	,711**	,288	,749**
	Sig. (2-tailed)	,220	,005	,057	,000	,122	,000
	N	30	30	30	30	30	30
ITEM 12	Pearson Correlation	1	,302	,402*	,038	,573**	,569**
	Sig. (2-tailed)		,104	,028	,841	,001	,001
	N	30	30	30	30	30	30
ITEM 13	Pearson Correlation	,302	1	,270	,261	,191	,632**
	Sig. (2-tailed)	,104		,150	,163	,311	,000
	N	30	30	30	30	30	30
ITEM 14	Pearson Correlation	,402*	,270	1	,388*	,598**	,728**
	Sig. (2-tailed)	,028	,150		,034	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
ITEM 15	Pearson Correlation	,038	,261	,388*	1	,326	,667**
	Sig. (2-tailed)	,841	,163	,034		,078	,000
	N	30	30	30	30	30	30
ITEM 16	Pearson Correlation	,573**	,191	,598**	,326	1	,714**
	Sig. (2-tailed)	,001	,311	,000	,078		,000
	N	30	30	30	30	30	30
MOTIVASI	Pearson Correlation	,569**	,632**	,728**	,667**	,714**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

```

Warning # 849 in column 23. Text: in_ID
The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It could
not be mapped to a valid backend locale.
GET
FILE='C:\Users\ACER\Documents\ANGGI MEIDIA DITA\P VALID PELATIHAN.sav'.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
CORRELATIONS
/VARIABLES=PELATIHAN1 PELATIHAN2 PELATIHAN3 PELATIHAN4 PELATIHAN5
PELATIHAN6 PELATIHAN7
PELATIHAN8 PELATIHAN
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Notes		
Output Created		28-FEB-2019 21:59:30
Comments		
Input	Data	C:\Users\ACER\Documents\ ANGGI MEIDIA DITA\P VALID PELATIHAN.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
	Missing Value Handling	Definition of Missing
Cases Used		Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.

Syntax	CORRELATIONS	
	/VARIABLES=PELATIHAN1 PELATIHAN2 PELATIHAN3 PELATIHAN4 PELATIHAN5 PELATIHAN6 PELATIHAN7 PELATIHAN8 PELATIHAN	
	/PRINT=TWOTAIL NOSIG	
	/MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time	00:00:00,19
	Elapsed Time	00:00:00,20

[DataSet1] C:\Users\ACER\Documents\ANGGI MEIDIA DITA\P VALID PELATIHAN.sav

Correlations

		ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5
ITEM 1	Pearson Correlation	1	,908**	,552**	,565**	,553**
	Sig. (2-tailed)		,000	,002	,001	,002
	N	30	30	30	30	30
ITEM 2	Pearson Correlation	,908**	1	,638**	,604**	,679**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
ITEM 3	Pearson Correlation	,552**	,638**	1	,890**	,839**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30
ITEM 4	Pearson Correlation	,565**	,604**	,890**	1	,739**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30
ITEM 5	Pearson Correlation	,553**	,679**	,839**	,739**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30
ITEM 6	Pearson Correlation	,795**	,800**	,633**	,716**	,603**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
ITEM 7	Pearson Correlation	,473**	,643**	,746**	,632**	,855**
	Sig. (2-tailed)	,008	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
ITEM 8	Pearson Correlation	,695**	,837**	,707**	,704**	,773**

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
PELATIHAN	Pearson Correlation	,819**	,900**	,862**	,845**	,871**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30

Correlations

		ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	PELATIHAN
ITEM 1	Pearson Correlation	,795**	,473**	,695**	,819**
	Sig. (2-tailed)	,000	,008	,000	,000
	N	30	30	30	30
ITEM 2	Pearson Correlation	,800**	,643**	,837**	,900**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30
ITEM 3	Pearson Correlation	,633**	,746**	,707**	,862**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30
ITEM 4	Pearson Correlation	,716**	,632**	,704**	,845**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30
ITEM 5	Pearson Correlation	,603**	,855**	,773**	,871**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30
ITEM 6	Pearson Correlation	1	,484**	,716**	,851**
	Sig. (2-tailed)		,007	,000	,000
	N	30	30	30	30
ITEM 7	Pearson Correlation	,484**	1	,791**	,806**
	Sig. (2-tailed)	,007		,000	,000
	N	30	30	30	30
ITEM 8	Pearson Correlation	,716**	,791**	1	,909**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30
PELATIHAN	Pearson Correlation	,851**	,806**	,909**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

```

Warning # 849 in column 23. Text: in_ID
The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It could
not be mapped to a valid backend locale.
GET
FILE='C:\Users\ACER\Documents\ANGGI MEIDIA DITA\P VALID KEPUASAN.sav'.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
CORRELATIONS
/VARIABLES=KEPUASAN1 KEPUASAN2 KEPUASAN3 KEPUASAN4 KEPUASAN5 KEPUASAN6
KEPUASAN7 KEPUASAN8
KEPUASAN9 KEPUASAN10 KEPUASAN11 KEPUASAN12 KEPUASANKERJA
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Notes		
Output Created		28-FEB-2019 20:48:36
Comments		
Input	Data	C:\Users\ACER\Documents\ ANGGI MEIDIA DITA\P VALID KEPUASAN.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
	Missing Value Handling	Definition of Missing
Cases Used		Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.

Syntax	CORRELATIONS	
	/VARIABLES=KEPUASAN1 KEPUASAN2 KEPUASAN3 KEPUASAN4 KEPUASAN5 KEPUASAN6 KEPUASAN7 KEPUASAN8 KEPUASAN9 KEPUASAN10 KEPUASAN11 KEPUASAN12 KEPUASANKERJA /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time	00:00:00,53
	Elapsed Time	00:00:00,58

[DataSet1] C:\Users\ACER\Documents\ANGGI MEIDIA DITA\P VALID KEPUASAN.sav

Correlations

		ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7
ITEM 1	Pearson Correlation	1	,711**	,391*	,503**	,337	,351	,288
	Sig. (2-tailed)		,000	,033	,005	,069	,057	,122
	N	30	30	30	30	30	30	30
ITEM 2	Pearson Correlation	,711**	1	,391*	,261	,566**	,388*	,326
	Sig. (2-tailed)	,000		,033	,163	,001	,034	,078
	N	30	30	30	30	30	30	30
ITEM 3	Pearson Correlation	,391*	,391*	1	,520**	,564**	,482**	,050
	Sig. (2-tailed)	,033	,033		,003	,001	,007	,791
	N	30	30	30	30	30	30	30
ITEM 4	Pearson Correlation	,503**	,261	,520**	1	,400*	,270	,191
	Sig. (2-tailed)	,005	,163	,003		,028	,150	,311
	N	30	30	30	30	30	30	30
ITEM 5	Pearson Correlation	,337	,566**	,564**	,400*	1	,489**	,230

	Sig. (2-tailed)	,069	,001	,001	,028		,006	,222
	N	30	30	30	30	30	30	30
ITEM 6	Pearson Correlation	,351	,388*	,482**	,270	,489**	1	,598**
	Sig. (2-tailed)	,057	,034	,007	,150	,006		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
ITEM 7	Pearson Correlation	,288	,326	,050	,191	,230	,598**	1
	Sig. (2-tailed)	,122	,078	,791	,311	,222	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30
ITEM 8	Pearson Correlation	,606**	,451*	-,033	,364*	,129	,337	,715**
	Sig. (2-tailed)	,000	,012	,865	,048	,495	,069	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
ITEM 9	Pearson Correlation	,650**	,380*	,358	,261	,165	,337	,443*
	Sig. (2-tailed)	,000	,038	,052	,163	,384	,069	,014
	N	30	30	30	30	30	30	30
ITEM 10	Pearson Correlation	,231	,038	-,097	,302	,184	,402*	,573**
	Sig. (2-tailed)	,220	,841	,610	,104	,331	,028	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30
ITEM 11	Pearson Correlation	,606**	,451*	-,033	,364*	,129	,337	,715**
	Sig. (2-tailed)	,000	,012	,865	,048	,495	,069	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
ITEM 12	Pearson Correlation	,337	,566**	,564**	,400*	1,000**	,489**	,230
	Sig. (2-tailed)	,069	,001	,001	,028	,000	,006	,222
	N	30	30	30	30	30	30	30
KEPUASANKER JA	Pearson Correlation	,750**	,691**	,552**	,624**	,665**	,701**	,684**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30

Correlations

		ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	KEPUASANKER JA
ITEM 1	Pearson Correlation	,606**	,650**	,231	,606**	,337	,750**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,220	,000	,069	,000
	N	30	30	30	30	30	30

ITEM 2	Pearson Correlation	,451*	,380*	,038	,451*	,566**	,691**
	Sig. (2-tailed)	,012	,038	,841	,012	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30
ITEM 3	Pearson Correlation	-,033	,358	-,097	-,033	,564**	,552**
	Sig. (2-tailed)	,865	,052	,610	,865	,001	,002
	N	30	30	30	30	30	30
ITEM 4	Pearson Correlation	,364*	,261	,302	,364*	,400*	,624**
	Sig. (2-tailed)	,048	,163	,104	,048	,028	,000
	N	30	30	30	30	30	30
ITEM 5	Pearson Correlation	,129	,165	,184	,129	1,000**	,665**
	Sig. (2-tailed)	,495	,384	,331	,495	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
ITEM 6	Pearson Correlation	,337	,337	,402*	,337	,489**	,701**
	Sig. (2-tailed)	,069	,069	,028	,069	,006	,000
	N	30	30	30	30	30	30
ITEM 7	Pearson Correlation	,715**	,443*	,573**	,715**	,230	,684**
	Sig. (2-tailed)	,000	,014	,001	,000	,222	,000
	N	30	30	30	30	30	30
ITEM 8	Pearson Correlation	1	,420*	,480**	1,000**	,129	,701**
	Sig. (2-tailed)		,021	,007	,000	,495	,000
	N	30	30	30	30	30	30
ITEM 9	Pearson Correlation	,420*	1	,198	,420*	,165	,610**
	Sig. (2-tailed)	,021		,294	,021	,384	,000
	N	30	30	30	30	30	30
ITEM 10	Pearson Correlation	,480**	,198	1	,480**	,184	,506**
	Sig. (2-tailed)	,007	,294		,007	,331	,004
	N	30	30	30	30	30	30
ITEM 11	Pearson Correlation	1,000**	,420*	,480**	1	,129	,701**
	Sig. (2-tailed)	,000	,021	,007		,495	,000
	N	30	30	30	30	30	30
ITEM 12	Pearson Correlation	,129	,165	,184	,129	1	,665**
	Sig. (2-tailed)	,495	,384	,331	,495		,000
	N	30	30	30	30	30	30
KEPUASANKERJ A	Pearson Correlation	,701**	,610**	,506**	,701**	,665**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,004	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

```

Warning # 849 in column 23. Text: in_ID
The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It could
not be mapped to a valid backend locale.
GET
FILE='C:\Users\ACER\Documents\ANGGI MEIDIA DITA\P VALID KOMPETENSI.sav'.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
CORRELATIONS
/VARIABLES=KOMPETENSI1 KOMPETENSI2 KOMPETENSI3 KOMPETENSI4 KOMPETENSI5
KOMPETENSI6 KOMPETENSI7
KOMPETENSI8 KOMPETENSI9 KOMPETENSI
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Notes		
Output Created		28-FEB-2019 22:21:33
Comments		
Input	Data	C:\Users\ACER\Documents\ ANGGI MEIDIA DITA\P VALID KOMPETENSI.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
	Missing Value Handling	Definition of Missing
Cases Used		Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.

Syntax	CORRELATIONS	
	/VARIABLES=KOMPETENSI	
	1 KOMPETENSI2	
	KOMPETENSI3	
	KOMPETENSI4	
	KOMPETENSI5	
	KOMPETENSI6	
	KOMPETENSI7	
	KOMPETENSI8	
	KOMPETENSI9	
	KOMPETENSI	
	/PRINT=TWOTAIL NOSIG	
	/MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,03

[DataSet1] C:\Users\ACER\Documents\ANGGI MEIDIA DITA\P VALID KOMPETENSI.sav

Correlations

		ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5
ITEM 1	Pearson Correlation	1	,490**	,720**	,651**	,495**
	Sig. (2-tailed)		,006	,000	,000	,005
	N	30	30	30	30	30
ITEM 2	Pearson Correlation	,490**	1	,546**	,659**	,471**
	Sig. (2-tailed)	,006		,002	,000	,009
	N	30	30	30	30	30
ITEM 3	Pearson Correlation	,720**	,546**	1	,708**	,364*
	Sig. (2-tailed)	,000	,002		,000	,048
	N	30	30	30	30	30
ITEM 4	Pearson Correlation	,651**	,659**	,708**	1	,417*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,022
	N	30	30	30	30	30
ITEM 5	Pearson Correlation	,495**	,471**	,364*	,417*	1
	Sig. (2-tailed)	,005	,009	,048	,022	
	N	30	30	30	30	30
ITEM 6	Pearson Correlation	,567**	,454*	,412*	,325	,762**
	Sig. (2-tailed)	,001	,012	,024	,080	,000
	N	30	30	30	30	30

ITEM 7	Pearson Correlation	,568**	,637**	,476**	,456*	,628**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,008	,011	,000
	N	30	30	30	30	30
ITEM 8	Pearson Correlation	,586**	,602**	,610**	,492**	,488**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,006	,006
	N	30	30	30	30	30
ITEM 9	Pearson Correlation	,586**	,602**	,610**	,492**	,488**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,006	,006
	N	30	30	30	30	30
KOMPETENSI	Pearson Correlation	,799**	,785**	,770**	,739**	,722**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30

Correlations

		ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	KOMPETENSI
ITEM 1	Pearson Correlation	,567**	,568**	,586**	,586**	,799**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,001	,001	,000
	N	30	30	30	30	30
ITEM 2	Pearson Correlation	,454*	,637**	,602**	,602**	,785**
	Sig. (2-tailed)	,012	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
ITEM 3	Pearson Correlation	,412*	,476**	,610**	,610**	,770**
	Sig. (2-tailed)	,024	,008	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
ITEM 4	Pearson Correlation	,325	,456*	,492**	,492**	,739**
	Sig. (2-tailed)	,080	,011	,006	,006	,000
	N	30	30	30	30	30
ITEM 5	Pearson Correlation	,762**	,628**	,488**	,488**	,722**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,006	,006	,000
	N	30	30	30	30	30
ITEM 6	Pearson Correlation	1	,608**	,630**	,630**	,765**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
ITEM 7	Pearson Correlation	,608**	1	,494**	,494**	,761**
	Sig. (2-tailed)	,000		,006	,006	,000
	N	30	30	30	30	30
ITEM 8	Pearson Correlation	,630**	,494**	1	1,000**	,844**
	Sig. (2-tailed)	,000	,006		,000	,000
	N	30	30	30	30	30
ITEM 9	Pearson Correlation	,630**	,494**	1,000**	1	,844**
	Sig. (2-tailed)	,000	,006	,000		,000

	N	30	30	30	30	30
KOMPETENSI	Pearson Correlation	,765**	,761**	,844**	,844**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

```

Warning # 849 in column 23. Text: in_ID
The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It could
not be mapped to a valid backend locale.
GET
FILE='C:\Users\ACER\Documents\ANGGI MEIDIA DITA\P VALID MOTIVASI.sav'.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
CORRELATIONS
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007
VAR00008 VAR00009
VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Notes		
Output Created		28-FEB-2019 21:52:12
Comments		
Input	Data	C:\Users\ACER\Documents\ ANGGI MEIDIA DITA\P VALID MOTIVASI.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
	Missing Value Handling	Definition of Missing
Cases Used		Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.

ITEM 16	Pearson Correlation	,288	,326	,050	,191	,230	,598**	1,000*	,715**	,443*	,573**	,288
	Sig. (2-tailed)	,122	,078	,791	,311	,222	,000	,000	,000	,014	,001	,122
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
MOTIVASI	Pearson Correlation	,749**	,667**	,518**	,632**	,597**	,728**	,714**	,699**	,610**	,569**	,749**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Correlations

		ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	MOTIVASI
ITEM 1	Pearson Correlation	,231	,503**	,351	,711**	,288	,749**
	Sig. (2-tailed)	,220	,005	,057	,000	,122	,000
	N	30	30	30	30	30	30
ITEM 2	Pearson Correlation	,038	,261	,388*	1,000**	,326	,667**
	Sig. (2-tailed)	,841	,163	,034	,000	,078	,000
	N	30	30	30	30	30	30
ITEM 3	Pearson Correlation	-,097	,520**	,482**	,391*	,050	,518**
	Sig. (2-tailed)	,610	,003	,007	,033	,791	,003
	N	30	30	30	30	30	30
ITEM 4	Pearson Correlation	,302	1,000**	,270	,261	,191	,632**
	Sig. (2-tailed)	,104	,000	,150	,163	,311	,000
	N	30	30	30	30	30	30
ITEM 5	Pearson Correlation	,184	,400*	,489**	,566**	,230	,597**
	Sig. (2-tailed)	,331	,028	,006	,001	,222	,001
	N	30	30	30	30	30	30
ITEM 6	Pearson Correlation	,402*	,270	1,000**	,388*	,598**	,728**
	Sig. (2-tailed)	,028	,150	,000	,034	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
ITEM 7	Pearson Correlation	,573**	,191	,598**	,326	1,000**	,714**
	Sig. (2-tailed)	,001	,311	,000	,078	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
ITEM 8	Pearson Correlation	,480**	,364*	,337	,451*	,715**	,699**
	Sig. (2-tailed)	,007	,048	,069	,012	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
ITEM 9	Pearson Correlation	,198	,261	,337	,380*	,443*	,610**
	Sig. (2-tailed)	,294	,163	,069	,038	,014	,000
	N	30	30	30	30	30	30
ITEM 10	Pearson Correlation	1,000**	,302	,402*	,038	,573**	,569**
	Sig. (2-tailed)	,000	,104	,028	,841	,001	,001
	N	30	30	30	30	30	30

ITEM 11	Pearson Correlation	,231	,503**	,351	,711**	,288	,749**
	Sig. (2-tailed)	,220	,005	,057	,000	,122	,000
	N	30	30	30	30	30	30
ITEM 12	Pearson Correlation	1	,302	,402*	,038	,573**	,569**
	Sig. (2-tailed)		,104	,028	,841	,001	,001
	N	30	30	30	30	30	30
ITEM 13	Pearson Correlation	,302	1	,270	,261	,191	,632**
	Sig. (2-tailed)	,104		,150	,163	,311	,000
	N	30	30	30	30	30	30
ITEM 14	Pearson Correlation	,402*	,270	1	,388*	,598**	,728**
	Sig. (2-tailed)	,028	,150		,034	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
ITEM 15	Pearson Correlation	,038	,261	,388*	1	,326	,667**
	Sig. (2-tailed)	,841	,163	,034		,078	,000
	N	30	30	30	30	30	30
ITEM 16	Pearson Correlation	,573**	,191	,598**	,326	1	,714**
	Sig. (2-tailed)	,001	,311	,000	,078		,000
	N	30	30	30	30	30	30
MOTIVASI	Pearson Correlation	,569**	,632**	,728**	,667**	,714**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).