

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI KERJA, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA PT PELINDO REGIONAL 1 BELAWAN**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas – Tugas Dan Memenuhi Syarat-
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada Program Studi
Manajemen*



Oleh :

Tiara Saqila Pranata

NPM : 2205160023

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2026**



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 28 April 2026, pukul 14.56 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya

MEMUTUSKAN

Nama : TIARA SAQILA PRANATA
NPM : 2205160023
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : BENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PELINDO REGIONAL I BELAWAN

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

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Andi Prayogi, S.E., M.Si.

Yudi Siswadi, S.E., M.M.

Pembimbing

Muslih, S.E., M.Si.

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Dr. Radiman, S.E., M.Si.

Assoc. Prof. Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si.



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR


Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama Lengkap : TIARA SAQILA PRANA
N.P.M : 2205160023
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul : PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PELINDO REGIONAL 1 BELAWAN

Disetujui dan telah memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan tugas akhir.

Medan, April 2026

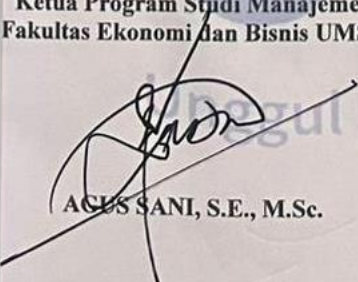
Pembimbing Tugas Akhir


MUSLIH, S.E., M.Si.


Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


AGUS SANI, S.E., M.Sc.

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


D. RADIMAN, S.E., M.Si.



BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Tiara Saqila Pranata
NPM : 2205160023
Dosen Pembimbing : Muslih, S.E., M.Si
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Pelindo Regional 1 Belawan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	perbedaan luas bldg	7/4.26	f
Bab 2	Masukan sitasi dosen untuk seluruh variabel pada k. Lita. data.	30/3.26	f
Bab 3	perbedaan nilai	6/4.26	f
Bab 4	Masukan hasil penelitian terdahulu dosen dengan hasil penelitian yg diteliti mahasiswa	24/3.26	f
Bab 5	Tidak usah masukan simbol statistik variabel	24/3.26	f
Daftar Pustaka	parik dari buku	6/4.26	f
Persetujuan Sidang Meja Hijau	selesai dari tugas	7/4.26	f

Medan, Maret 2026

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Agus Sani, SE., M.Sc

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Muslih, S.E., M.Si



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

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Tiara Saqila Prana
N.P.M : 2205160023
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Pelindo Regional 1 Belawan

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

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

Medan, April 2026

Saya yang menyatakan



Tiara Saqila Prana

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

ABSTRAK

PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PELINDO REGIONAL 1 BELAWAN

Tiara Saqila Pranata

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

tiarasaqila2@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Pelindo Regional 1 Belawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Pelindo Regional 1 Belawan sebanyak 109 orang, dengan sampel sebanyak 93 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1–5. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: pertama, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,007 ($< 0,05$); kedua, motivasi kerja berpengaruh signifikan namun memiliki arah negatif terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,018 ($< 0,05$); ketiga, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$); keempat, secara simultan ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,034 ($< 0,05$) dan nilai F hitung 3,024 $>$ F tabel 2,71. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,620 menunjukkan bahwa 62,0% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 38,0% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan motivasi kerja menunjukkan hubungan negatif sehingga perlu evaluasi lebih lanjut.

Kata kunci : Pelatihan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

THE EFFECT OF TRAINING, WORK MOTIVATION, AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT PELINDO REGIONAL 1 BELAWAN

Tiara Saqila Pranata

Management Study Program

Faculty of Economics and Business

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

tiarasaqila2@gmail.com

This study aims to analyze the effect of training, work motivation, and work discipline on employee performance at PT Pelindo Regional 1 Belawan. The population in this study consisted of all employees of PT Pelindo Regional 1 Belawan totaling 109 people, with a sample of 93 respondents determined using the Slovin formula. Data collection was conducted using questionnaires with a Likert scale of 1–5. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis with the help of SPSS version 25. The results showed that: first, training has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of 0.007 (< 0.05); second, work motivation has a significant but negative effect on employee performance with a significance value of 0.018 (< 0.05); third, work discipline has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of 0.000 (< 0.05); fourth, simultaneously the three variables have a significant effect on employee performance with a significance value of 0.034 (< 0.05) and an F-value of 3.024 greater than the F-table value of 2.71. The Adjusted R Square value of 0.620 indicates that 62.0% of employee performance can be explained by these variables, while the remaining 38.0% is influenced by other variables outside this study. This study concludes that training and work discipline play an important role in improving employee performance, while work motivation shows a negative relationship and therefore requires further evaluation.

Keywords: Training, Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Segala puji serta syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah menurunkan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada penulis dalam proses penyusunan Skripsi. Shalawat serta salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang selalu menjadi panutan bagi seluruh umat manusia. Dalam kesempatan ini penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Pelindo Regional 1 Belawan”.

Masih begitu banyak kekurangan dan keterbatasan yang ada pada penulis di dalam penyelesaian tugas akhir ini, namun penulis berusaha maksimal mungkin untuk menyusun tugas akhir ini dengan sebaik- baiknya. Penulis sangat berharap kritik dan saran yang mendidik demi menambah pengetahuan penulis serta dapat memperbaiki kekurangan penulis dalam membuat skripsi.

Dengan menyelesaikan Tugas Akhir ini tak lepas penulis banyak menerima bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, sehingga dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan baik. Pertama sekali penulis mengucapkan ribuan terima kasih yang tak terhingga untuk kedua orang tua penulis. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Cinta Pertama saya, teristimewa untuk almarhum Ayahanda, Tengku Muhammad Syaril, sosok penuh keteladanan yang cinta dan doanya tetap hidup dalam setiap hembusan napas penulis. Meskipun raganya telah tiada, tetapi nasihat, kasih sayang, dan semangat beliau akan selalu abadi di dalam hati. Semoga setiap usaha, perjuangan, dan pencapaian dalam

karya ini menjadi amal jariyah yang terus mengalir untuk beliau. Untuk Ibunda tercinta, Srirahmayani, yang tak pernah lelah memberikan doa, kasih sayang tanpa batas, pengorbanan yang tulus, serta kekuatan yang selalu menguatkan di saat penulis hampir menyerah.

2. Bapak Prof. Dr. H. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak. Dr. Radiman, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Muhammad Shareza Hafiz S.E., M.Acc. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Agus Sani, S.E., M.Sc., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Muslih, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Skripsi saya yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan penulisan Tugas Akhir ini.
9. Ibu Murviana Koto S.E.,M.Si., selaku dosen pembimbing akademik saya.

10. Kepada seseorang yang memiliki tempat istimewa dalam perjalanan hidup penulis, T.M Reza Pahlawan. Terima kasih karena telah hadir dan menjadi bagian penting dalam proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih untuk setiap doa, perhatian, kesabaran, dan dukungan yang tidak pernah berhenti diberikan kepada penulis.

11. Kepada sahabat tersayang, Hamizah, Aida, cindy, ninda, dewi. Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan penulis selama proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas kebersamaan, dukungan, perhatian, serta semangat yang selalu diberikan kepada penulis.

Terimakasih kepada semua pihak-pihak yang sudah memberikan bantuan kepada penulis. Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat diharapkan oleh penulis demi bekal dalam menatap masa depan. Semoga karya tulis ini bermanfaat bagi kita semua. Amin Ya Rabbal 'Alamin.

Medan, April 2026

Tiara Saqila Pranata
NIM. 2205160023

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Rumusan Masalah	5
1.4 Tujuan Penelitian.....	6
1.5 Manfaat Penelitian.....	6
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Kinerja Pegawai	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	8
2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	9
2.1.1.3 Indikator-Indikator Kinerja Pegawai	10
2.1.2 Pelatihan.....	11
2.1.2.1 Pengertian Pelatihan	11
2.1.2.2 Tujuan Pelatihan	12
2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan.....	13
2.1.2.4 Indikator-Indikator Pelatihan	13
2.1.3 Motivasi Kerja.....	16
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja	16
2.1.3.2 Tujuan Motivasi Kerja	17
2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	18
2.1.3.4 Indikator-Indikator Motivasi Kerja	19
2.1.4 Disiplin Kerja	20
2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	20
2.1.4.2 Tujuan Disiplin Kerja.....	21
2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	22
2.1.4.4 Indikator-Indikator Disiplin Kerja.....	24
2.2 Kerangka Konseptual	30
2.2.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai.....	30
2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	32
2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	33
2.2.4 Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	34
2.3 Hipotesis	28
BAB 3 METODE PENELITIAN	29

3.1 Jenis Penelitian	29
3.2 Tempat dan Waktu	29
3.3 Populasi Dan Sampel	30
3.3.1 Populasi	8
3.3.2 Sampel	8
3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	31
3.5 Teknik Pengumpulan Data	33
3.6 Instrumen Penelitian	34
3.7 Metode Analisis Data	37
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	49
4.1 Hasil Penelitian	49
4.1.1 Karakteristik Responden	49
4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	50
4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	52
4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	53
4.1.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi	55
4.1.2 Uji Instrumen Penelitian	57
4.1.3.1 Uji Validitas	57
4.1.3.2 Uji Reabilitas	60
4.1.3 Uji Asumsi Klasik	61
4.1.4 Analisis Regresi Linear Berganda	64
4.1.5 Pengujian Hipotesis	65
4.2 Pembahasan	68
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	74
5.1 Kesimpulan	74
5.2 Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	77

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Rincian Waktu Penelitian.....	29
Tabel 3.2 Definisi operasional variabel	31
Tabel 3.3 Tabel jawaban responden beserta skor.....	34

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Berpikir	26
----------------------------------	----

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia yang berkualitas sebagai hasil dari proses pendidikan merupakan kunci keberhasilan suatu negara. Seiring dengan pesatnya perkembangan dunia bisnis, tercipta berbagai peluang dan tuntutan kerja yang semakin beragam bagi angkatan kerja. Dalam kondisi tersebut, perusahaan dituntut untuk memiliki pegawai dengan kinerja yang optimal, karena kinerja mencerminkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan secara efektif dan efisien (Sari, 2013).

Kinerja merupakan suatu kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada pegawai. Dengan kinerja pegawai yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala permasalahan-permasalahan perusahaan dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada perusahaan dapat teratasi dengan baik. Menurut Kasmir (2018), mengatakan “Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan dari perusahaan akan tercapai. Hasil dari kinerja pegawai dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk menciptakan kinerja pegawai yang efektif, tidak cukup hanya dengan motivasi

dan semangat kerja yang tinggi saja melainkan harus didukung oleh faktor lainnya yaitu disiplin kerja.

PT Pelindo Regional 1 Belawan merupakan salah satu entitas strategis di sektor jasa kepelabuhanan yang berperan penting dalam mendukung kelancaran arus barang dan logistik nasional, khususnya di wilayah barat Indonesia. Perusahaan ini berkomitmen memberikan pelayanan yang profesional, efisien, dan berorientasi pada keselamatan kerja, sekaligus memperhatikan aspek keberlanjutan dan tanggung jawab sosial. Dengan posisi strategis sebagai pintu gerbang perdagangan internasional, Pelindo Regional 1 Belawan memiliki tanggung jawab besar untuk menjaga mutu layanan dan meningkatkan daya saing perusahaan.

Salah satu upaya manajemen dalam mempertahankan keunggulan kompetitif adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia. sumber daya manusia dilakukan melalui berbagai program, seperti pelatihan kompetensi teknis dan manajerial, peningkatan kesejahteraan pegawai, serta pembinaan budaya kerja. Program pelatihan dan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja pegawai agar mampu menyesuaikan diri dengan perubahan dan tuntutan pekerjaan (Hasibuan, 2019).

Namun, berdasarkan hasil pengamatan awal, masih ditemukan beberapa permasalahan yang memengaruhi kinerja pegawai. Salah satunya adalah motivasi kerja yang belum merata di antara pegawai. Beberapa pegawai menunjukkan tingkat motivasi yang rendah, terlihat dari kurangnya antusiasme dalam menyelesaikan tugas, rendahnya inisiatif, dan menurunnya kedisiplinan

Oleh karena itu, penting bagi PT Pelindo Regional 1 Belawan untuk mengkaji secara mendalam hubungan antara pelatihan dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai sejauh mana pelatihan serta motivasi kerja memengaruhi kinerja, sehingga manajemen dapat mengambil langkah strategis yang tepat dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan perusahaan secara berkelanjutan.

Adapun salah satu faktor yang meningkatkan kinerja pegawai yaitu pelatihan kerja. Pelatihan kerja adalah salah satu jalur untuk meningkatkan kualitas dan mengembangkan karier tenaga kerja. Dengan adanya pelatihan kerja, para dapat memiliki pengetahuan, kemampuan, serta keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Menurut Dessler (2017), Pelatihan adalah proses pengajaran kemampuan dasar yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaannya kepada karyawan yang baru atau sudah bekerja. Perusahaan membutuhkan tenaga-tenaga yang berkompeten dibidangnya untuk meningkatkan profit dan perkembangan perusahaan tersebut. Karena itu pelatihan dinilai sebagai salah satu hal yang efektif untuk meningkatkan kemampuan karyawan dan mendukung perkembangan perusahaan.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, sehingga motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Meningkatnya kemauan untuk bekerja dengan sukarela akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga kinerja juga akan meningkat Sutrisno (2019). Sebaliknya, pegawai dengan motivasi kerja yang rendah cenderung bekerja seenaknya dan tidak berusaha mencapai hasil maksimal.

Masalah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menjadi hal yang menarik untuk dibahas, karena di balik kesuksesan perusahaan terdapat perjuangan besar dari setiap pegawai. Motivasi pegawai sangat penting untuk menjaga keberlangsungan dan keberhasilan perusahaan. Perusahaan akan mengalami kerugian apabila tidak memperhatikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, sebab peranan manusia sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Berikut ini adalah fenomena permasalahan pelatihan, motivasi kerja, dan disiplin kerja pegawai di PT Pelindo Regional 1 Belawan berdasarkan pra-riset terhadap 140 orang responden.

Tabel 1.1

Hasil Pra-Riset Awal Pelatihan Kerja Pegawai PT Pelindo Regional 1 Belawan

No	Pernyataan	Ya (%)	Tidak (%)
1	Pelatihan kerja telah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	41%	59%
2	Materi pelatihan mudah dipahami dan diterapkan dalam pekerjaan	38%	62%
3	Pelatihan membantu meningkatkan keterampilan kerja saya	43%	57%
4	Pelatihan mendukung pencapaian target kinerja	35%	65%
5	Frekuensi pelatihan sudah sesuai dengan kebutuhan kerja	40%	60%

Sumber: Pra-Riset Kuesioner Pegawai PT Pelindo Regional 1 Belawan (2025)

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan pelatihan kerja belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Hal ini terlihat dari persentase responden yang menyatakan *tidak* pada setiap pernyataan, yang secara konsisten lebih tinggi dibandingkan jawaban *ya*. Sebanyak 59% responden menyatakan pelatihan kerja belum sesuai dengan

kebutuhan pekerjaan, 62% responden menilai materi pelatihan belum mudah dipahami dan diterapkan, serta 65% responden menyatakan pelatihan belum mendukung pencapaian target kinerja. Selain itu, 57% responden menyatakan pelatihan belum mampu meningkatkan keterampilan kerja, dan 60% responden menilai frekuensi pelatihan belum sesuai dengan kebutuhan kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa program pelatihan yang dilaksanakan belum berjalan secara optimal dalam mendukung peningkatan kompetensi dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, pelatihan kerja diduga menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di PT Pelindo Regional 1 Belawan, sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut.

Tabel 1.2

Hasil Pra-Riset Awal Motivasi Kerja Pegawai PT Pelindo Regional 1 Belawan

No	Pernyataan	Ya (%)	Tidak (%)
1	Saya memiliki motivasi tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan	40%	60%
2	Saya selalu bersemangat datang dan bekerja setiap hari	42%	58%
3	Saya berinisiatif menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah	37%	63%
4	Kompensasi yang diterima memotivasi saya untuk bekerja lebih baik	35%	65%
5	Beban kerja yang saya terima sesuai dengan kemampuan saya	39%	61%

Sumber: Pra-Riset Kuesioner Pegawai PT Pelindo Regional 1 Belawan (2025)

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa tingkat motivasi kerja pegawai PT Pelindo Regional 1 Belawan masih tergolong rendah. Hal ini terlihat dari persentase jawaban *tidak* yang lebih tinggi dibandingkan jawaban *ya* pada seluruh pernyataan yang diajukan. Sebanyak 60% responden menyatakan belum memiliki motivasi tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, dan 58% responden menyatakan

belum selalu bersemangat dalam datang dan bekerja setiap hari. Selain itu, 63% responden menyatakan belum memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan. Faktor lain yang turut memengaruhi rendahnya motivasi kerja adalah aspek kompensasi dan beban kerja, di mana 65% responden menyatakan kompensasi yang diterima belum mampu memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik, serta 61% responden menilai beban kerja yang diterima belum sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai belum berada pada tingkat yang optimal, sehingga berpotensi menghambat pencapaian kinerja yang maksimal. Oleh karena itu, motivasi kerja diduga menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai di PT Pelindo Regional 1 Belawan dan perlu diteliti lebih lanjut.

Tabel 1.3

Hasil Pra-Riset Awal Disiplin Kerja Pegawai PT Pelindo Regional 1 Belawan

No	Pernyataan	Ya (%)	Tidak (%)
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	42%	58%
2	Saya mampu mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan	40%	60%
3	Hasil kerja saya sesuai dengan standar kualitas perusahaan	45%	55%
4	Saya mampu bekerja secara efektif dan efisien	43%	57%
5	Saya bekerja sama dengan baik dalam tim	48%	52%

Sumber: Pra-Riset Kuesioner Pegawai PT Pelindo Regional 1 Belawan (2025)

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa disiplin kerja pegawai PT Pelindo Regional 1 Belawan belum menunjukkan tingkat yang optimal. Hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban *tidak* yang masih lebih tinggi dibandingkan jawaban *ya* pada hampir seluruh pernyataan yang berkaitan dengan kedisiplinan

kerja. Sebanyak 58% responden menyatakan belum mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta 60% responden menyatakan belum mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan pegawai terhadap jadwal kerja dan target organisasi masih perlu ditingkatkan. Selain itu, 55% responden menilai bahwa hasil kerja yang dihasilkan belum sepenuhnya sesuai dengan standar kualitas perusahaan, yang mencerminkan kurangnya konsistensi dan tanggung jawab dalam pelaksanaan pekerjaan. Pada indikator efektivitas dan efisiensi kerja, 57% responden menyatakan belum mampu bekerja secara efektif dan efisien, yang mengindikasikan bahwa pemanfaatan waktu kerja dan kepatuhan terhadap prosedur kerja belum berjalan secara maksimal. Sementara itu, pada aspek kerja sama tim, meskipun terdapat 48% responden yang menyatakan mampu bekerja sama dengan baik, masih terdapat 52% responden yang menunjukkan kurangnya kedisiplinan dalam mendukung kerja tim secara optimal.

Tabel 1.4

Hasil Pra-Riset Awal Kinerja pada Pegawai PT Pelindo Regional 1 Belawan

No	Pernyataan	Ya (%)	Tidak (%)
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	42%	58%
2	Saya mampu mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan	40%	60%
3	Hasil kerja saya sesuai dengan standar kualitas perusahaan	45%	55%
4	Saya mampu bekerja secara efektif dan efisien	43%	57%
5	Saya bekerja sama dengan baik dalam tim	48%	52%

Sumber: Pra-Riset Kuesioner Pegawai PT Pelindo Regional 1 Belawan (2025)

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa tingkat kinerja karyawan masih tergolong belum optimal. Hal ini terlihat dari persentase jawaban “tidak”

yang lebih dominan pada hampir seluruh pernyataan. Pada aspek ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, sebanyak 58% responden menyatakan belum mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Selanjutnya, 60% responden menyatakan belum mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan, yang menunjukkan masih adanya kendala dalam pencapaian produktivitas kerja. Pada indikator kesesuaian hasil kerja dengan standar kualitas perusahaan, sebanyak 55% responden menyatakan hasil kerjanya belum sesuai dengan standar yang ditetapkan. Hal ini mengindikasikan perlunya peningkatan kualitas kerja karyawan. Selain itu, pada aspek efektivitas dan efisiensi kerja, 57% responden menyatakan belum mampu bekerja secara efektif dan efisien, yang menunjukkan bahwa proses kerja belum berjalan secara optimal. Meskipun demikian, pada indikator kerja sama tim terlihat hasil yang relatif lebih baik dibandingkan indikator lainnya, di mana 48% responden menyatakan mampu bekerja sama dengan baik dalam tim, meskipun masih terdapat 52% responden yang menyatakan sebaliknya. Secara keseluruhan, data ini menunjukkan perlunya perhatian manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan sistem kerja, pengembangan kompetensi, serta dukungan organisasi yang lebih optimal. Situasi ini menjadi alasan dilakukannya penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pelindo Regional 1 Belawan”** yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pelatihan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah pada penelitian ini adalah:

1. Pegawai PT Pelindo Regional 1 Belawan masih perlu meningkatkan efektivitasnya dalam mengikuti program pelatihan agar dapat mendukung pencapaian target kinerja secara maksimal.
2. Motivasi kerja sebagian pegawai masih rendah karena menurunnya antusiasme dalam menyelesaikan tugas, kurangnya inisiatif, serta berkurangnya kedisiplinan kompensasi, fasilitas, dan beban kerja dirasa belum seimbang.
3. Disiplin kerja pegawai memiliki peran penting dalam mendukung peningkatan kinerja di PT Pelindo Regional 1 Belawan, sehingga perlu terus diperhatikan dan dikembangkan secara konsisten.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, masalah pokok penelitian ini dapat dispesifikasikan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Pada PT Pelindo Regional 1 Belawan?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Pada PT Pelindo Regional 1 Belawan?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pada PT Pelindo Regional 1 Belawan?
4. Bagaimana pengaruh pelatihan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pada PT Pelindo Regional 1 Belawan?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Pada PT Pelindo Regional 1 Belawan?
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Pada PT Pelindo Regional 1 Belawan?
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pada PT Pelindo Regional 1 Belawan?
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pada PT Pelindo Regional 1 Belawan?

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa masukan dan saran terkait program pelatihan, motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan. Informasi yang diperoleh diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen PT Pelindo Regional 1 Belawan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan nilai dan daya saing perusahaan.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini menjadi sarana penerapan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama masa perkuliahan pada kondisi nyata di lapangan, serta sebagai media untuk menambah pengetahuan, pengalaman, dan wawasan

terkait pengaruh pelatihan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi Universitas

Dapat menambah koleksi di perpustakaan dan dapat menjadi sumber ilmiah dari penelitian yang sejenis.

4. Bagi Pembaca

Sebagai referensi bahan kajian dan menambah ilmu pengetahuan bagi peneliti selanjutnya yang berniat pada penelitian yang serupa.

BAB 2

LANDASAN TEORITS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Bahagia et al (2018), kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Nasution & Priangkatara (2022), Kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan menurut Sari & Herawati (2023), kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan mengacu pada hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja ini mencakup aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta keberhasilan dan efisiensi dalam bekerja. Penilaian terhadap kinerja karyawan penting dilakukan untuk mengetahui kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Prayogi et al (2019), kinerja pegawai merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Agar dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang seharusnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Menurut Anggraini et al (2023),

kinerja Pegawai merupakan hasil dari fungsi yang melibatkan penyelesaian tugas dan kemampuan individu. Untuk berhasil menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang perlu memiliki tingkat kesediaan dan kemampuan tertentu. Sedangkan Menurut Bangun (2012), kinerja pegawai adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Namun, kesediaan dan keterampilan sendiri tidak akan efektif tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya.

Menurut Usman et al (2023) kinerja pegawai adalah sebagai hasil kerja actual yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas-tugas mereka , kinerja karyawan mencakup pencapaian tujuan, produktifitas, kualitas kerja kontribusi terhadap keberhasilan organisasi, serta faktor-faktor seperti motivasi, lingkungan kerja, kompensasi, kerjasama tim dan komitmen organisasi. Menurut Yolinda & Marlius (2023) Kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seseorang yang menjalankan tugas pokok, kewajiban serta fungsinya sebagai seorang pegawai dengan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja itu sendiri di pengaruhi oleh beberapa faktor untuk dapat mencapai tujuan dan maksud dari suatu perusahaan atau organisasi dalam waktu periode tertentu. Sedangkan menurut Hidayat & Yusnandar (2021), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Lina (2014), Kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin

kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi ada beberapa faktor yang mempengaruhi untuk menjadi pemicu apakah kinerja karyawan tinggi atau rendah. Menurut Elizar & Tanjung (2018), kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar hasil kerja, target, atau sasaran yang telah ditentukan dan disepakati bersama. Sementara itu menurut Yusnandar & Muslih (2021), kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah aspek penting dalam mendorong yang memungkinkan seseorang untuk menyiapkan tugas dengan kemampuan dan kesediaan yang memadai. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi diharapkan mampu memberikan kontribusi maksimal bagi instansi tempat mereka bekerja. Untuk mencapai kinerja yang efektif, seseorang perlu memiliki pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melaksanakannya. Kinerja sendiri merupakan hasil nyata dari prestasi yang telah dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peran mereka dalam organisasi.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Asmike & Sari (2022), menyebutkan tiga faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja

Disadari atau tidak, motivasi merupakan suatu kekuatan yang dimiliki setiap individu, itu adalah dorongan untuk berusaha mencapai tujuan tertentu.

2. Gaji dan Imbalan

Jumlah uang yang diperoleh dan insentif yang diterima merupakan faktor penentu produktivitas, gaji atau tunjangan yang buruk atau tidak mencukupi juga berdampak.

3. Ketenagakerjaan

Dunia usaha wajib menyediakan lingkungan kerja yang positif dan sehat karena mempengaruhi kesehatan fisik dan mental setiap pegawai.

Sedangkan Menurut Mangkunegara (2000) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a) Faktor Motivasi, terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.
- b) Faktor Kemampuan (*ability*), terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (Knowledge+ skill). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2014), indikator kinerja pegawai diantaranya:

a. Hasil Kerja

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

b. Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas dari hasil kerja.

c. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

d. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

e. Disiplin Waktu dan Absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran atau absensi.

2.1.2 Pelatihan

2.1.2.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah kegiatan melatih atau mengembangkan suatu keterampilan dan pengetahuan kepada diri sendiri atau orang lain, yang berkaitan dengan kemampuan tertentu yang dianggap berguna. Pelatihan pegawai merupakan suatu program umum dalam mengembangkan sumber daya manusia atau tenaga kerja. Pelatihan merupakan salah satu media yang efektif untuk meningkatkan kemampuan pegawai serta mendukung perkembangan perusahaan. Melalui pelatihan, pegawai memperoleh keahlian yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja individu dan pertumbuhan organisasi secara keseluruhan (Mangkunegara, 2020). Menurut Siswadi (2016), pelatihan merupakan suatu wahana yang dilakukan oleh perusahaan untuk membangun sumber daya manusia yang handal menuju era

globalisasi yang penuh dengan tantangan dan persaingan. Sedangkan Menurut Harini (2017) pelatihan merupakan proses peningkatan ketrampilan karyawan untuk melaksanakan tugas yang sesuai dengan tujuan. Pelatihan oleh perusahaan memberikan motivasi kerja, sehingga karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja berkat dorongan yang diberikan perusahaan Rialdy et al (2025). Kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja, terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam, dan berat pada abad milenium ini. berkaitan dengan hal itu, perusahaan menyadari bahwa pelatihan merupakan fundamental bagi karyawan. Ada tujuan utama program pelatihan dan pengembangan karyawan.

Pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang (Rivai, 2014). Sedangkan menurut Rachmawati (2018) menjelaskan bahwa, "Pelatihan adalah sebuah wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap serta proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar yang dibutuhkan".

Dari beberapa pengertian menurut beberapa para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu proses untuk mendapatkan keterampilan mengenai pekerjaan melalui deretan prosedur yang sistematis yang bertujuan agar meningkatkan keterampilan dan kemampuan pegawai.

2.1.2.2 Tujuan Pelatihan

Adapun tujuan pelatihan menurut Mangkunegara (2017) adalah :

- a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.

- b. Meningkatkan produktivitas kerja.
- c. Meningkatkan kualitas kerja.
- d. Meningkatkan perencanaan Sumber Daya Manusia.
- e. Meningkatkan perkembangan pribadi pegawai.

Tujuan atau goal dari pelatihan pada hakekatnya adalah jawaban terhadap permasalahan yang dihadapi oleh individu atau perusahaan dalam meningkatkan keahlian yang diperlukan untuk mendukung suatu pekerjaan Bali et al (2021). Tujuan pelatihan merupakan suatu pemenuhan kebutuhan akan sumber daya manusia, produktivitas dan kualitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Darmawati, 2019). Perusahaan mengadakan pelatihan merupakan upaya untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi atau membantu perusahaan agar dapat berjalan dan tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien.

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut Rivai (2014) sebagai berikut :

- a. Instruktur
- b. Peserta
- c. Materi (bahan)
- d. Metode
- e. Tujuan pelatihan
- f. Lingkungan yang menunjang

2.1.2.4 Indikator-Indikator Pelatihan

Untuk mengukur pelatihan terdapat beberapa indikator dalam melakukan penilaian terhadap pelatihan, menurut Mangkunegara (2017) diantaranya :

a. Instruktur

Untuk meningkatkan skill dari karyawan maka pelatih yang akan dipilih dalam program pelatihan pun harus benar-benar memiliki kualifikasi yang baik sesuai dengan bidangnya, kompeten dan memiliki pendidikan untuk pelatihan yang baik pula.

b. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

c. 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 si peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

d. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

e. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action play) dan penempatan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan.

Selain itu, Menurut Wahyuningsih (2019), terdapat lima indikator dalam pelatihan, yaitu:

1. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus bersifat realistis dan dapat dikomunikasikan dengan jelas kepada peserta. Pelatihan dilaksanakan untuk mengembangkan keterampilan kerja sehingga peserta memiliki pemahaman dan kesadaran yang lebih baik terhadap tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan.

2. Materi Pelatihan

Materi pelatihan disusun dalam bentuk bahan ajar yang relevan dengan pekerjaan, seperti manajemen kerja, penulisan esai, korespondensi kerja, psikologi kerja, disiplin dan etika kerja, serta pelaporan kerja.

3. Metode Pelatihan

Metode pelatihan merupakan cara penyampaian materi yang digunakan dalam proses pelatihan. Metode yang diterapkan bersifat partisipatif, antara lain diskusi kelompok, seminar, latihan, praktik atau demonstrasi, permainan edukatif, tes, kunjungan kerja kelompok, serta studi banding.

4. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah karyawan yang telah memenuhi persyaratan tertentu, seperti karyawan tetap atau karyawan yang memperoleh rekomendasi dari pimpinan.

5. Kualifikasi Pelatih

Pelatih atau instruktur pelatihan harus memenuhi kualifikasi yang ditetapkan, antara lain memiliki keterampilan yang sesuai dengan materi

pelatihan, mampu memberikan inspirasi dan motivasi kepada peserta, serta menggunakan metode pelatihan yang bersifat partisipatif.

Indikator-indikator tersebut merupakan tolok ukur yang akan digunakan dalam mencapai kinerja kerja yang diinginkan, maka dari itu pelatihan dibantu dengan adanya motivasi maka akan menghasilkan kinerja yang lebih kompleks dalam pencapaian tujuan perusahaan

2.1.3 Pengertian Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Dalam dunia kerja yang sangat membutuhkan dorongan dan dukungan adalah pegawai sehingga pemimpin berperan sebagai pendukung untuk para bawahannya. Cara untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai yaitu dengan menciptakan hubungan yang baik antara atasan dan pegawai yang selalu mengawasi pekerjaan para pegawainya, memberikan ruangan kerja yang layak dan nyaman, serta memberikan insentif bagi pegawai yang telah mencapai target perusahaan. Menurut Afandi (2018) mengemukakan bahwa Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Sedangkan menurut Tupti & Arif (2020), motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia dalam upaya mencapai tujuan. Menurut Meiditia (2019), motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhankebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta

memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. motivasi merupakan suatu proses psikologis yang memperlihatkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada seseorang, dan motivasi sebagai proses psikologis timbul dari faktor dalam diri orang-orang itu sendiri yang disebut faktor intrinsik atau faktor dari luar diri yang disebut faktor ekstrinsik Citra & Fahmi (2019). Sementara itu menurut Iskandar & Yusnandar (2021), motivasi merupakan hal yang sangat penting dan berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, dengan adanya motivasi akan membuat karyawan memiliki kinerja yang maksimal dan akan mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Garaika (2020), motivasi merupakan serangkaian proses yang berfungsi untuk membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku karyawan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Proses membangkitkan dimaknai sebagai dorongan atau pemberian energi yang mendorong karyawan untuk bertindak dan bekerja secara optimal. Sedangkan menurut Lesmana & Damanik (2022), Motivasi adalah suatu proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan, serta muncul sebagai kebutuhan dan daya penggerak yang dapat memobilisasi seluruh potensi karyawan maupun sumber daya lainnya. Menurut Hasibuan (2019), mengatakan bahwa Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Sitorus (2020), Motivasi kerja berasal dari keinginan seseorang, yang dapat membangkitkan semangat dan keinginan serta membantu mengarahkan dan memelihara perilaku agar tercapai

tujuan atau keinginan yang sesuai dengan ruang lingkup pekerjaan. Sedangkan Menurut Siagian (2014), motivasi kerja adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Bahri & Nisa (2017), motivasi kerja merupakan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan, dan mengarahkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Dari beberapa pengertian menurut beberapa para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada pegawai merupakan aspek penting agar pegawai dapat memberikan kontribusi lebih bagi peningkatan kinerja perusahaan. Tanpa adanya motivasi, para pegawai tidak akan bergairah menyelesaikan pekerjaannya sehingga mudah merasakan putus asa ketika mengalami kegagalan.

2.1.3.2 Tujuan Motivasi Kerja

Adapun tujuan motivasi menurut Afandi (2018) yaitu :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan.
- d. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- e. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- f. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

a. Kebutuhan Hidup

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan merangsang seseorang berperilaku dan giat kerja.

b. Kebutuhan Masa Depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik, sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.

c. Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise (wibawa) dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise (wibawa) timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.

d. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atau prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

Sedangkan Menurut Gomes (2003), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah:

1. Faktor Individual
2. Faktor Organisasional

2.1.3.4 Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018) ada enam indikator yaitu:

a. Balas jasa.

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima karyawan karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi, seperti : Pemberian hadiah atau reward, Promosi jabatan

b. Kondisi kerja.

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja di dalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik, seperti: Lingkungan kerja yang menyenangkan dan Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan bersih.

c. Fasilitas kerja.

d. Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan, seperti: Sarana yang memadai dan Prasarana yang memadai

- e. Prestasi kerja Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja.

Untuk setiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain yang berbeda, seperti : Hasil kerja yang maksimal dan Pencapaian tugas yang ditargetkan

- f. Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah karyawannya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau ditolak, seperti: Pujian atas keberhasilan karyawan dan Penilaian prestasi kerja karyawan.

2.1.4 Disiplin Kerja

2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Isvandiari & Idris (2018), kedisiplinan dapat didefinisikan sebagai kesadaran atau ketersediaan seseorang untuk patuh terhadap semua peraturan yang berlaku di dalam organisasi atau perusahaan, serta norma-norma sosial yang ada. Dengan demikian, disiplin kerja menngacu pada sikap tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan ,baik yang tertulis maupun tidak tertulis, dengan konsekuensi adanya sanksi bagi pelanggarannya. Menurut Rosalina & Wati (2020), disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sedangkan Menurut Sutrisno (2016), disiplin kerja adalah sikap

kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Menurut Dewi et al (2023) disiplin kerja adalah rasa kepatuhan karyawan terhadap aturan organisasi ataupun aturan dalam masyarakat sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Syahputra et al (2020), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sementara itu menurut Hasibuan et al (2021), disiplin kerja merupakan sikap dan kebiasaan seseorang dalam bekerja secara tertib, terarah, dan melaksanakan peraturan yang berlaku tanpa paksaan dari siapapun. Lebih lanjut menurut Kamal (2015), disiplin kerja merupakan disiplin dapat disimpulkan sebagai fungsi operatif manajemen karyawan yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugastugas yang diberikan kepada karyawan. Karena dengan semakin berkembangnya suatu organisasi/perusahaan dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh perusahaan, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga kerja, sehingga perlu diadakan pendisiplinan agar tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai. Jadi jika hal ini dapat teratasi maka tingkat prestasi kerja pegawai akan semakin tinggi.

2.1.4.2 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2021), mengemukakan bahwa terdapat lima tujuan disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Untuk para karyawan yang menempati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan yang serta kebijakan oerorganisasi yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajemen.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya ,serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang kepentingan dengan organisasi sesuaindenga bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai sengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
5. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat prodruktivitas yang tinggisesuai dengan harapan oerorganisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.1.4.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Displin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu perilaku yang harus ditanamkan pada setiap individu didalam maupun diluar organisasi, setiap individu harus mau mengikuti atau menaati segala peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya.Terdapat lima faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Sutrisno (2016) sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran
2. Motivasi kerja
3. Sifat kepemimpinan
4. Komunikasi
5. Lingkungan kerja

Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja menurut Hasibuan (2018) yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerja) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar pegawai bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Kepemimpinan

Pimpinan harus mencontohkan perilaku yang baik agar ditiru oleh bawahannya nanti. Seorang pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik, jika ia pun tak mampu mencontohkan perilaku disiplin yang baik kepada bawahannya.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap instansi atau pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap pegawai supaya kedisiplinan pegawai instansi baik pula.

5. Waskat

Waskat (pengawawsa melekat) adalah tindakan nyata dan apling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai instansi. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

6. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai instansi. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

7. Sanksi

Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, perilaku indiscipliner pegawai akan berkurang.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik disuatu instansi.

2.1.4.4 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Satria & Dewi (2018) disiplin kerja adalah upaya manajemen untuk mendorong anggota organisasi atau karyawan untuk memenuhi berbagai persyaratan yang ditetapkan perusahaan. Terdapat tujuh indikator utama yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja yaitu menurut Hasibuan (2018), sebagai berikut:

1. Tujuan & kemampuan

Pegawai dalam memahami peraturan yang dalam organisasi akan mempengaruhi kedisiplinan kerja.

2. Keteladanan pemimpin

Pemimpin harus memberikan contoh pada para bawahan agar peraturan bisa dilaksanakan secara maksimal.

3. Keadilan

Setiap adanya pelanggaran maka harus ada sanksi yang jelas tanpa membedakan kedudukan pekerja.

4. Pegawasan melekat

Dilaksanakan agar pimpinan selalu aktif dan mengawasi perilaku, moral, semangat kerja, dan prestasi kerja dari setiap pegawai.

5. Sanksi

Sanksi dapat mengarah dan memperbaiki perilaku pekerja.

6. Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam memberikan sanksi terhadap pekerja yang melanggar, sehingga peraturan dapat diberlakukan dengan konsisten.

7. Hubungan kemanusiaan

Menurut Sinambela (2017), tingkat kedisiplinan seseorang dapat diukur melalui beberapa indikator sebagai berikut:

1. Ketaatan terhadap Aturan

Ketaatan terhadap aturan merupakan tingkat kepatuhan dan ketundukan karyawan terhadap seluruh peraturan yang berlaku dalam organisasi.

2. Penerapan Sanksi Disiplin

Penerapan sanksi disiplin merupakan bentuk pemberian tindakan yang tegas terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang telah ditetapkan.

3. Fungsi Disiplin

Fungsi disiplin berkaitan dengan kejelasan tujuan dan arah penerapan disiplin yang dirasakan oleh karyawan dalam menunjang pelaksanaan pekerjaan.

4. Kesamaan dalam Pelaksanaan

Kesamaan dalam pelaksanaan menunjukkan sikap tidak diskriminatif atau tidak berat sebelah dalam penerapan aturan perusahaan kepada seluruh karyawan pada setiap tingkat jabatan.

5. Hasil Penerapan Disiplin

Hasil penerapan disiplin merupakan bentuk evaluasi terhadap tingkat kedisiplinan karyawan, yang dapat dilihat dari tingkat kehadiran (absensi) serta output kerja yang dihasilkan dalam periode tertentu.

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan gambaran hubungan antar variabel yang diteliti berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu yang relevan. Kerangka konseptual ini disusun untuk menjelaskan arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam penelitian, sehingga dapat memperjelas fokus dan alur pemikiran penelitian.

Dalam penelitian ini, variabel yang diteliti terdiri dari pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja sebagai variabel independen, serta kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Ketiga variabel independen tersebut diduga memiliki pengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai PT Pelindo Regional 1 Belawan.

2.2.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017) Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Adanya pelatihan kinerja pegawai yang tepat, dapat menciptakan efek yang baik kepada kinerja pegawai sehingga pegawai dapat mengembangkan diri dan dapat memahami hal – hal apa saja yang terkait dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, pelatihan sangat berperan penting dalam menyediakan kinerja pegawai yang berpengalaman sehingga akan berdampak positif terhadap kinerja perusahaan atau organisasi tersebut. Hal ini sejalan dengan pendapat Arianty (2020) dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yang menyatakan bahwa pelatihan yang efektif merupakan investasi jangka panjang bagi organisasi untuk menciptakan tenaga kerja yang produktif dan adaptif terhadap perubahan

lingkungan kerja. Menurut Dessler (2017), pelatihan adalah proses mengajarkan keterampilan dasar yang dibutuhkan pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya. Pelatihan yang dirancang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan akan membantu pegawai memahami tugasnya dengan lebih baik, mengurangi kesalahan kerja, serta meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja.

Hal ini sejalan dengan pendapat Arianty (2020) dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) yang menyatakan bahwa pelatihan yang efektif merupakan investasi jangka panjang bagi organisasi dalam menciptakan tenaga kerja yang produktif dan adaptif terhadap perubahan lingkungan kerja. Menurut Dessler (2017), pelatihan adalah proses mengajarkan keterampilan dasar yang dibutuhkan pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya. Pelatihan yang dirancang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan akan membantu pegawai memahami tugasnya dengan lebih baik, mengurangi kesalahan kerja, serta meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arianty (2020) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut menegaskan bahwa pelatihan yang dilakukan secara terencana dan berkelanjutan mampu meningkatkan kompetensi serta efektivitas kerja pegawai.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Siswadi (2016), dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yang berjudul *“Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan”* menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh

positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,025 < 0,05$.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, penerapan program pelatihan yang tepat dan berkelanjutan di PT Pelindo Regional 1 Belawan diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai secara optimal.

2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Afandi (2018), mengemukakan bahwa Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Dukungan dan dorongan tersebut sebagai semangat tersendiri bagi seseorang yang berusaha agar mencapai keberhasilannya. Dengan begitu motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga dengan adanya motivasi kerja pegawai akan lebih memiliki keyakinan dalam bekerja. Hal ini didukung oleh Penelitian terdahulu oleh Tanjung (2015) dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 3,794 dengan tingkat signifikansi $0,000 (< 0,05)$, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula prestasi kerja pegawai.

Selain itu, hasil penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa motivasi kerja bersama dengan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada PT Pelindo Regional 1 Belawan.

Temuan tersebut diperkuat oleh penelitian Arda (2017) dari Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal seperti kepuasan kerja dan disiplin kerja, dimana kedua faktor tersebut berkaitan erat dengan dorongan atau motivasi dalam bekerja. Dalam penelitiannya, disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa adanya dorongan kerja yang baik akan mendorong peningkatan kinerja secara optimal.

Dengan demikian, motivasi kerja menjadi faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di PT Pelindo Regional 1 Belawan. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai, maka semakin besar pula kontribusi yang diberikan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja yang baik menunjukkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas dan kewajibannya, sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2019), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial

yang berlaku. Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi akan bekerja secara teratur, tepat waktu, serta mematuhi prosedur kerja yang telah ditetapkan.

Penelitian terdahulu oleh Marpaung et al (2021) dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor dominan seperti sanksi hukuman, ketegasan pimpinan, serta adanya pengawasan dari pimpinan. Faktor-faktor tersebut berperan penting dalam membentuk perilaku disiplin karyawan dalam organisasi. Dengan adanya ketegasan dan pengawasan yang baik, karyawan akan lebih patuh terhadap aturan yang berlaku sehingga mampu meningkatkan kualitas kerja.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian ini yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang disiplin cenderung memiliki tanggung jawab yang tinggi, mampu mengelola waktu kerja secara efektif, serta bekerja sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Muslih & Zamara (2021) dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitiannya dijelaskan bahwa pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung mampu bekerja secara lebih efektif, mematuhi aturan kerja, serta memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Bahkan, disiplin kerja juga dapat meningkatkan kinerja secara tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

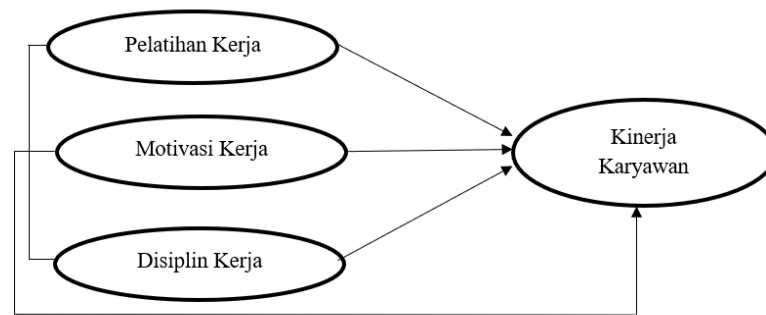
Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang disiplin akan lebih teratur dalam bekerja, mampu memanfaatkan waktu secara efektif, serta mematuhi standar operasional yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan kedisiplinan pegawai melalui pengawasan yang baik, pemberian sanksi yang tegas, serta penerapan aturan kerja yang konsisten agar kinerja pegawai dapat terus meningkat.

2.2.4 Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Selain berpengaruh secara parsial, pelatihan, motivasi kerja, dan disiplin kerja juga diduga memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Ketiga variabel tersebut saling berkaitan dalam menciptakan kinerja pegawai yang optimal.

Pelatihan yang baik akan meningkatkan kemampuan pegawai, motivasi kerja yang tinggi akan mendorong semangat dan inisiatif pegawai, sedangkan disiplin kerja akan memastikan pegawai bekerja sesuai dengan aturan dan target yang ditetapkan. Kombinasi dari ketiga faktor tersebut akan menghasilkan kinerja pegawai yang lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penelitian menggambarkan kerangka pemikiran kedalam sebuah bagan sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Kerangka ini menggambarkan bagaimana tiga faktor variabel indenpenen yaitu pengaruh pelatihan, motivasi kerja dan disiplin kerja mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Pada PT Pelindo Regional 1 Belawan.

H2: Motivasi kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Pada PT Pelindo Regional 1 Belawan.

H3: Disiplin kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Pada PT Pelindo Regional 1 Belawan.

H4: Pelatihan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Pada PT Pelindo Regional 1 Belawan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian Kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Irfan et al (2024) penelitian kuantitatif merupakan analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau numerik tertentu. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di PT Pelindo Regional 1 Belawan. Fokus penelitian diarahkan untuk mengidentifikasi dan mengukur pengaruh variabel pelatihan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

3.2 Tempat dan Waktu

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT Pelindo Regional 1 Belawan, yang beralamat di Kota Medan, Sumatera Utara. Penelitian dilaksanakan pada lingkungan kerja pegawai PT Pelindo Regional 1 Belawan yang menjadi responden dalam pengisian kuesioner. Waktu pelaksanaan penelitian dimulai pada bulan Desember 2025 hingga Februari 2026, yang mencakup seluruh tahapan penelitian, mulai dari pengumpulan data melalui survei, pengolahan dan analisis data, hingga penyusunan laporan hasil penelitian. Rincian jadwal pelaksanaan penelitian disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3.1 Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	November 2025				Desember 2025				Januari 2026				Februari 2026				Maret 2026				April 2026		
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
1	Pengajuan Judul	■	■	■	■																			
2	Penyusunan Proposal			■	■	■	■																	
3	Bimbingan Proposal					■	■	■																
4	Seminar Proposal								■															
5	Pengumpulan Data									■	■	■	■	■	■	■	■							
6	Bimbingan Skripsi/Jurnal																	■	■	■	■	■	■	■
7	Sidang Meja Hijau																							■

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah sekumpulan subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang diidentifikasi oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Amin *et al.*, 2023). Dalam penelitian kuantitatif, populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Pelindo Regional 1 Belawan dengan jumlah sebanyak 109 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang digunakan untuk penelitian. Menurut sugiyono (2017), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Rumus

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

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = *margin of error* 10%

Tabel 3.2 Sampel Penelitian

No	Divisi	Populasi (N _i)	Sampel
1	Pelayanan SDM dan Umum	13	$n = \frac{13}{1+13 \times (0,1)^2} = 11,50$
2	Komersial	16	$n = \frac{16}{1+16 \times (0,1)^2} = 13,79$
3	Operasi	24	$n = \frac{24}{1+24 \times (0,1)^2} = 19,35$
4	Akuntansi	12	$n = \frac{12}{1+12 \times (0,1)^2} = 10,71$
5	Keuangan	14	$n = \frac{14}{1+14 \times (0,1)^2} = 12,28$
6	Teknik	13	$n = \frac{13}{1+13 \times (0,1)^2} = 11,50$
7	Pengadaan	9	$n = \frac{9}{1+9 \times (0,1)^2} = 8,25$
8	Operasional	8	$n = \frac{8}{1+8 \times (0,1)^2} = 7,40$
	TOTAL	109	93

Jadi berdasarkan perhitungan, dari total 109 pegawai ditetapkan sampel sebanyak 93 orang, yang dibagikan secara proporsional ke tiap divisi.

3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah suatu sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan Sulistiyowati (2017) dalam penelitian ini terdapat variabel yaitu:

- a. Variabel bebas/independen : Pelatihan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3)
- b. Variabel terikat/dependen : Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 3.3
Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Kinerja (Y)	Menurut Edy Sutrisno (2013) menyatakan bahwa Kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam bekerja.	1. Hasil Kerja 2. Pengetahuan Pekerjaan 3. Inisiatif 4. Sikap 5. Disiplin Waktu dan Absensi Sutrisno (2014)	1. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan. 2. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas dari hasil kerja. Tingkat insiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul 4. Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan. 3. Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran atau absensi	Likert

<p>Pelatihan (X₁)</p>	<p>Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan Keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.</p> <p>Mangkunegara (2016:44)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Metode 5. Tujuan <p>Mangkunegara (2016)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Untuk meningkatkan skill dari karyawan maka pelatih yang akan dipilih dalam program pelatihan pun harus benar-benar memiliki kualifikasi yang baik sesuai dengan bidangnya, kompeten dan memiliki pendidikan untuk pelatihan yang baik pula. 2. Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai. 3. Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar si peserta dapat memahami masalah yang 	<p>Likert</p>
<p>Motivasi (X₂)</p>	<p>Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan Terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Balas jasa 2. Kondisi kerja 3. Fasilitas kerja 4. Prestasi kerja 5. Pengakuan dari atasan <p>Afandi (2018)</p>	<p>Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima karyawan karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi, seperti pemberitahuan hadiah atau reward promosi jabatan.</p>	<p>Likert</p>
<p>Disiplin Kerja (X₃)</p>	<p>Disiplin kerja adalah pondasi yang kuat bagi tercapainya kinerja yang efisien dalam suatu perusahaan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan & kemampuan 2. Keteladanan Pemimpin 3. Keadilan 4. Pengawasan yang ketat 5. Sanksi 6. Ketegasan 7. Hubungan Kemanusiaan <p>(Hasibuan, 2018)</p>	<p>Tujuan dan kemampuan adalah kesesuaian kerja dan kemampuan, keteladanan pemimpin sebagai contoh kepatuhan, keadilan berupa perlakuan yang sama, pengawasan sebagai pengendalian kerja, sanksi sebagai hukuman, ketegasan sebagai konsistensi aturan, serta hubungan sebagai keharmonisan kerja.</p>	<p>Likert</p>

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah mengumpulkan data yang terkait dalam penelitian.

1. Studi Pustaka

Studi Pustaka atau Studi Dokumen adalah teknik pengumpulan data sekunder yang meliputi pengutipan dan pengkajian teori, data dan informasi dari berbagai buku, dokumen, internet, dan media cetak (Sugiyono, 2021)

2. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan mengamati secara langsung objek yang diteliti (Sugiyono, 2020). Dalam penelitian ini, observasi dilakukan terhadap pelaksanaan pelatihan, tingkat motivasi kerja, serta kinerja pegawai pada PT Pelindo Regional 1 Belawan. 2.

3. Angket (Kuesioner)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan yang berkaitan dengan objek penelitian kepada responden yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti (Sugiyono, 2020). Dalam penelitian ini, kuesioner disebarkan kepada pegawai PT Pelindo Regional 1 Belawan untuk memperoleh data mengenai pelatihan, motivasi kerja, disiplin kerja serta kinerja pegawai. Kuesioner menggunakan skala penilaian tertentu yang telah disusun peneliti untuk memudahkan pengukuran variabel penelitian. Menurut Sugiyono (2020), skala likert yang dipakai untuk mengukur sikap, pendapat serta persepsi orang dalam suatu objek atau fenomena. Skalam

ini melibatkan pilihan 1 hingga 5 jawaban dari pertanyaan tersebut dengan sesuai pengukuran skala likert. Adapun dalam bobot penilaian setiap pertanyaan sebagai berikut:

Tabel 3.4

Jawaban responden beserta skor

Jawaba Responden	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

3.6 Pengukuran Instrumen Penelitian

Uji instrumen adalah upaya peneliti melakukan uji validitas (ketepatan/kesahihan) dan reabilitas (konsisten/kehandalan) dari instrumen yang diangkat Priadana & Sunarsi (2021) pengujian validitas dan reabilitas menjadi konsep penting dalam menilai kualitas instrumen penelitian. Sebelum instrumen penelitian dipergunakan maka pastikan lulus pengujian validitas dan reabilitas (Darwin *et al*, 2021).

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menilai seberapa akurat suatu pengujian dalam menjalankan fungsinya, serta memastikan bahwa alat ukur yang telah disusun benar-benar dapat mengukur hal-hal yang seharusnya diukur. Uji ini dirancang untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner dengan mengaitkan jumlah

total dari masing-masing pertanyaan dengan total keseluruhan respons yang diberikan untuk setiap variabel yang diteliti (Darma, 2021).

Kriteria untuk uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (Korelasi Pearson) dengan nilai r tabel. Nilai r hitung ini akan berfungsi sebagai acuan untuk menentukan apakah item pertanyaan atau pernyataan yang digunakan dalam penelitian valid atau tidak. Oleh karena itu, langkah yang diambil adalah membandingkan r hitung (korelasi Pearson) dengan nilai r tabel yang relevan. Kriteria pengujian uji validitas Darma (2021) sebagai berikut:

1. Jika r hitung $>$ r tabel, maka instrumen penelitian dikatakan valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel, maka instrumen penelitian dikatakan invalid.

2. Uji Reliabilitas

Sebuah instrumen dapat dianggap reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan atau pernyataan menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari waktu ke waktu. Pengujian tingkat reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach, yang diterapkan pada berbagai instrumen penelitian seperti angket atau kuesioner serta skala bertingkat. Metode ini menggambarkan tingkat konsistensi internal (*internal consistency coefficient reliability*) dari instrumen tersebut. Untuk pengujian Alpha Cronbach, diperlukan sampel dengan jumlah antara 20 hingga 30 responden. Nilai Alpha Cronbach memiliki makna penting dalam menilai reliabilitas instrumen Darwin et al (2021) sebagai berikut.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2018) Uji normalitas ini bertujuan untuk menentukan apakah kesalahan dalam model regresi linear tunggal mengikuti distribusi normal.

Proses ini dilakukan dengan menggunakan plot Kolmogorov-Smirnov dan Normal P-Plot untuk menganalisis sejauh mana kesalahan tersebut terdistribusi. Dalam hal ini, kita dapat mengevaluasi penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik sebagai dasar untuk pengambilan keputusan. Syarat yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal adalah jika nilai signifikansi (sig) lebih besar dari 0,05.

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) Uji heteroskedastisitas dalam model regresi bertujuan untuk memeriksa apakah terdapat variasi atau perbedaan antara residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika nilai signifikansinya $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak mengalami heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang bebas dari heteroskedastisitas, di mana hasil signifikannya harus lebih dari 0,05 atau 5%. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan menggunakan metode Glejser.

c. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018) Uji multikolinieritas dilakukan untuk menganalisis model regresi yang melibatkan variabel-variabel independen. Tujuannya adalah untuk memeriksa apakah terdapat hubungan antara variabel-variabel independen tersebut. Apabila variabel-variabel independen memiliki korelasi yang rendah satu sama lain, maka nilai VIF akan tinggi. Sebaliknya, jika nilai VIF kurang dari 10, hal ini menunjukkan adanya masalah multikolinieritas.

3.7 Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah proses yang digunakan untuk mengolah dan menganalisis data yang telah dikumpulkan, sehingga dapat menghasilkan informasi yang relevan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Penelitian ini

menggunakan pendekatan kuantitatif, di mana data yang dikumpulkan berupa angka dan dianalisis untuk menguji hubungan antar variabel. Metode analisis dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh simultan dari beberapa variabel independent, yaitu kerjasama tim, *job satisfaction*, dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Analisis ini dilakukan menggunakan program SPSS versi 25 untuk mengolah data.

1. Analisis Regresi

Regresi dalam penelitian kuantitatif adalah Teknik statistic untuk menganalisis hubungan antara variabel dependen dan independent. Dalam analisis regresi, variabel dependen adalah yang ingin diprediksi, sementara variabel independent digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen. Teknik ini sering digunakan untuk menguji hipotesis dan memahami pola hubungan antar variabel. analisis regresi terbagi menjadi empat jenis yaitu regresi linear sederhana, regresi linear berganda, regresi logistic dan regresi poisson.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Adapun teknik analisis statistik inferensial yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Menurut Darwin et al (2021) teknik ini memungkinkan pembuatan model regresi untuk memprediksi perubahan variabel-variabel X1, X2, dan X3 terhadap Y. Selain itu, analisis ini juga di gunakan untuk menguji arah serta signifikansi koefisien regresi guna mengevaluasi pengaruh parsial dari variabel-variabel X1, X2, dan X3 terhadap Y, serta pengaruh simultan dari ketiga variabel tersebut terhadap Y. Penggunaan analisis regresi berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk menghitung secara kuantitatif seberapa besar

pengaruh perubahan pada variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y),dimana dalam penelitian ini dikonversikan untuk menguji apakah terdapat pengaruh kerjasama tim, job satisfaction, dab disiplin kerja terhadap kinerja karawan pada puskesmas pandrah bireuen.Berikur persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Kerjasama Tim

X2 = Job Satisfaction

X3= Disiplin Kerja

a = konstanta

b1 = Nilai Koefisien Regresi Variabel X1

b2 = Nilai Koefisien Regresi Variabel X2

b3 = Nilai Koefisien Regresi Variabel X3

e = Standard Error

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien dterminasi (R^2) yaitu mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variase dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Menurut Kucoro (2019) koefisien determinasu berganda (R^2) adalah untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan pengaruh variabel independent terkait variabel dependen. Koefisien determinasu menunjukkan kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, dimana digambarkan dengan presentase. Semakin besar presentasenya maka dapat dikatakan variabel bebas (X) memiliki

kontribusi atau peran yang besar dalam mempengaruhi variabel terikat. Sedangkan sisa persentasenya merupakan variabel bebas lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sebaliknya semakin kecil persentasenya maka semakin kecil kontribusi atau peran variabel bebas (X) dalam mempengaruhi variabel terikat.

5. Pengujian Hipotesis

Uji Regresi Secara Bersama (Uji f)

Uji simultan, yang juga dikenal sebagai uji F, digunakan untuk mengevaluasi pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara bersamaan. Keputusan mengenai penerimaan hipotesis dapat diambil dengan mempertimbangkan nilai signifikansi dari uji regresi berganda yang terdapat dalam ANOVA Regression (Sig.) serta membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel. Hipotesis pertama akan diterima jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan nilai Fhitung lebih besar atau sama dengan Ftabel.

Uji Regresi Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing masing variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat secara parsial atau terpisah. Berikut adalah dasar-dasar pengambilan keputusan hipotesis dalam uji parsial.

1. Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dinyatakan signifikan apabila nilai signifikan di bawah 0,05 dan nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$.
2. Hipotesis kedua diterima apabila kriteria 1 terpenuhi pada setiap variabel bebas (kerjasama tim, job satisfaction dan disiplin kerja)

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai kondisi responden yang menjadi sampel penelitian. Responden dalam penelitian ini berjumlah 93 orang pegawai yang bekerja pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Belawan yang berasal dari berbagai divisi di dalam perusahaan.

Adapun karakteristik responden yang dianalisis meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja, dan divisi kerja. Analisis karakteristik ini penting dilakukan untuk mengetahui profil responden sehingga dapat mendukung interpretasi hasil penelitian secara lebih komprehensif.

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin merupakan salah satu aspek penting dalam penelitian ini karena dapat memberikan gambaran mengenai komposisi tenaga kerja pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Belawan. Perbedaan jenis kelamin seringkali berkaitan dengan pembagian tugas, peran kerja, serta tingkat partisipasi dalam berbagai kegiatan operasional organisasi. Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	57	61,29%
Perempuan	36	38,71%
Total	93	100%

Berdasarkan Tabel 4.1, dapat diketahui bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Belawan. Responden laki-laki berjumlah 57 orang atau sebesar 61,29%, sedangkan responden perempuan berjumlah 36 orang atau sebesar 38,71%. Dominasi responden laki-laki dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komposisi tenaga kerja di perusahaan cenderung lebih banyak diisi oleh laki-laki. Kondisi ini umumnya terjadi pada perusahaan yang bergerak di bidang jasa kepelabuhanan, di mana aktivitas operasional dan teknis cukup tinggi serta membutuhkan tenaga fisik, mobilitas tinggi, dan keterlibatan langsung di lapangan.

Di sisi lain, keberadaan pegawai perempuan juga memiliki kontribusi yang penting dalam mendukung kegiatan operasional perusahaan. Pegawai perempuan umumnya berperan dalam bidang administrasi, keuangan, serta pengelolaan sumber daya manusia. Selain itu, pegawai perempuan juga memiliki tingkat ketelitian dan kemampuan manajerial yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan adanya kombinasi antara pegawai laki-laki dan perempuan, PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Belawan dapat menciptakan keseimbangan dalam lingkungan kerja. Keberagaman ini diharapkan mampu meningkatkan efektivitas kerja, memperkuat kerja sama tim, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia merupakan salah satu aspek penting dalam penelitian ini karena dapat memberikan gambaran mengenai tingkat kematangan, pengalaman kerja, serta produktivitas pegawai pada PT

Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Belawan. Usia juga sering dikaitkan dengan kemampuan dalam mengambil keputusan, tingkat tanggung jawab, serta adaptasi terhadap lingkungan kerja. Analisis terhadap usia responden perlu dilakukan untuk mengetahui kelompok usia yang mendominasi dalam perusahaan, sehingga dapat memberikan gambaran mengenai kondisi tenaga kerja yang ada. Distribusi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Kategori Usia	Jumlah	Persentase
20–30 tahun	17	18,28%
31–40 tahun	59	63,44%
41–50 tahun	17	18,28%
Total	93	100%

Berdasarkan Tabel 4.2, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada kelompok usia 31–40 tahun, yaitu sebanyak 59 orang atau sebesar 63,44%. Sementara itu, responden dengan usia 20–30 tahun dan 41–50 tahun masing-masing berjumlah 17 orang atau sebesar 18,28%. Dominasi responden pada usia 31–40 tahun menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berada pada usia produktif dengan tingkat kematangan kerja yang relatif tinggi. Pada rentang usia ini, pegawai umumnya telah memiliki pengalaman kerja yang cukup, kemampuan dalam mengambil keputusan, serta tingkat tanggung jawab yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas.

Sementara itu, responden yang berada pada usia 20–30 tahun mencerminkan tenaga kerja yang relatif muda, yang umumnya memiliki semangat kerja tinggi, kemampuan adaptasi yang baik terhadap perubahan, serta potensi untuk berkembang lebih lanjut. Di sisi lain, responden pada usia 41–50 tahun menunjukkan adanya pegawai yang telah memiliki pengalaman kerja yang lebih

panjang, sehingga dapat memberikan kontribusi dalam hal stabilitas kerja, pengambilan keputusan, serta pembimbingan bagi pegawai yang lebih muda.

Dengan adanya variasi usia tersebut, PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Belawan memiliki kombinasi tenaga kerja yang seimbang antara pengalaman dan produktivitas. Hal ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan serta mendukung tercapainya tujuan perusahaan secara optimal.

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan merupakan salah satu aspek penting dalam penelitian ini karena dapat memberikan gambaran mengenai kualitas sumber daya manusia pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Belawan. Tingkat pendidikan seringkali berkaitan dengan kemampuan intelektual, keterampilan kerja, serta pemahaman pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Selain itu, tingkat pendidikan juga berpengaruh terhadap kemampuan pegawai dalam menerima pelatihan, beradaptasi dengan perkembangan teknologi, serta meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, analisis terhadap tingkat pendidikan responden perlu dilakukan untuk mengetahui komposisi latar belakang pendidikan pegawai dalam perusahaan. Distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	4	4,30%
S1	81	87,10%
S2	8	8,60%
Total	93	100%

Berdasarkan Tabel 4.3, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan S1, yaitu sebanyak 81 orang atau sebesar 87,10%. Selanjutnya, responden dengan pendidikan S2 berjumlah 8 orang atau sebesar 8,60%, sedangkan responden dengan pendidikan SMA berjumlah 4 orang atau sebesar 4,30%.

Dominasi responden dengan tingkat pendidikan S1 menunjukkan bahwa mayoritas pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Belawan memiliki latar belakang pendidikan yang cukup tinggi. Hal ini mencerminkan bahwa perusahaan memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki kemampuan akademik yang memadai dalam mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

Pegawai dengan pendidikan S1 umumnya memiliki kemampuan analisis, pemecahan masalah, serta pemahaman yang baik terhadap prosedur kerja. Sementara itu, pegawai dengan pendidikan S2 memiliki keunggulan dalam hal pemikiran strategis, pengambilan keputusan, serta kemampuan manajerial yang lebih tinggi. Di sisi lain, pegawai dengan pendidikan SMA tetap memiliki peran penting, terutama dalam mendukung kegiatan operasional dan teknis di lapangan.

Dengan adanya variasi tingkat pendidikan tersebut, PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Belawan diharapkan mampu menciptakan kombinasi tenaga kerja yang saling melengkapi, sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerja dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja merupakan salah satu aspek penting dalam penelitian ini karena dapat memberikan gambaran mengenai

tingkat pengalaman kerja pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Belawan. Masa kerja seringkali berkaitan dengan tingkat penguasaan pekerjaan, keterampilan teknis, serta kemampuan pegawai dalam memahami prosedur dan budaya kerja di dalam perusahaan.

Selain itu, masa kerja juga berpengaruh terhadap tingkat loyalitas, kedisiplinan, serta tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas. Pegawai dengan masa kerja yang lebih lama umumnya memiliki pengalaman yang lebih banyak sehingga mampu bekerja secara lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu, analisis terhadap masa kerja responden perlu dilakukan untuk mengetahui komposisi pengalaman kerja pegawai dalam perusahaan. Distribusi responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
0–5 tahun	5	5,38%
6–10 tahun	39	41,94%
11–15 tahun	32	34,41%
>15 tahun	17	18,28%
Total	93	100%

Berdasarkan Tabel 4.4, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja 6–10 tahun, yaitu sebanyak 39 orang atau sebesar 41,94%. Selanjutnya, responden dengan masa kerja 11–15 tahun berjumlah 32 orang atau sebesar 34,41%, sedangkan responden dengan masa kerja lebih dari 15 tahun berjumlah 17 orang atau sebesar 18,28%. Adapun responden dengan masa kerja 0–5 tahun berjumlah 5 orang atau sebesar 5,38%.

Dominasi responden dengan masa kerja 6–10 tahun menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Belawan telah memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam menjalankan tugas

dan tanggung jawabnya. Pegawai pada rentang masa kerja ini umumnya telah memahami sistem kerja perusahaan serta memiliki keterampilan yang memadai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Sementara itu, responden dengan masa kerja 11–15 tahun dan lebih dari 15 tahun mencerminkan adanya pegawai yang berpengalaman tinggi yang dapat berperan dalam menjaga stabilitas organisasi, memberikan arahan, serta menjadi panutan bagi pegawai yang lebih baru. Di sisi lain, pegawai dengan masa kerja 0–5 tahun menunjukkan adanya tenaga kerja baru yang memiliki potensi untuk berkembang serta membawa semangat dan inovasi dalam lingkungan kerja.

Dengan adanya variasi masa kerja tersebut, PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Belawan memiliki kombinasi antara pegawai berpengalaman dan pegawai baru. Hal ini diharapkan mampu menciptakan keseimbangan dalam organisasi, meningkatkan transfer pengetahuan, serta mendukung peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan.

4.1.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi

Karakteristik responden berdasarkan divisi merupakan salah satu aspek penting dalam penelitian ini karena dapat memberikan gambaran mengenai penyebaran pegawai pada berbagai unit kerja di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Belawan. Setiap divisi dalam perusahaan memiliki tugas, fungsi, serta tanggung jawab yang berbeda, sehingga dapat mempengaruhi peran pegawai dalam mendukung operasional perusahaan. Selain itu, perbedaan divisi juga berkaitan dengan jenis pekerjaan, tingkat beban kerja, serta keterlibatan pegawai dalam kegiatan operasional maupun administratif. Distribusi responden berdasarkan divisi dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi

Divisi	Jumlah	Persentase
Operasi	19	20,43%
Komersial	14	15,05%
Teknik	11	11,83%
Akuntansi	11	11,83%
Keuangan	12	12,90%
SDM & Umum	11	11,83%
Pengadaan	8	8,60%
Operasional	7	7,53%
Total	93	100%

Berdasarkan Tabel 4.5, dapat diketahui bahwa responden paling banyak berasal dari divisi Operasi, yaitu sebanyak 19 orang atau sebesar 20,43%. Selanjutnya, responden dari divisi Komersial berjumlah 14 orang atau sebesar 15,05%, diikuti oleh divisi Keuangan sebanyak 12 orang atau sebesar 12,90%.

Sementara itu, responden dari divisi Teknik, Akuntansi, serta SDM & Umum masing-masing berjumlah 11 orang atau sebesar 11,83%. Adapun divisi Pengadaan dan Operasional memiliki jumlah responden yang relatif lebih sedikit, yaitu masing-masing 8 orang (8,60%) dan 7 orang (7,53%).

Dominasi responden dari divisi Operasi menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai terlibat langsung dalam kegiatan operasional perusahaan. Hal ini sejalan dengan karakteristik PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Belawan sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa kepelabuhanan, di mana aktivitas operasional memiliki peran utama dalam menjalankan fungsi perusahaan.

Di sisi lain, keberadaan divisi lain seperti Komersial, Keuangan, Akuntansi, serta SDM & Umum menunjukkan bahwa perusahaan memiliki sistem pendukung yang kuat dalam menjalankan aktivitas bisnisnya. Setiap divisi

memiliki kontribusi yang saling melengkapi, baik dalam aspek pelayanan, pengelolaan keuangan, pengembangan sumber daya manusia, maupun pengadaan barang dan jasa.

Dengan adanya distribusi pegawai yang tersebar di berbagai divisi, PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Belawan diharapkan mampu menciptakan sinergi kerja yang baik antar bagian. Hal ini penting untuk meningkatkan efektivitas operasional, memperkuat koordinasi, serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.

4.1.2 Uji Instrumen Penelitian

4.1.2.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menilai seberapa akurat suatu pengujian dalam menjalankan fungsinya, serta memastikan bahwa alat ukur yang telah disusun. Uji ini dirancang untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner dengan mengaitkan jumlah total dari masing-masing pertanyaan dengan total keseluruhan respons yang diberikan untuk setiap variabel yang diteliti (Darma, 2021).

Pengujian validitas instrument penelitian dilakukan dengan program SPSS, nilai validitas dapat dilihat pada kolom *Pearson Correlation*. Jika pada taraf signifikansi 5% atau 0,05, $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen pertanyaan kuesioner berkorelasi terhadap skor total (dinyatakan valid), jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen pertanyaan-pertanyaan kuesioner tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

a. Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pengujian validitas instrument Kinerja Karyawan (Y) dengan program SPSS, maka dapat dilihat secara jelas hasil uji validitas variabel Kinerja

Karyawan (Y) pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan(Y)

Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i> (<i>r</i> _{hitung})	<i>r</i> _{table}	Validitas
1	0,261	0,012	Valid
2	0,249	0,016	Valid
3	0,738	0,000	Valid
4	0,724	0,000	Valid
5	0,782	0,000	Valid
6	0,739	0,000	Valid

Berdasarkan pada tabel 4.6 dapat terlihat bahwa hasil uji validitas menunjukkan semua pertanyaan valid karena *pearson correlation* (*r*_{hitung}) > *r*_{tabel} pada taraf signifikansi 5%. Berdasarkan hasil ini maka variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan butir pertanyaan nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6 dapat disimpulkan dinyatakan lolos uji validitas.

b. Validitas Instrumen Pelatihan Karyawan (X1)

Berdasarkan pengujian validitas instrument Pelatihan Karyawan (X1) dengan program SPSS, maka dapat dilihat secara jelas hasil uji validitas variabel Pelatihan Karyawan (Y) pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Karyawan(X1)

Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i> (<i>r</i> _{hitung})	<i>r</i> _{table}	Validitas
1	0,830	0,000	Valid
2	0,842	0,000	Valid
3	0,868	0,000	Valid
4	0,763	0,000	Valid
5	0,767	0,000	Valid
6	0,723	0,000	Valid

Berdasarkan pada tabel 4.7 dapat terlihat bahwa hasil uji validitas menunjukkan semua pertanyaan valid karena *pearson correlation* (*r*_{hitung}) > *r*_{tabel}

pada taraf signifikansi 5%. Berdasarkan hasil ini maka variabel Pelatihan Karyawan (X1) dengan butir pertanyaan nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6 dapat disimpulkan dinyatakan lolos uji validitas.

c. Validitas Instrumen Motivasi Kerja Karyawan (X2)

Berdasarkan pengujian validitas instrument Motivasi Kerja Karyawan (X2) dengan program SPSS, maka dapat dilihat secara jelas hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja Karyawan (X2) pada tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja Karyawan (X2)

Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i> (<i>r</i>_{hitung})	<i>r</i>_{table}	Validitas
1	0,936	0,000	Valid
2	0,882	0,000	Valid
3	0,932	0,000	Valid
4	0,854	0,000	Valid
5	0,751	0,000	Valid
6	0,715	0,000	Valid

Berdasarkan pada tabel 4.8 dapat terlihat bahwa hasil uji validitas menunjukkan semua pertanyaan valid karena *pearson correlation* (r_{hitung}) > r_{tabel} pada taraf signifikansi 5%. Berdasarkan hasil ini maka variabel Motivasi Kerja Karyawan (X2) dengan butir pertanyaan nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6 dapat disimpulkan dinyatakan lolos uji validitas.

d. Validitas Instrumen Disiplin Kerja Karyawan (X3)

Berdasarkan pengujian validitas instrument Disiplin Kerja Karyawan (X3) dengan program SPSS, maka dapat dilihat secara jelas hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja Karyawan (X3) pada tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja Karyawan (X3)

Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i> (<i>r</i> _{hitung})	<i>r</i> _{table}	Validitas
1	0,795	0,000	Valid
2	0,898	0,000	Valid
3	0,804	0,000	Valid
4	0,706	0,000	Valid
5	0,700	0,000	Valid
6	0,802	0,000	Valid

Berdasarkan pada tabel 4.9 dapat terlihat bahwa hasil uji validitas menunjukkan semua pertanyaan valid karena *pearson correlation* (r_{hitung}) > r_{tabel} pada taraf signifikansi 5%. Berdasarkan hasil ini maka variabel Disiplin Kerja Karyawan (X3) dengan butir pertanyaan nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6 dapat disimpulkan dinyatakan lolos uji validitas.

4.1.2.2 Uji Reabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,600. Hasil pengujian reliabilitas dengan program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batas Reliabilitas	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,775	0,600	Reliabel
Pelatihan Kerja (X1)	0,907	0,600	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,908	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,899	0,600	Reliabel

Berdasarkan Tabel 4.10 diatas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel adalah Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai 0,775, Pelatihan Kerja (X1) dengan nilai 0,907, Motivasi Kerja (X2) dengan nilai 0,908, dan Disiplin Kerja (X3)

dengan nilai 0,899. Nilai yang dihasilkan masing-masing variabel tersebut lebih besar dari 0,600 maka dapat dinyatakan instrumen penelitian ini reliabel.

4.1.3 Uji Asumsi Klasik

Pengujian statistik dengan analisis regresi dapat dilakukan dengan pertimbangan tidak adanya pelanggaran terhadap asumsi-asumsi klasik. Setelah data penelitian telah melewati pengujian asumsi klasik dan tidak terindikasi terkena uji asumsi klasik, maka data penelitian selanjutnya dapat digunakan untuk menguji hipotesis. Asumsi klasik tersebut antara lain sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yaitu distribusi data dengan bentuk lonceng (bell shaped) (Ghozali, 2009). Dilakukan uji normalitas dikarenakan dalam melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa residual mengikuti distribusi normal. Untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui melalui analisis grafik dan uji statistik. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.11.

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas dengan *One-Sample Kolmogrov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.50348064
Most Extreme Differences	Absolute	.243
	Positive	.241
	Negative	-.243
Test Statistic		.243
Asymp. Sig. (2-tailed)		.410 ^c

Hasil uji normalitas dengan uji *One-Sample Kolmogrov-Smirnov* pada tabel 4.11 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,410 lebih besar dari alpha

0,05 dengan demikian dapat disimpulkan tidak ada perbedaan distribusi residual dengan distribusi normal atau dapat dikatakan residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik jika terbebas dari masalah multikolinieritas. Pengujian yang dapat dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas dilakukan dengan memperhatikan nilai VIF (Value Inflation Factor) dan tolerance. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya gejala multikolinieritas jika $VIF > 10$ atau nilai $tolerance < 0,1$ (Ghozali, 2009). Hasil uji asumsi multikolinieritas dapat diketahui dari tabel 4.12 sebagai berikut :

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.757	0.533		3.299	0.001		
	PELATIHAN	0.321	0.263	0.336	1.218	0.007	0.134	7.487
	MOTIVASI KERJA	-0.142	0.302	-0.133	-0.472	0.018	0.129	7.738
	DISIPLIN KERJA	0.177	0.147	0.139	1.201	0.000	0.759	1.318

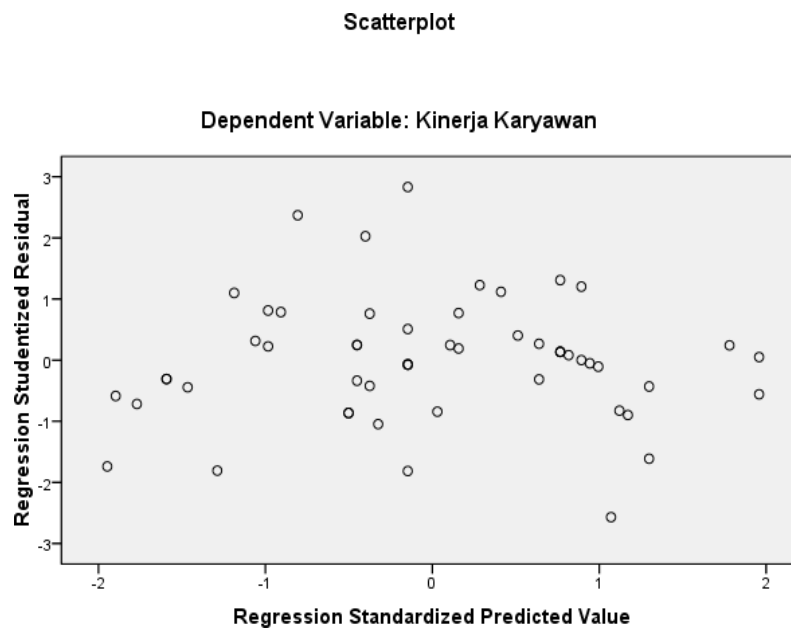
Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel 4.12 dapat diketahui bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai $VIF > 10$ dan nilai $tolerance < 0,1$ sehingga disimpulkan bahwa model tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas muncul apabila residual dari model regresi yang

diamati tidak mempunyai varians yang konstan dari suatu observasi ke observasi lainnya. Cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik *Scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas menurut Ghazali (2009) dapat dilakukan, antara lain :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak membentuk pola tertentu, serta titik-titik menyebar di atas dan



di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterosketastisitas.

Gambar 4.1 Gafik Scatterplot

Hasil Pengujian grafik Scatterplot pada gambar 4.1 diatas menunjukkan penyebaran titik-titik data menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, titik-titik tidak mengumpul di atas atau di bawah, dan tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat menunjukkan di

dalam model tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.757	0.533		3.299	.001
	PELATIHAN	0.321	0.263	0.336	1.218	.007
	MOTIVASI KERJA	-0.142	0.302	-0.133	-0.472	.018
	DISIPLIN KERJA	0.177	0.147	0.139	1.201	.000

Untuk mempermudah pembacaan hasil dan interpretasi analisis regresi linear berganda maka digunakan bentuk persamaan yaitu :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

maka,

$$Y = 12,399 + 0,549 X_1 + 0,320 X_2 + e$$

Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 1,757 artinya jika Pelatihan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) dalam model diasumsikan sama dengan 0, maka Kinerja Pegawai (Y) sebesar 1,757. Nilai koefisien regresi variabel Pelatihan (X1) bernilai positif yaitu 0,321, berarti bahwa setiap peningkatan Pelatihan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,321 atau 32,1%. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X2) bernilai negatif yaitu -0,142, berarti bahwa setiap peningkatan Motivasi Kerja sebesar 1 satuan, maka akan menurunkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,142 atau 14,2%. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X3) bernilai positif yaitu 0,177, berarti bahwa setiap peningkatan Disiplin Kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,177 atau 17,7%.

4.1.5 Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan pengujian asumsi klasik dan diperoleh kesimpulan bahwa model telah lolos dalam uji asumsi klasik serta dapat digunakan untuk pengujian analisis regresi linear berganda, maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji dugaan mengenai pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pelindo Regional 1 Belawan.

Pengujian secara parsial dilakukan dengan menggunakan uji t, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yaitu Pelatihan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan pengujian secara simultan dilakukan dengan menggunakan uji F, yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

a. Hasil Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 4.14 berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

I	(Constant)	1.757	0.533		3.299	.001
	PELATIHAN	0.321	0.263	0.336	1.218	.007
	MOTIVASI KERJA	-0.142	0.302	-0.133	-0.472	.018
	DISIPLIN KERJA	0.177	0.147	0.139	1.201	.000

Berdasarkan analisis hasil uji t dari tabel 4.14 maka secara parsial pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji menunjukkan bahwa variabel Pelatihan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,007, yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,007 < 0,05$), dan nilai t hitung sebesar 1,218. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, hipotesis diterima (H_0 ditolak dan H_a diterima).

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,018, yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,018 < 0,05$), dan nilai t hitung sebesar -0,472. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan namun bernilai negatif terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, hipotesis diterima (H_0 ditolak dan H_a diterima).

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dan nilai t hitung sebesar 1,201. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Kinerja Pegawai. Dengan demikian, hipotesis diterima (H_0 ditolak dan H_a diterima).

b. Hasil Uji F

Hasil uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi dan perbandingan antara F hitung dengan F tabel. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ dan F hitung $> F$ tabel, maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4.15 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.378	3	0.793	3.024	.034 ^b
	Residual	23.321	89	0.262		
	Total	25.699	92			

Pada tabel 4.15 di atas terlihat bahwa besaran nilai F hitung (3,024) lebih besar dari F tabel (2,71) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,034 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa uji hipotesis menerima H_a dan menolak H_0 , sehingga dapat diketahui bahwa variabel independen Pelatihan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) pada PT Pelindo Regional 1 Belawan.

c. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2012), analisis koefisien determinasi (R^2) merupakan “alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen”. Hasil olahan program SPSS dalam analisis koefisien

determinasi (R^2) dapat dilihat secara jelas pada tabel 4.16 sebagai berikut :

Tabel 4.16. Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.304 ^a	0.930	0.620	0.51190

Berdasarkan Tabel 4.16, koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,304, yang berarti hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen tergolong lemah, karena nilai R mendekati 0. Variabel dalam penelitian ini lebih dari dua, maka yang digunakan adalah nilai Adjusted R Square. Diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,620, yang mengindikasikan bahwa sebesar 62,0% variabel dependen (Kinerja Pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 38,0% (100% - 62,0%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis maka dapat dibuat pembahasan sebagai berikut :

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT Pelindo Regional 1 Belawan, yang berarti apabila Pelatihan meningkat maka Kinerja Pegawai juga akan ikut meningkat. Hal ini dapat diketahui pada tabel 4.14 dimana nilai signifikansi $0,007 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 1,218. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dipaparkan sebelumnya bahwa menurut Mangkunegara (2017), pelatihan

merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Teori ini mengandung arti bahwa dengan adanya pelatihan yang baik, maka pegawai akan memiliki kemampuan dan keterampilan yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga kinerjanya juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Dessler (2017) yang menyatakan bahwa pelatihan adalah proses mengajarkan keterampilan dasar yang dibutuhkan pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya. Dengan adanya pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, pegawai akan lebih memahami tugasnya sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arianty (2020) dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang dilaksanakan secara terencana dan berkelanjutan mampu meningkatkan kompetensi serta efektivitas kerja pegawai.

Selain itu, penelitian oleh Siswadi (2016), dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini memperkuat bahwa pelatihan tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Prayogi et al (2021) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang

dimediasi oleh organizational citizenship behavior. Pengujian secara parsial yang menunjukkan bahwa pelatihan (X_1) berpengaruh positif tersebut juga sejalan dengan kondisi yang terjadi di PT Pelindo Regional 1 Belawan, dimana perusahaan telah memberikan berbagai program pelatihan kepada pegawai guna meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan pengetahuan kerja.

Pelatihan yang diberikan tersebut mampu membantu pegawai dalam memahami pekerjaan serta meningkatkan kualitas kinerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya berdampak secara langsung terhadap kinerja, tetapi juga dapat meningkatkan perilaku kerja positif pegawai dalam organisasi. Dengan demikian, apabila pelatihan (X_1) meningkat maka kinerja pegawai (Y) juga akan meningkat.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT Pelindo Regional 1 Belawan, namun memiliki arah hubungan yang negatif. Hal ini dapat diketahui pada Tabel 4.14 dimana nilai signifikansi sebesar $0,018 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $-0,472$. Hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan tetapi berbanding terbalik dengan kinerja pegawai, yang berarti apabila motivasi kerja meningkat maka kinerja pegawai justru mengalami penurunan.

Secara teoritis, menurut Afandi (2018), motivasi merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Namun, hasil penelitian ini tidak sepenuhnya sejalan dengan teori tersebut, yang mengindikasikan adanya

faktor lain yang mempengaruhi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Tanjung (2015) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa dalam konteks penelitian di PT Pelindo Regional 1 Belawan, motivasi kerja belum tentu memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai.

Namun demikian, temuan ini dapat dipahami jika dikaitkan dengan penelitian Arda (2017) dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang menyatakan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan oleh berbagai faktor seperti kepuasan kerja dan disiplin kerja. Dalam kondisi tertentu, motivasi yang tidak diimbangi dengan sistem kerja yang baik, beban kerja yang sesuai, serta lingkungan kerja yang mendukung justru dapat menimbulkan tekanan kerja yang berdampak pada penurunan kinerja.

Perbedaan tersebut dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti adanya tekanan kerja, beban kerja yang tinggi, serta sistem motivasi yang kurang sesuai dengan kebutuhan pegawai. Motivasi yang diberikan kemungkinan belum mampu mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal, bahkan dapat menimbulkan tekanan yang berdampak pada penurunan kinerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh signifikan namun negatif terhadap Kinerja Pegawai (Y), sehingga perusahaan perlu mengevaluasi kembali sistem motivasi yang diterapkan agar

dapat memberikan dampak yang lebih efektif dan positif terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT Pelindo Regional 1 Belawan, yang berarti apabila Disiplin Kerja meningkat maka Kinerja Pegawai juga akan ikut meningkat. Hal ini dapat diketahui pada Tabel 4.14 dimana nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 1,201.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma yang berlaku. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi akan bekerja secara teratur, tepat waktu, serta sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan sehingga mampu meningkatkan kinerja.

Selain itu, hasil penelitian ini juga didukung oleh teori Siagian (2012) yang menyatakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong anggota organisasi dalam memenuhi berbagai ketentuan yang berlaku. Dengan adanya disiplin kerja yang baik, pegawai akan terdorong untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Marpaung et al (2021) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti ketegasan pimpinan, sanksi hukuman, serta pengawasan. Faktor-faktor tersebut berperan penting dalam membentuk perilaku disiplin pegawai, sehingga mampu meningkatkan kualitas kerja dalam organisasi.

Selain itu, penelitian oleh Muslih & Zamara (2021) dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung lebih patuh terhadap aturan kerja, memiliki tanggung jawab yang besar terhadap tugasnya, serta mampu bekerja secara konsisten sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Bahkan, disiplin kerja juga dapat meningkatkan kinerja secara tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Pengujian secara parsial yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh positif juga sesuai dengan kondisi di PT Pelindo Regional 1 Belawan, dimana perusahaan telah menerapkan aturan kerja serta sistem pengawasan yang baik. Hal ini mendorong pegawai untuk bekerja secara disiplin sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif dan tepat waktu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa apabila Disiplin Kerja (X_3) meningkat maka Kinerja Pegawai (Y) juga akan meningkat.

Lebih lanjut, temuan ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja tidak hanya berperan sebagai bentuk kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga sebagai faktor kunci dalam membentuk budaya kerja yang produktif dan profesional. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus memperkuat penerapan disiplin kerja melalui pengawasan yang konsisten, pemberian sanksi yang tegas, serta peningkatan kesadaran pegawai akan pentingnya disiplin dalam mendukung pencapaian kinerja yang optimal.

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

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT Pelindo Regional 1 Belawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji F pada Tabel 4.14 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig} < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil dari kombinasi beberapa faktor penting dalam organisasi, seperti peningkatan kemampuan melalui pelatihan, dorongan kerja melalui motivasi, serta kepatuhan terhadap aturan melalui disiplin kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Tanjung (2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Selain itu, penelitian oleh Muslih & Zamara (2020) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hal ini memperkuat bahwa kombinasi faktor internal seperti motivasi dan disiplin memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Di sisi lain, penelitian oleh Prayogi et al (2021) juga mendukung hasil ini dengan menyatakan bahwa pelatihan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kemampuan dan kompetensi kerja.

Pelatihan yang efektif akan membantu pegawai dalam memahami tugas dan tanggung jawabnya secara lebih baik, sehingga mampu bekerja lebih optimal.

Dalam konteks penelitian ini, meskipun secara parsial motivasi kerja menunjukkan arah hubungan yang negatif, namun secara simultan variabel motivasi tetap memberikan kontribusi dalam model bersama dengan pelatihan dan disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa interaksi antar variabel memiliki pengaruh yang lebih kompleks terhadap kinerja pegawai.

Kondisi ini juga sesuai dengan situasi di PT Pelindo Regional 1 Belawan, dimana perusahaan telah menerapkan berbagai program pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pegawai, sistem motivasi untuk mendorong semangat kerja, serta aturan disiplin yang bertujuan menciptakan keteraturan dan tanggung jawab kerja. Kombinasi dari ketiga faktor tersebut mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja pegawai secara optimal.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), sehingga ketiga variabel tersebut perlu dikelola secara bersama-sama untuk mencapai kinerja yang maksimal.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pelindo Regional 1 Belawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, semakin baik pelatihan yang diberikan kepada pegawai, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.
2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan namun negatif terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, peningkatan motivasi kerja dalam penelitian ini justru diikuti dengan penurunan kinerja pegawai, sehingga perlu adanya evaluasi terhadap sistem motivasi yang diterapkan.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja pegawai, maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.
4. Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, ketiga variabel independen secara bersama-sama mampu mempengaruhi kinerja pegawai.
5. Nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,620.

Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 62,0% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja, sedangkan sisanya sebesar 38,0% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

5.2 Saran

Agar penelitian ini dapat disempurnakan di kemudian hari oleh peneliti selanjutnya, maka saran peneliti antara lain:

1. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas sampel dan populasi penelitian yang tidak hanya terbatas pada lingkup PT Pelindo Regional 1 Belawan saja, tetapi juga dapat mencakup seluruh wilayah operasional PT Pelabuhan Indonesia (Persero) di berbagai regional di Indonesia. Dengan demikian, hasil penelitian yang diperoleh akan lebih luas cakupannya dan dapat digeneralisasi secara lebih baik.
2. Untuk meningkatkan kualitas data penelitian, disarankan agar peneliti selanjutnya memberikan penjelasan yang lebih rinci kepada responden mengenai maksud dan tujuan setiap pernyataan dalam kuesioner, sehingga dapat meminimalisir terjadinya perbedaan persepsi. Selain itu, peneliti juga diharapkan melakukan observasi langsung terhadap objek penelitian agar hasil yang diperoleh lebih akurat dan sesuai dengan kondisi nyata di lapangan.
3. Penelitian ini diharapkan dapat dikembangkan lebih lanjut dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, komunikasi organisasi, serta budaya kerja. Penambahan variabel tersebut diharapkan dapat memberikan hasil penelitian yang lebih komprehensif dan mendalam.
4. Bagi pihak perusahaan, disarankan untuk terus meningkatkan kualitas pelatihan, memperbaiki sistem motivasi kerja, serta mempertahankan dan

meningkatkan disiplin kerja pegawai, sehingga kinerja pegawai dapat terus meningkat secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Anggraini, D., Nasution, M. I., & Prayogi, M. A. (2023). Optimalisasi kinerja pegawai: Stres kerja dan kualitas kehidupan kerja dengan mediasi kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 24(2), 170–198.
- Arda, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia, 1*, 100–105. <https://e-ISSN 2654-6493>
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1>
- Bali, J. M. G., Dhaki, Y., & Zagoto, R. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 46–57.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776>
- Darmawati, T. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Cv. Ayoeb Brothers Di Palembang). *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 13(2), 43–55. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v13i2.2722>
- Dessler, G. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-9). Indeks Kelompok Gramedia.
- Dewi, L. N., Suhaeli, D., & Hidayati, L. A. (2023). Pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo). *Borobudur Management Review*, 3(1), 14–31. <https://doi.org/10.31603/bmar.v3i1>
- Elizar dan Tanjung, H. (2018) 'Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai', *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), pp. 46–58. doi: 10.30596/maneggio.v1i1.2239.

- Garaika. (2020). *Pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja*. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 21(1), 28–41. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4181>
- Harini, Sri. 2017. *MSDM Sebuah Pendekatan Peningkatan Komitmen Organisasi*. Cetakan ke. 1. Tangerang Selatan: pustaka pedia.
- Hasibuan, J. S., Lesmana, M. T., & Sari, A. P. (2021). Employee performance studies: Antecedents of work discipline, work motivation, and job training. *International Journal of Educational Review, Law and Social Sciences (IJERLAS)*, 1(2), 117–127. <https://radjapublika.com/index.php/IJERLAS>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayat, R., & Yusnandar, W. (2021). Kinerja pegawai: Berpengaruh etos kerja dan kepuasan kerja. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora (SiNTESa)*, 1, 305–317. <https://e-ISSN 2797-9679>
- Irfan, Manurung, S., & Hani, S. (2024). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi (Edisi Revisi)* (S. Elizar (ed.)). UMSU Press.
- Iskandar, D., & Yusnandar, W. (2021). Peranan kinerja karyawan: Berpengaruh motivasi dan lingkungan kerja. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora (SiNTESa)*, 1, 99–110. <https://e-ISSN 2797-9679>
- Isvandiari, A., & Al Idris, B. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17–22.
- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 61–70. <https://ISSN 1693-7619>
- Kasmir. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. PT RajaGrafindo Persada.
- Lesmana, M. T., & Damanik, F. A. (2022). The influence of work environment, work discipline and motivation on employee performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 36–49. <http://journal.sinergicendikia.com/index.php/ijeset>
- Lina, D. (2014). Analisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan sistem reward sebagai variabel moderating. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 14(1), 77–90.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

- Marpaung, A. P., Dari, W., & Hamdani, R. (2021). Faktor kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan: Sebuah studi kasus. *Prosiding Seminar Nasional Perbanas Institute (SNAP 2021): Towards Economic Recovery by Accelerating Human Capital and Digital Transformation*. Jakarta: Perbanas Institute.
- Meidita, A. (2019). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(2), 226–237.
- Muslih, M., & Zamara, N. (2021). Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Inovasi: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, *1*(4), 354–372. <https://doi.org/10.55983/inov.v1i4.244>
- Nasution, M. I., & Priangkatara, N. (2022). Work discipline and work motivation on employee performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, *1*(1), 50–64. <http://journal.sinergicendikia.com/index.php/ijeset>
- Prayogi, M. A., Farisi, S., & Salwa, H. (2021). Pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh organizational citizenship behavior. *Proceeding Seminar Nasional Kewirausahaan*, *2*(1), 1068–1076.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi (FRIMA)*, 665–670.
- Rachmawati. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Andi Offset.
- Rialdy, N., Tanjung, I. S., & Yusnandar, W. (2025). Pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kepuasan kerja RS Martha Friska. *Jurnal Lentera Bisnis*, *14*(1), 519–528. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i1.1281>
- Rivai, V. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan* (Edisi ke-6). PT RajaGrafindo Persada.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen*, *10*(1), 18–32.
- Sari, M. (2013). Faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir menjadi akuntan publik oleh mahasiswa Departemen Akuntansi. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, *13*(2), 174–183.

- Sari, M., & Herawati, I. (2023). Pengaruh sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja manajerial. *Prosiding Konferensi Ilmiah Akuntansi X (KIA 10)*. Universitas Muhammadiyah Jakarta.
- Satria, A. S., & Dewi, L. (2018). Analisis cara meningkatkan kinerja karyawan PT Surya Pranoesa. *Jurnal Performa: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, 3(2), 170–179.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan.
- Sitorus, M. T. (2020). *Pengaruh motivasi antarpribadi pimpinan terhadap motivasi kerja*. Scopindo Media Pustaka.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh kepemimpinan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Tarukim Labura. *Jurnal Pamator*, 13(1), 110–117. <https://doi.org/10.21107/pamator.v13i1.7017>
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 1693-7619.
- Tupti, Z., & Arif, M. (2020). The influence of discipline and motivation on employee performance. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (INJECTS)*, 1(1), 61–69. <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/injects>
- Usman, S., Lasiatun, K. M. T., Kesek, M. N., Riatmaja, D. S., & Papia, J. N. T. (2023). Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (Studi literatur manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 10462–10468.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Warta*, 13 (2), 91–96.

- Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu*, 2(2). 183-203
- Yusnandar, W., & Muslih. (2021). Peranan kinerja pegawai: Kepuasan kerja dan etos kerja. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora (SiNTESa)*, 1, 352–365.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

“Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Pelindo Regional 1 Belawan”

Saya Tiara Saqila Pranata NPM : 2205160023 melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT Pelindo Regional 1 Belawan. Kuesioner ini digunakan sebagai alat pengumpulan data penelitian.

Seluruh jawaban responden akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik. Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan kondisi dan pengalaman sebenarnya.

Atas waktu dan partisipasi yang diberikan, saya ucapkan terima kasih.

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama.
2. Berikan tanda (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang sesuai dengan pendapat Anda.
3. Tidak ada jawaban benar atau salah.
4. Jawaban Anda dijamin kerahasiaannya.

Skala Likert:

Jawaban Responden	Skor
Sangat Setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Netral (N)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1

Identitas Responden

Nama : _____

Jenis Kelamin : _____

Usia : _____

Pendidikan : _____

Masa Kerja : _____

Divisi : _____

A. Pelatihan (X1)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya					
2	Materi pelatihan relevan dengan tugas dan tanggung jawab saya					
3	Instruktur pelatihan menyampaikan materi dengan jelas dan mudah dipahami					
4	Metode pelatihan yang digunakan efektif					
5	Pelatihan meningkatkan kemampuan kerja saya					
6	Pelatihan membantu saya bekerja lebih percaya diri					

B. Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja					
2	Gaji dan kompensasi yang saya terima memotivasi saya untuk bekerja lebih baik					

3	Atasan memberikan apresiasi terhadap hasil kerja saya					
4	Saya merasa aman dan nyaman bekerja di perusahaan ini					
5	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja					
6	Saya terdorong untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan					

C. Disiplin Kerja (X3)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya datang bekerja tepat waktu					
2	Saya mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan					
3	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur yang ditetapkan					
4	Saya menggunakan waktu kerja secara efektif					
5	Saya jarang melanggar aturan perusahaan					
6	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan					

D. Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
2	Saya mampu mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan					

3	Hasil kerja saya sesuai dengan standar kualitas perusahaan					
4	Saya bekerja secara efektif dan efisien					
5	Saya mampu bekerja sama dengan baik dalam tim					
6	Saya mampu menyelesaikan volume pekerjaan sesuai target					

Lampiran 2. Hasil Jawaban Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Responden	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y
1	4	4	4	4	4	5	4
2	2	2	3	3	3	4	3
3	3	3	5	3	3	4	4
4	4	4	1	3	2	4	3
5	4	4	1	2	2	4	3
6	4	4	3	3	3	3	3
7	3	3	3	2	3	4	3
8	4	4	4	2	2	2	3
9	4	4	2	3	3	3	3
10	3	3	3	2	2	2	3
11	3	2	2	3	2	2	2
12	4	4	2	2	2	2	3
13	3	3	5	3	2	2	3
14	4	4	3	3	3	3	3
15	4	4	1	1	1	1	2
16	4	4	2	2	2	2	3
17	4	5	2	2	2	2	3
18	4	4	2	3	2	3	3
19	4	4	3	3	3	3	3
20	4	4	2	2	2	2	3
21	4	4	2	3	2	2	3
22	4	4	3	4	2	4	4
23	4	4	3	3	3	3	3
24	5	4	2	3	3	3	3
25	4	4	3	3	3	3	3
26	4	4	1	1	1	1	2
27	5	4	2	1	3	3	3
28	3	3	3	3	2	3	3
29	4	4	2	2	2	2	3
30	4	4	2	2	2	2	3
31	4	4	1	1	1	1	2
32	4	4	2	2	2	2	3
33	4	4	2	3	2	2	3
34	4	4	2	2	3	2	3
35	5	4	3	3	3	3	4
36	4	5	3	3	3	3	4
37	4	4	2	2	2	2	3
38	5	4	3	2	2	2	3
39	4	4	2	2	2	2	3

40	4	5	1	2	2	2	3
41	5	4	2	2	2	2	3
42	4	4	2	2	2	2	3
43	5	4	2	2	2	2	3
44	5	4	2	2	2	2	3
45	4	4	2	3	2	2	3
46	5	4	2	2	2	2	3
47	3	4	3	3	3	3	3
48	5	4	2	3	2	3	3
49	4	4	2	2	2	2	3
50	5	4	3	4	3	3	4
51	5	4	3	3	4	4	4
52	4	4	2	3	2	2	3
53	4	4	1	2	1	2	2
54	5	4	2	2	2	2	3
55	3	3	1	2	1	2	2
56	4	4	2	2	2	3	3
57	4	4	2	3	2	2	3
58	4	4	2	2	2	2	3
59	4	4	2	2	2	2	3
60	4	2	2	3	3	2	3
61	5	4	4	4	4	4	4
62	4	4	3	3	3	3	3
63	4	4	2	2	2	2	3
64	4	4	2	3	3	3	3
65	4	4	2	2	2	2	3
66	4	4	3	3	2	3	3
67	4	4	3	3	3	3	3
68	4	4	2	3	3	3	3
69	4	4	3	3	3	3	3
70	4	4	2	3	2	3	3
71	4	4	2	2	2	2	3
72	4	4	2	3	3	3	3
73	3	3	3	3	3	3	3
74	4	4	2	2	2	2	3
75	3	3	2	2	2	2	2
76	4	4	2	4	3	3	3
77	4	4	3	2	2	2	3
78	4	4	2	2	2	2	3
79	3	3	2	2	2	2	2
80	4	4	5	4	4	4	4

81	4	5	4	4	4	4	4
82	4	3	5	4	4	4	4
83	4	4	4	4	4	4	4
84	4	4	4	4	4	4	4
85	4	3	4	4	4	4	4
86	4	4	4	4	4	4	4
87	3	3	3	3	3	3	3
88	4	4	5	4	4	4	4
89	3	4	3	3	3	3	3
90	4	5	4	4	4	4	4
91	4	4	4	4	4	4	4
92	4	4	4	4	4	4	4
93	3	3	3	3	3	3	3

Lampiran 3. Hasil Jawaban Variabel Pelatihan (X1)

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1
1	4	4	4	5	5	4	4
2	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	3	3	2	3	3	3
6	4	4	4	4	4	4	4
7	4	3	3	3	2	3	3
8	3	3	3	2	3	3	3
9	4	4	4	4	4	4	4
10	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	3	5	3	3	3
12	4	5	4	3	5	4	4
13	4	3	3	3	2	2	3
14	4	4	5	4	5	4	4
15	4	5	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	5	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	5	4	4
19	4	3	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	5	3	4
23	4	4	4	4	5	4	4
24	3	3	3	3	4	3	3
25	3	3	3	3	4	4	3
26	3	3	3	3	2	3	3
27	3	3	3	3	4	3	3
28	4	4	4	4	4	2	4
29	4	5	4	4	5	4	4
30	3	3	3	3	4	3	3
31	5	4	4	5	4	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	5	4	4
35	4	4	5	4	5	5	5
36	4	5	4	4	4	5	4
37	4	4	4	4	4	5	4
38	4	4	5	4	5	5	5
39	4	4	4	4	5	4	4

40	5	4	4	3	4	5	4
41	5	4	4	4	4	4	4
42	3	4	4	4	4	4	4
43	4	4	4	4	3	3	4
44	4	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4	5	4
46	4	4	4	4	5	4	4
47	4	4	3	4	4	5	4
48	4	4	4	4	4	5	4
49	4	4	4	4	4	5	4
50	4	4	4	4	5	4	4
51	3	3	3	3	4	2	3
52	4	4	4	5	4	4	4
53	4	4	4	4	5	4	4
54	4	4	4	4	5	5	4
55	3	3	3	3	1	3	3
56	4	4	3	4	4	5	4
57	4	4	4	4	5	5	4
58	3	3	3	3	4	4	3
59	4	4	3	4	5	4	4
60	4	4	4	4	4	5	4
61	4	4	4	4	5	5	4
62	4	4	4	4	4	5	4
63	4	4	4	4	4	4	4
64	4	4	4	4	5	5	4
65	4	4	4	4	5	5	4
66	3	3	3	3	3	3	3
67	4	4	4	4	4	4	4
68	3	3	3	3	3	4	3
69	3	4	3	4	5	4	4
70	4	4	4	4	4	4	4
71	4	4	4	4	4	4	4
72	5	4	4	4	5	5	5
73	4	4	4	4	4	4	4
74	4	4	4	4	4	4	4
75	3	3	3	3	3	2	3
76	4	4	4	4	4	5	4
77	4	4	4	4	4	5	4
78	4	4	4	4	5	5	4
79	2	2	2	2	1	2	2
80	3	3	3	3	3	3	3

81	4	4	4	4	4	4	4
82	3	3	3	3	3	4	3
83	3	4	3	4	5	4	4
84	4	4	4	4	4	4	4
85	4	4	4	4	4	4	4
86	5	4	4	4	5	5	5
87	4	4	4	4	4	4	4
88	4	4	4	4	4	4	4
89	3	3	3	3	3	2	3
90	4	4	4	4	4	5	4
91	4	4	4	4	4	5	4
92	4	4	4	4	5	5	4
93	2	2	2	2	1	2	2

Lampiran 4. Hasil Jawaban Variabel Motivasi Kerja (X2)

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
1	4	4	4	4	4	4	4
2	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	3	3	3	3	3	3
6	4	4	4	4	4	4	4
7	3	3	3	3	4	3	3
8	3	3	3	3	3	3	3
9	5	4	4	4	4	4	4
10	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	3	3	3	3	3
12	4	4	4	4	5	4	4
13	3	3	3	3	2	3	3
14	4	4	4	4	5	4	4
15	4	4	4	5	4	4	4
16	4	4	4	5	5	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	5	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	5	4	4	4
21	4	4	4	5	4	4	4
22	4	4	4	5	5	3	4
23	4	4	4	4	5	4	4
24	3	3	3	3	4	3	3
25	3	3	3	3	4	4	3
26	3	3	3	3	2	3	3
27	3	3	3	3	4	3	3
28	4	4	4	4	4	2	4
29	4	3	4	4	5	4	4
30	3	3	3	3	4	3	3
31	4	4	4	5	4	4	4
32	4	4	4	5	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	5	5	4	4
35	4	4	4	4	5	5	4
36	4	4	4	4	4	5	4
37	4	4	4	5	4	5	4
38	4	4	4	4	5	5	4
39	4	4	4	4	5	4	4

40	4	4	5	4	4	5	4
41	4	4	4	5	4	4	4
42	4	4	5	4	4	4	4
43	4	4	5	4	3	3	4
44	4	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4	5	4
46	4	4	4	4	5	4	4
47	4	4	4	4	4	5	4
48	4	4	4	4	4	5	4
49	4	4	4	4	4	5	4
50	4	4	4	4	5	4	4
51	3	3	3	3	4	2	3
52	4	4	4	4	4	4	4
53	4	4	4	4	5	4	4
54	4	4	4	4	5	5	4
55	3	3	3	3	1	3	3
56	4	4	4	4	4	5	4
57	3	4	4	4	5	5	4
58	4	3	2	3	4	4	3
59	4	4	4	4	5	4	4
60	4	4	4	5	4	5	4
61	4	4	4	4	5	5	4
62	4	4	4	4	4	5	4
63	4	4	4	4	4	4	4
64	4	4	4	4	5	5	4
65	4	4	4	4	5	5	4
66	3	3	3	3	3	3	3
67	4	4	4	4	4	4	4
68	3	3	3	3	3	4	3
69	4	4	4	4	5	4	4
70	4	4	4	5	4	4	4
71	4	4	4	4	4	4	4
72	4	4	4	4	5	5	4
73	4	4	4	4	4	4	4
74	4	4	4	4	4	4	4
75	3	3	3	3	3	2	3
76	4	4	4	4	4	5	4
77	4	4	4	4	4	5	4
78	4	3	4	4	5	5	4
79	2	3	2	2	1	2	2
80	3	3	3	3	3	3	3

81	4	4	4	4	4	4	4
82	3	3	3	3	3	4	3
83	4	4	4	4	5	4	4
84	4	4	4	5	4	4	4
85	4	4	4	4	4	4	4
86	4	4	4	4	5	5	4
87	4	4	4	4	4	4	4
88	4	4	4	4	4	4	4
89	3	3	3	3	3	2	3
90	4	4	4	4	4	5	4
91	4	4	4	4	4	5	4
92	4	3	4	4	5	5	4
93	2	3	2	2	1	2	2

Lampiran 5. Hasil Jawaban Variabel Disiplin Kerja (X3)

Responden	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3
1	4	4	4	4	5	4	4
2	2	2	2	2	3	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	5	4	4
5	4	4	4	4	3	3	4
6	4	4	4	4	5	4	4
7	3	3	3	3	3	3	3
8	5	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4
10	4	3	3	3	3	3	3
11	3	3	3	3	2	2	3
12	4	4	4	4	5	4	4
13	3	3	3	3	3	3	3
14	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	5	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	5	5	4
18	4	4	4	4	5	4	4
19	4	4	4	5	5	4	4
20	4	4	4	4	5	4	4
21	4	4	4	4	3	3	4
22	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	5	4
24	4	4	4	3	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	5	4	4	4	4
27	4	4	4	4	5	4	4
28	3	3	3	3	3	4	3
29	4	5	4	4	5	4	4
30	4	4	4	3	5	4	4
31	4	4	4	4	5	4	4
32	4	5	4	4	5	4	4
33	4	4	4	5	4	4	4
34	5	4	4	5	4	4	4
35	4	4	4	4	5	4	4
36	5	4	4	4	4	4	4
37	5	4	4	4	5	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4

39	4	5	4	4	5	5	5
40	4	4	4	4	5	4	4
41	4	4	4	4	5	4	4
42	4	4	4	4	5	4	4
43	4	4	5	4	5	4	4
44	4	5	4	4	4	4	4
45	4	4	5	4	5	4	4
46	4	4	4	4	4	4	4
47	3	4	4	4	5	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	4	4	5	4	4
50	4	4	4	4	5	4	4
51	4	4	4	4	4	4	4
52	4	4	4	5	5	4	4
53	4	4	4	5	5	4	4
54	4	4	4	5	4	4	4
55	3	3	3	3	3	3	3
56	4	4	4	4	4	4	4
57	4	4	4	4	5	4	4
58	4	4	4	3	4	4	4
59	4	4	5	4	5	4	4
60	5	4	4	4	5	4	4
61	4	4	4	4	5	4	4
62	4	4	4	5	4	4	4
63	4	4	4	4	4	4	4
64	4	4	4	4	4	4	4
65	4	4	4	4	5	4	4
66	4	4	4	5	4	4	4
67	4	4	4	4	5	4	4
68	4	4	4	4	5	4	4
69	4	4	4	4	5	4	4
70	4	4	4	4	4	4	4
71	4	4	4	3	4	4	4
72	4	4	4	4	4	4	4
73	3	3	3	3	3	3	3
74	4	4	4	4	4	4	4
75	3	3	3	3	3	3	3
76	4	4	4	4	4	4	4
77	4	4	4	4	4	5	4
78	4	4	4	4	4	4	4
79	3	3	4	3	3	2	3

80	4	4	4	5	4	4	4
81	4	4	4	4	5	4	4
82	4	4	4	4	5	4	4
83	4	4	4	4	5	4	4
84	4	4	4	4	4	4	4
85	4	4	4	3	4	4	4
86	4	4	4	4	4	4	4
87	3	3	3	3	3	3	3
88	4	4	4	4	4	4	4
89	3	3	3	3	3	4	3
90	4	4	4	4	4	4	4
91	4	4	4	4	4	4	4
92	4	4	4	4	4	4	4
93	3	3	4	3	3	3	3

Lampiran 6. Hasil Uji SPSS

Uji Validitas

		Correlations						Y (KINERJA PEGAWAI)
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	
Y1.1	Pearson Correlation	1	.564**	-0.137	-0.044	0.038	-0.062	.261*
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.190	0.673	0.718	0.558	0.012
	N	93	93	93	93	93	93	93
Y1.2	Pearson Correlation	.564**	1	-0.117	-0.030	0.016	-0.021	.249*
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.265	0.777	0.876	0.843	0.016
	N	93	93	93	93	93	93	93
Y1.3	Pearson Correlation	-0.137	-0.117	1	.698**	.758**	.660**	.738**
	Sig. (2-tailed)	0.190	0.265		0.000	0.000	0.000	0.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
Y1.4	Pearson Correlation	-0.044	-0.030	.698**	1	.785**	.784**	.724**
	Sig. (2-tailed)	0.673	0.777	0.000		0.000	0.000	0.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
Y1.5	Pearson Correlation	0.038	0.016	.758**	.785**	1	.822**	.782**
	Sig. (2-tailed)	0.718	0.876	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
Y1.6	Pearson Correlation	-0.062	-0.021	.660**	.784**	.822**	1	.739**
	Sig. (2-tailed)	0.558	0.843	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
Y (KINERJA PEGAWAI)	Pearson Correlation	.261*	.249*	.738**	.724**	.782**	.739**	1
	Sig. (2-tailed)	0.012	0.016	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	93	93	93	93	93	93	93

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

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

		Correlations						PELATIHAN (X1)
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
X1.1	Pearson Correlation	1	.746**	.771**	.675**	.576**	.611**	.830**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	93	93	93	93	93	93	93

X1.2	Pearson Correlation	.746**	1	.780**	.715**	.717**	.648**	.842**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
X1.3	Pearson Correlation	.771**	.780**	1	.702**	.671**	.615**	.868**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
X1.4	Pearson Correlation	.675**	.715**	.702**	1	.623**	.554**	.763**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
X1.5	Pearson Correlation	.576**	.717**	.671**	.623**	1	.615**	.767**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
X1.6	Pearson Correlation	.611**	.648**	.615**	.554**	.615**	1	.723**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
PELATIHAN (X1)	Pearson Correlation	.830**	.842**	.868**	.763**	.767**	.723**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	93	93	93	93	93	93	93

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

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2 (MOTIVASI KERJA)
X2.1	Pearson Correlation	1	.819**	.835**	.799**	.702**	.667**	.936**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
X2.2	Pearson Correlation	.819**	1	.835**	.784**	.576**	.607**	.882**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
X2.3	Pearson Correlation	.835**	.835**	1	.780**	.632**	.625**	.932**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
X2.4	Pearson Correlation	.799**	.784**	.780**	1	.600**	.551**	.854**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000

	N	93	93	93	93	93	93	93
X2.5	Pearson Correlation	.702**	.576**	.632**	.600**	1	.596**	.751**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
X2.6	Pearson Correlation	.667**	.607**	.625**	.551**	.596**	1	.715**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
X2 (MOTIVASI KERJA)	Pearson Correlation	.936**	.882**	.932**	.854**	.751**	.715**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	93	93	93	93	93	93	93

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

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3 (DISIPLIN KERJA)
X3.1	Pearson Correlation	1	.711**	.669**	.634**	.552**	.636**	.795**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
X3.2	Pearson Correlation	.711**	1	.719**	.632**	.633**	.719**	.898**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
X3.3	Pearson Correlation	.669**	.719**	1	.601**	.618**	.596**	.804**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
X3.4	Pearson Correlation	.634**	.632**	.601**	1	.520**	.565**	.706**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
X3.5	Pearson Correlation	.552**	.633**	.618**	.520**	1	.660**	.700**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
X3.6	Pearson Correlation	.636**	.719**	.596**	.565**	.660**	1	.802**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	93	93	93	93	93	93	93

X3 (DISIPLIN KERJA)	Pearson Correlation	.795**	.898**	.804**	.706**	.700**	.802**	1
	Sig. (2- tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	93	93	93	93	93	93	93

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

Uji Reabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	93	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	93	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.775	6

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov- Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	0.50348064
Most Extreme Differences	Absolute	0.243
	Positive	0.241
	Negative	-0.243
Test Statistic		0.243
Asymp. Sig. (2-tailed)		.410 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

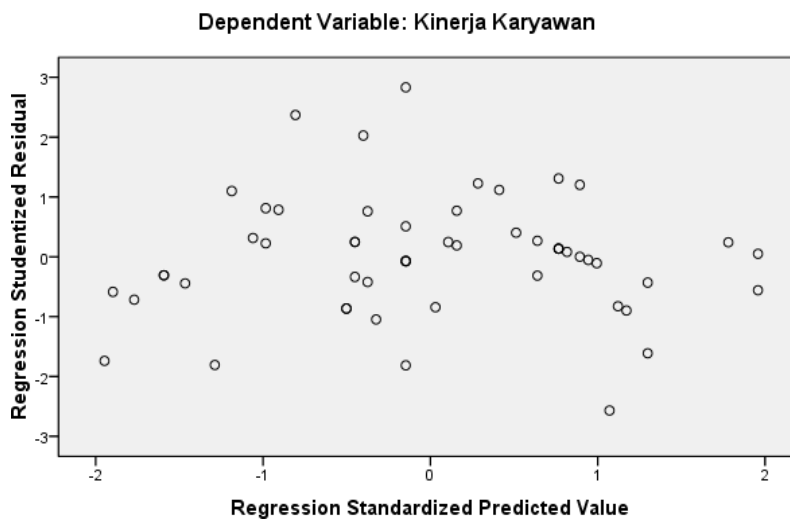
Uji Multikolineritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1.757	0.533		3.299	0.001		
	PELATIHAN	0.321	0.263	0.336	1.218	0.070	0.134	7.487
	MOTIVASI KERJA	-0.142	0.302	-0.133	-0.472	0.018	0.129	7.738
	DISIPLIN KERJA	0.177	0.147	0.139	1.201	0.000	0.759	1.318

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Uji Heterokdisitas

Scatterplot



Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.378	3	0.793	3.024	.034 ^b
	Residual	23.321	89	0.262		
	Total	25.699	92			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, PELATIHAN, MOTIVASI KERJA

Uji t

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.757	0.533		3.299	0.001		
	PELATIHAN	0.321	0.263	0.336	1.218	0.070	0.134	7.487
	MOTIVASI KERJA	-0.142	0.302	-0.133	-0.472	0.018	0.129	7.738
	DISIPLIN KERJA	0.177	0.147	0.139	1.201	0.000	0.759	1.318

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.304 ^a	0.930	0.620	0.51190

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, PELATIHAN, MOTIVASI KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI