



**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PUSAT
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV
MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

FANI WIDYA

NPM : 1515310199

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2019**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : FANI WIDYA
NPM : 1515310199
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
KANTOR PUSAT PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA IV MEDAN

MEDAN, MARET 2019

KETUA PROGRAM STUDI

(NURAFINA SIREGAR, S.E., M.Si)

DEKAN



(Dr. SURYA NITA, S.H., M.Hum.)

PEMBIMBING I

(Dr. MUHAMMAD TOYIB DAULAY, S.E., M.M)

PEMBIMBING II

(FEBRILIAN LESTARIO, S.T., M.Si)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI INI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : TANI WIDYA
NPM : 1515310199
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
KANTOR PUSAT PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA IV MEDAN

MEDAN, MARET 2019

KETUA

(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si.)

ANGGOTA I

(Dr. MUHAMMAD TOYIB DAULAY, S.E., M.M.)

ANGGOTA II

(FEBRILIAN LESTARIO, S.T., M.Si.)

ANGGOTA III

(Dr. BAMBANG WIDJANARKO, S.E., M.M.)

ANGGOTA IV

(Dr. KIKI FARIDA FARINE, S.E., M.Si.)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fani Widya
Tempat Tanggal Lahir : Binjai 08 juli 1998
Npm : 1515310199
Fakultas : Sosial Seins
Program Studi : Manajemen
Alamat : Bahbirung Ulu

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada fakultas sosial sains universitas pembangunan panca budi.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 11 Maret 2019

Yang membuat pernyataan


6000
RUPIAH

FANI WIDYA

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fani Widya

Npm : 1515310199

Program Studi : Manajemen

Jenjang : S 1 (Strata Satu)

Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain
2. Memberikan izin hak bebas royalti non-eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan , mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan , dan mempublikasikan karya skripsi saya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademik.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apa pun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 11 Maret 2019


FANI WIDYA



PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV

MEDAN - SUMATERA UTARA - INDONESIA

ANTOR PUSAT: JL LETJEND SUPRAPTO NO.2 MEDAN
ANTOR PERWAKILAN JAKARTA

TELP.: (061) 4154666 – FAX.: (061) 4573117
TELP.: (021) 7231662 – FAX.: (021) 7231563

Nomor : 04.11/0/02451/0/2019
Lamp : -
Hal : IZIN RISET SARJANA

Medan, 28 Januari 2019

Kepada Yth :
DEKAN
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN
JL. JEND. GATOT SUBROTO KM 4.5
MEDAN
Di - MEDAN

Membalas surat saudarah nomor 3258/17/PSSM/2019 tanggal : 04 Januari 2019, Mahasiswa/Siswa/i SOSIAL SAINS Jurusan MANAJEMEN SDM atas nama :

No.	Nama	NPM	Program Studi / Judul
1.	FANI WIDYA	1515310199	PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

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

Tempat : KANTOR DIREKSI
Bagian / Bidang : SUMBER DAYA MANUSIA
Terhitung mulai tgl. : 29 Januari 2019 s/d 12 Februari 2019

Sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan disampaikan sebagai berikut :

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

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

PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV
Bagian Sumber Daya Manusia

Budi Susanto, SE
Kepala Bagian

Tembusan :
- KANTOR DIREKSI SUMBER DAYA MANUSIA
- Mahasiswa/Siswa Ybs
(Email : fan.widya1108@gmail.com) ; (No.HP : 12346578910)

Plagiarism Detector v. 1079 - Originality Report:

Analyzed document: 3/5/2019 9:37:14 AM

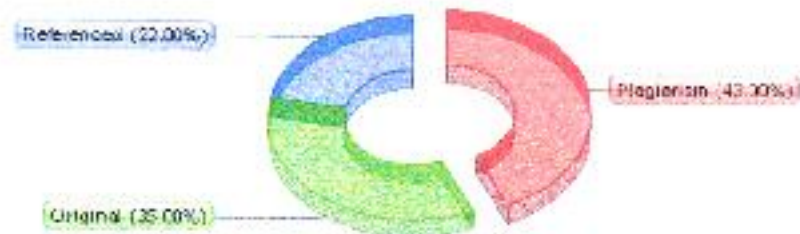
"FANI WIDIA_1515310199_MANAJEMEN.docx"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License3



2/019/10

Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism

% 18	wids: 0328	https://matfodoc.com/pancaruh-pengaruh-dan-motivasi-kejujuran-kerja-kepada-kinerja-keuntungan-jl_50...
% 12	wids: 2670	https://matfodoc.com/pengaruh-kepemimpinan-motivasi-dan-lingkungan-_f9ceb6fb1723d582f18a1...
% 29	wids: 2352	https://docplayer.info/36463666-Analysis-pengaruh-gaya-kepemimpinan-motivasi-dan-ditajutin...

[Show other Sources:]

Processed resources details.

254 - Ok / 89 - Failed

[Show other Sources:]

Important notes:

Wikipedia:

Google Books:

Ghostwriting services:

Anti-cheating:



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fak. 061 8458077 PO.BOX : 1059 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : FANI WIDYA
 Tempat/Tgl. Lahir : / 08 Juli 1998
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310199
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SOM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 123 SKS, IPK 3.37

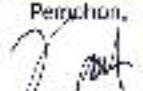
Dengan ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

No.	Judul SKRIPSI	Persetujuan
1.	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara IV Medan	<input type="checkbox"/>
2.	Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat PT.Perkebunan Nusantara IV Medan	<input checked="" type="checkbox"/>
3.	Pengaruh konflik dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor PT. Perkebunan Nusantara IV Medan	<input type="checkbox"/>

1. Judul yang disetujui oleh Kepala Program Studi diberikan tanda


 (Dr. Bhakti Alam, M.T., Ph.D.)
 Rektor

Medan, 20 September 2018


 (Fani Widya)
 Pemohon

Nomor :
 Tanggal :
 Disetujui oleh:

 (Dr. Nurjatriana Biregab, SE, M.Si.)
 Dosen

Tanggal : 27 September 2018
 Disetujui oleh:
 Ka. Prodi Manajemen

 (NURJATRINA BIREGAB, SE, M.Si.)

Tanggal : 27 September 2018
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing I:

 (M. Idris Daulay, S.Pd, MEd)

Tanggal : 20 September 2018
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing II:

 (Febrilia Testaria, S.J, M.Si)

No. Dokumen: FM-LPPM-08-01 Revisi: 02 Tgl. Eff: 30 Dec 2015

UNDI BEBAS PUSTAKA

No. 14421/Perp/1/Rp/July

Dinyatakan tidak ada sangkut paut dengan UPT. Perpustakaan

FA-6PA3-2019-041

No. : permohonan Negeri Hijau

Medan, 13 MAR 2019



Medan, 13 Maret 2019
 64paca YDh : Beasiswa Ujian
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAD Medan
 D :
 Temast

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MN WIDYA
 Tempat/Tgl. Lahir : Btjbr / 08 Juli 1998
 Nama Orang tua : SUHARDI
 N. P. N : 515310199
 Fakultas : SCSA SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 08210085101
 Alamat : SAK BIRUNG BLOU

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Masuk Negeri Hijau dengan judul Pergaruh Penelitian dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, Selain itu saya menyatakan :

1. Melampirkan BKK yang telah dibebaskan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntun ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan index prestasi (IP), exam, ujian, atau kegiatan lainnya setelah lulus ujian negeri hijau.
3. Tidak terdapat keterangan bebas pustaka
4. Melampirkan surat keterangan bebas laborentum
5. Melampirkan pas photo untuk format ukuran 4x6 - 5 lembar dan 3x4 - 3 lembar Hram Putih.
6. Melampirkan foto copy STTB SUTA dilegalisir (satu lembar dan neg) dilegalisir yang lamutan D3 ke S1, lampirkan gambar dan transkrip sebanyak 1 lembar
7. Melampirkan surat izin keantar pemborosan uang kuliah berjalan dan biaya seranyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dihid up 2 awatube (1 untuk perustakaan, 1 untuk manakawa) dan jitu berkas jenis B exemplar untuk pengun (berkas dan warna penghidan diberikan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku dan lembar persetujuan sudah di tandatangani acan pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Melampirkan surat keterangan BK/OL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan ke dalam map
12. Bersedia melunasi biaya-biaya yang dibebankan untuk keperluan pelaksanaan ujian diundang, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Negeri Hijau	: Rp	400.000-650.000
2. [170] Administrasi Umum	: Rp	1.500.000
3. [205] Bebas Pustaka	: Rp	100.000
4. [221] Bebas L&B	: Rp	0
Total Biaya	: Rp	2.100.000-2.250.000
UK-T B-12	Rp.	2.150.000
	Rp.	4.400.000

Ukuran Toya : M



Medan, 13/03/2019
 MARI WIDYA
 515310199

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila :
 - a. Telah tercapai Suku Pelunasan dari UPT Perustakaan UNPAD Medan.
 - b. Tidak ada tunggakan Suku Pembayaran Uang Kuliah sejak semester berjalan
- 2. Dibuat rangkap 3 (tiga), untuk : Fakultas - untuk BPPA (sdi) - Mas.ybs.

Telan di terima
 berkas persyaratan
 dapat di proses
 Medan, 13 MAR 2019
 Ka. PPA
 TEGUJUNYANONO, SE., M.M.

43
 13 MARET 2019
 HUNI M. RITONGA, BA., MK.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (001) 0455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpeb@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas
 Fakultas
 Dosen Pembimbing I
 Dosen Pembimbing II
 Nama Mahasiswa
 Jurusan/Program Studi
 Nomor Pokok Mahasiswa
 Bidang Pendidikan
 Judul Tugas Akhir/Skripsi

Universitas Pembangunan Panca Budi
 SOSIAL SAINS
 Dr. M. Joyib Baulay, SE, MM
 Febriana Lestari, S.Psi.
 FANI WIDYA
 Manajemen
 1515310169
 Si.
 Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan
 pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
16/01/2019	BAB I BAB II BAB III BAB IV	[Signature]	tepat hipotesis
17/01/2019	Daftar Pustaka	[Signature]	tepat tabel
18/01/2019	Daftar Pustaka	[Signature]	tepat tabel

[Signature]
 Dr. M. Joyib Baulay, SE, MM

Medan, 18 Januari 2019
 Diketahui/Diseetujui oleh
 Dekan





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4.5 Telp: (061) 8455571
website: www.pancabudi.ac.id email: unpsb@pancabudi.ac.id
Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : SOSIAL SAINS
Dosen Pembimbing I : Dr. M. Toiyib Deway, SE, DMI
Dosen Pembimbing II : Febrilian Lestaris, ST, Msi.
Nama Mahasiswa : FANI WIDYA
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310199
Bidang Keahlian : SI
Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
14/02/2019			
18/02/2019			
20/02/2019	Ace untuk sedang magang		

Febrilian Lestaris, Msi

Medan, 18 Januari 2019
Diketahui/Disetujui oleh:
Dekan,



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk dapat mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dan metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah kuisioner dan observasi. Subyek penelitian disini merupakan karyawan PTPN IV, sedangkan objek yang ada didalam penelitian ini adalah kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif yang dimana akan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian disini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai Adjusted R Square 65,5%. Hal ini berarti kinerja karyawan yang ada di PTPN IV dipengaruhi oleh pelatihan dan motivasi kerja sedangkan 34.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

Kata Kunci : pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study is to know the effect of training and motivation on employee performance at the head office of PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. This type of research is quantitative and the methods used in data collection are questionnaires and observations. The research subjects here are employees of PTPN IV, while the objects in this study are the head office of PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. The type of data used in this study is quantitative and qualitative data which will be analyzed using multiple linear regression analysis. Based on the results of the study here indicate that there is a positive and significant influence between training and motivation on employee performance with the value of Adjusted R Square 65.5%. This means that the performance of employees at PTPN IV is influenced by training and work motivation while 34.5% is influenced by other variables not explained in this study.

Keywords: The Effect Of Training And Motivation On Employee Performance

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat rahmat dan hidayahnya saya dapat menyelesaikan proposal skripsi ini, yang disusun gunanya sebagai untuk memenuhi syarat dalam pembuatan skripsi. Adapun judul yang telah diajukan adalah **“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara IV Medan”**.

Saya menyadari bahwa dalam penulisan proposal skripsi ini tidak akan dapat selesai tanpa ada bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini saya ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M, selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum, selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak M. Toyib Daulay, S.E, M.M, selaku pembimbing I saya yang telah sabar dalam memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi saya ini.
5. Bapak Febrilian Lestario, S.T, M.Si, selaku pembimbing II saya yang telah sabar dalam memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penulisan skripsi saya ini.

6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama di bangku kuliah sampai dengan selesai.
7. Terimakasih untuk kedua orang tua atas semangat, doa serta dukungan yang tidak henti sehingga skripsi ini selesai pada waktu yang tepat.
8. Seluruh staff dan Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Saya berharap semoga pada saat menyusun skripsi ini nantinya akan berguna bagi saya sebagai penulis dan bagi para pembaca sekalian.

Medan, Februari 2019

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	3
C. Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
E. Keaslian Penelitian.....	5
BAB II. LANDASAN TEORI	
A. Pengertian Kinerja Karyawan	7
B. Pelatihan.....	16
C. Motivasi Kerja.....	20
E. Penelitian Sebelumnya.....	26
F. Kerangka Konseptual	29
G. Hipotesis.....	30
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitan	31
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	31
C. Populasi dan Sampel	32
D. Jenis dan Sumber Data	33
E. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional	33
F. Teknik Pengumpulan Data.....	34
G. Teknik Analisis Data.....	35
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Sejarah PTPN IV	41
B. Struktur Organisasi	43
C. Hasil Penelitian	44

	D. Regresi Linier Berganda	54
	E. Pembahasan Hasil Penelitian	57
BAB V.	METODE PENELITIAN	
	A. Kesimpulan	59
	B. Saran.....	60

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya.....	26
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	31
Tabel 3.2 Variabel Penelitian & Defenisi Operasional.....	33
Tabel 4.1 Usia	44
Tabel 4.2 Pendidikan.....	44
Tabel 4.3 Jenis Kelamin.....	45
Tabel 4.4 Item Total Statistik pelatihan	45
Tabel 4.5 Item Total Statistik motivasi kerja.....	46
Tabel 4.6 Item Total Statistik kinerja karyawan	46
Tabel 4.7 Reabilitas Pelatihan.....	47
Tabel 4.8 Reabilitas Motivasi Kerja	47
Tabel 4.9 Reabilitas Kinerja Karyawan	48
Tabel 4.10 Coefficients ^a	51
Tabel 4.11 Correlations.....	53
Tabel 4.12 Model Summary ^b	54
Tabel 4.13 Coefficients ^a	54
Tabel 4.14 Coefficients ^a	55
Tabel 4.15 Anova ^b	56
Tabel 4.16 Model Summary ^b	56

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	29
Gambar 2.2 Struktur Organisasi.....	43
Gambar 4.1 Histogram.....	49
Gambar 4.2 P-P Plot	50
Gambar 4.3 Scater Plot	52

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sejak tahun 2003, AFTA (*Asean Free Trade Area*) telah diberlakukan secara bertahap dilingkup negara-negara ASEAN, dan perdagangan bebas akan berlangsung sepenuhnya mulai tahun 2008, selanjutnya mulai tahun 2010 perdagangan bebas di seluruh wilayah asia pasifik akan dilaksanakan. Tantangan bagi setiap perusahaan adalah menyiapkan diri menghadapi globalisasi perekonomian untuk mendapatkan keuntungan secara maksimal sekaligus mengurangi kerugian dari persaingan global melalui pengelolaan sumber daya yang efisien dan efektif.

Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem dibidang sumber daya manusia sanggup menunjang dan memusakan keinginan karyawan maupun perusahaan. Peningkatan pengetahuan, skill, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja melalui pelatihan, motivasi, serta budaya organisasi dari suatu perusahaan. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai saat ini mampu untuk masa mendatang dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan, keahlian,

dengan memotivasiakan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyalurkan ego individu dan memperkuat komitmen karyawan pada perusahaan.

Penilaian atas pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan karyawan atau sering disebut sebagai penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja juga mutlak dilakukan untuk melihat sejauh mana keberhasilan pelatihan dan pemberian motivasi kepada karyawan tersebut. Sistem penilaian kinerja karyawan ini merupakan hasilkerja karyawan dalam lingkup tanggung jawab yang tentunya mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan sebagai instrumen untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, mengendalikan perilaku karyawan, termasuk tingkat ketidakhadiran, hasil kerja, membuat keputusan- keputusan yang berkaitan dengan gaji, pemberian bonus, promosi, dan penempatan karyawan pada posisi yang sesuai.

Sejalan dengan uraian diatas, PT. Perkebunana Nusantara IV Medan yang bergerak dibidang perkebunana kelapa sawit, teh dan kakao yang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang menjadi lokomotif kemajuan ekonomi di indonesia khususnya disektor agribisnis harus terus menerus dan berkesinambungan dalam melaksanakan pelatihan dan memotivasi karyawan agar keterampilan, kecakapan, dan sikap karyawan meningkat sehingga setiap pekerjaan akan lebih mudah diselesaikan tepat waktu dan tepat sasaran yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan didalam suatu perusahaan tersebut.

Tinggi rendahnya pelatihan motivasi kerja karyawan di PT. Perkebunana Nusantara IV Medan dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya. Pelatihan, memotivasi, dan budaya organisasi ini

merupakan nilai-nilai yang harus di internalisasi kepada seluruh karyawan agar karyawan menyadari bahwa mereka adalah tenaga- tenaga kerja terampil yang dibutuhkan untuk kemajuan perusahaan. Sehubungan dengan hasil penjelasan diatas maka penelitian saya mengambil judul yaitu **“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.”**

B. Identifikasi Masalah

Dilihat dari uraian latar belakang tersebut maka permasalahan yang dapat diambil adalah :

1. Program pelatihan kurang mendukung kemampuan karyawan dalam pelaksanaan tugas-tugas keseharian.
2. Kurangnya motivasi yang dilakukan oleh perusahaan untuk beberapa karyawan dalam mempelajari komputerisasi
3. Karyawan menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan target perusahaan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka disini penulis melakukan pembatasan masalah yang bertujuan agar pembahasannya lebih terfokus dan juga terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Jadi dengan demikian penulis membatasi masalahnya hanya pada Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan. Kemudian untuk tempat penelitiannya saya melakukannya di kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

D. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang ada diatas, maka disini penulis ingin melakukan penelitian , yaitu:

1. Apakah pelatihan dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara IV Medan?
2. Apakah pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara IV Medan?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang ingin dilakukan penulis disini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah pelatihan dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara IV Medan?
- b. Untuk mengetahui apakah pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara IV Medan?

2. Manfaat Penelitian

- a. Sebagai tambahan pengetahuan serta informasi bagi penulis mengenai kinerja karyawan pada kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

- b. Untuk bahan referensi penelitian selanjutnya agar dapat melakukan penelitian secara lebih luas terutama yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

F. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Mar'Atuh Shaliha, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanudin Makasar tahun 2017. Dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Pemerintahan Kota Makasar" sedangkan pada penelitian ini berjudul "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Dalam penelitian ini terdapat perbedaan, dan perbedaan penelitian terletak pada:

1. **Model Penelitian** : Dalam penelitian ini penulis menggunakan model Regresi Linier Berganda, dan penelitian terdahulu juga menggunakan model Regresi Linier Berganda.
2. **Variabel Penelitian** : Pada penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variable bebas (pelatihan dan budaya organisasi) dan 1 (satu) variable terikat yaitu kinerja karyawan sedangkan pada penelitian ini menggunakan 2 (dua) variable bebas yaitu (pelatihan dan motivasi) dan memiliki 1 (satu) variable terikat yaitu kinerja karyawan.
3. **Jumlah Observasi/sampel (n)** : Penelitian terdahulu berjumlah 96 orang sedangkan dalam penelitian ini berjumlah 63 orang .

4. **Waktu Penelitian** : Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2017 sedangkan penelitian ini tahun 2018.
5. **Lokasi Penelitian** : Pada penelitian terdahulu dilakukan di Pemerintahan Kota Makasar, sedangkan pada penelitian sekarang dilakukan pada Kantor Pusat PT, Perkebunan Nusantara IV Medan

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Definisi mengenai kinerja datang dari beberapa pakar. Pandangan yang pertama datang dari Hariandja. Menurutnya kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja yang dihasilkan pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi (Hariandja, 2012 : 52). Pandangan Hariandja terhadap kinerja karyawan tersebut diperkuat oleh pakar lain yang mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono, 2009 : 12). Rivai (2014 : 21) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan cara perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Dalam berbagai literature, pengertian kinerja sangat beragam seperti yang dikemukakan di atas. Namun, Sudarmanto (2009 : 258) mengategorikan dalam dua garis besar, yaitu :

- a. Kinerja merujuk pengertian sebagai hasil. Dalam konteks hasil (Bernardin, 2011 : 15) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan

hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Dari definisi tersebut Bernardin menekankan pengertian kinerja sebagai hasil, bukan karakter sifat (*trait*) dan perilaku. Pengertian kinerja sebagai hasil juga terkait dengan produktivitas dan efektivitas (Richard, 2012 : 81). Produktivitas merupakan hubungan antara jumlah barang dan jasa yang dihasilkan dengan jumlah tenaga kerja, modal, dan sumber daya yang digunakan dalam produksi itu.

- b. Kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku. Terkait dengan kinerja sebagai perilaku (Richard, 2012 : 74) menyatakan bahwa kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Pengertian kinerja sebagai perilaku juga dikemukakan oleh Rischard, (2012 : 10. Kinerja merupakan sinonim dengan perilaku. Kinerja adalah sesuatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Kinerja bukan konsekuensi atau hasil tindakan, tetapi tindakan itu sendiri (Richard 2013 : 65).

Dari berbagai pengertian yang telah disebutkan di atas, pada dasarnya kinerja karyawan merupakan perbuatan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai hasil tertentu yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja karyawan juga menekankan pada apa yang dihasilkan dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau apa yang keluar. Namun sebenarnya kinerja itu sendiri mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo, 2010 : 75). Dengan demikian, kinerja karyawan mencakup tentang pekerjaan yang dilakukan karyawan dan hasil yang dicapainya

dari pekerjaan tersebut, apa yang dikerjakannya, serta bagaimana cara karyawan tersebut mengerjakannya.

Dalam menilai kinerja karyawan, tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang berkaitan dengan berbagai bidang seperti kemampuan yang dimiliki karyawan, kerajinan dan kedisiplinan yang ditunjukkannya, bahkan hubungan kerja yang dimiliki karyawan tersebut dengan karyawan ataupun pihak lainnya dalam organisasi. Oleh karena itu, diperlukan indikator kinerja karyawan yang dijadikan sebagai ukuran dalam menilai kinerja karyawan tersebut. (Sudarmanto, 2009 : 41) menyatakan bahwa pengukuran kinerja merupakan hal yang sangat penting untuk dapat memperbaiki pelaksanaan kerja yang dapat dicapai. mengemukakan empat jenis ukuran kinerja, yaitu :

- 1) Ukuran uang, yang mencakup pendapatan, pengeluaran, dan pengembalian (*rate of return*).
- 2) Ukuran upaya atau dampak, yang mencakup pencapaian sasaran, penyelesaian proyek, tingkat pelayanan, serta kemampuan memengaruhi perilaku rekan kerja dan pelanggan.
- 3) Ukuran reaksi, yang menunjukkan penilaian rekan kerja, pelanggan atau pemegang pekerjaan lainnya.
- 4) Ukuran waktu, yang menunjukkan pelaksanaan kinerja dibandingkan jadwal, batas akhir, kecepatan respon, atau jumlah pekerjaan sasaran.

Hariandja, (2010 : 129) mengemukakan ada beberapa indikator dalam mengukur kinerja karyawan adalah kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam bekerja, dan kerjasama dengan orang lain.

Kualitas dalam hal ini yaitu tingkat kesalahan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, kerusakan yang diakibatkan oleh karyawan saat bekerja, dan kecermatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kuantitas merupakan jumlah pekerjaan yang dihasilkan. Penggunaan waktu dalam bekerja merujuk pada tingkat ketidakhadiran seorang karyawan, keterlambatan, waktu kerja efektif atau jam kerja yang hilang. Indikator yang terakhir adalah kerjasama dengan orang lain dalam bekerja baik atasan, rekan sekerja, maupun pihak-pihak terkait lainnya.

2. Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2012:68) :

- a. Tanggung jawab pribadi yang tinggi
- b. Berani mengambil dan menanggung risiko yang dihadapi,
- c. Tujuan yang realistis,
- d. Rencana kerja yang menyeluruh
- e. Berjuang untuk merealisasi tujuannya,
- f. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya,
- g. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

3. Faktor - Faktor Kinerja

Menurut Hakim (2011:65) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pendidikan, pelatihan, kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Untuk lebih jelasnya keenam faktor tersebut dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut :

a. Pendidikan

Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap tenaga kerja sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerja mereka. Pendidikan berhubungan dengan menambah pengetahuan umum dan pengertian tentang seluruh lingkungan kerja. Pendidikan berhubungan dengan menjawab *how* (bagaimana) dan *why* (mengapa), dan biasanya pendidikan lebih banyak dengan teori tentang pekerjaan. Sekaligus bahwa pendidikan merupakan suatu usaha untuk mengembangkan kemampuan berpikir dari seorang tenaga kerja.

b. Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu proses aplikasi, terutama terhadap peningkatan kecakapan. Karena itu, perlu dipelajari bagaimana caranya melaksanakan tugas dan pekerjaan tertentu. Pelatihan menyediakan para pegawai pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.

c. Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan , memberi atas hasil yang telah dicapai. Kebijakan organisasi dalam hal kompensasi memberi

pengutan perilaku kerja yang telah memberikan kontribusi positif bagi organisasi.

d. Motivasi

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Pada dasarnya motivasi dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka.

e. Lingkungan kerja

Sejauh mana tujuan organisasi tersebut telah tercapai dapat dilihat dari beberapa besar organisasi dalam memenuhi tuntutan lingkungannya. Memenuhi tuntutan lingkungan berarti dapat memanfaatkan kesempatan atau mengatasi tantangan lingkungan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan diorganisasi.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan suatu organisasi termasuk didalamnya mengelola sumber daya manusianya, sehingga diperlukan sekali prinsip-prinsip atau teori-teori manajemennya, termasuk teori kepemimpinan. Setiap kemampuan dalam kepemimpinan harus melekat erat pada seorang manajer, apapun ruang lingkup tanggung jawabnya. Karena tanpa kemampuan memimpin, lebih-lebih dalam hal manajemen sumber daya manusia, tidak mungkin seorang manajer berhasil baik dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja juga disebabkan oleh tiga variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi mereka (Gibson dkk, 2011:52), yaitu sebagai berikut

- a. variabel individu, meliputi kemampuan, ketrampilan, mental dan fisik, latar belakang terdiri dari keluarga, faktor sosial dan pengalaman, demografi, meliputi umur, asal-usul, jenis kelamin.
- b. Variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur organisasi dan design pekerjaan.
- c. Variabel psikologis, meliputi persepsi, sikap, kepribadian, perilaku, motivasi dan lainnya.

Kinerja merupakan hasil hubungan usaha (*effort*), kemampuan (*abilities*) dan *role perception*. Usaha (*effort*) merupakan hasil dari motivasi yang berarti pada jumlah energi fisik maupun mental dari individu yang digunakan dalam melaksanakan tugasnya. Kemampuan (*abilities*) adalah karakteristik pribadi yang digunakan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. *Roleperception* berarti arah atau acuan dimana karyawan percaya bahwa mereka seharusnya menyalurkan seluruh usahanya untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Kinerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat di golongankan pada 3 (tiga) kelompok yaitu kompensasi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen, Simanjuntak, (2011: 11) :

1) Kompensasi individu

Kompensasi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompensasi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam 6 (enam) golongan yaitu.

- a) Kemampuan dan keterampilan kerja
- b) Keahlian. Yang menggambarkan tentang kerja karyawan berdasarkan sejauh mana pengetahuan tentang hal yang mereka tangani lebih baik dari pada orang yang lain di bidang yang sama.
- c) Kebutuhan yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan pada hal-hal yang menggerakkan karyawan pada aktivitas-aktivitas dan menjadi dasar alasan berusaha.
- d) Tanggung jawab yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan keadaan wajib menanggung terhadap tugas-tugasnya.
- e) Latar belakang. Yang menggambarkan tentang kinerja karyawan dilihat dari titik tolak masa lalunya yang memberikan pemahaman kepada pekerjaannya apa yang ingin dia lakukan.
- f) Etos kerja. Yang menggambarkan kinerja karyawan berdasarkan sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem organisasi orientasi nilai budaya terhadap kinerja.

2) Faktor Dukungan organisasi

Kondisi dan syarat kerja. setiap seseorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.

Pengorganisasian yang dimaksud disini adalah untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran tersebut. Sedangkan penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang, penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, akan tetapi juga dipandang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja.

3) Faktor psikologis

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap dan motivasi, Rosyidah,(2013: 16-18).

Sedangkan menurut pandangan Henry Simamira (Mangkuenegara, 2010) kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor: (1) faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi. (2) faktor psikologis, terdiri dari persepsi *attitude* (sikap), *personality*, pembelajaran, motivasi. (3) faktor organisasi, terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, pengkargaan, struktur *job design* (Mangkuenegara2011: 14).

Perusahaan penting untuk mengetahui kinerja karyawan agar dapat mengambil langkah untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaannya dengan langkah mengikut sertakan karyawan ke pelatihan-pelatihn tertentu faktor lingkungan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya adalah bagaimana kondisi fisik tempat bekerj, pertan dan materi, waktu untuk bekerja pengawasan dan pelatuhan, desain organisasi dan iklim organisasi.(Adisty. 2013: 2.Vol. 02 No. 1)

Dari berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja, dapat disimpulkan bahwa kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor pendidikan, pelatihan, kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan

B. Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut sudarmanto (2009), mengatakan bahwa pelatihan kerja merupakan usaha yang direncanakan oleh perusahaan untuk memfasilitaskan pembelajaran kompetensi karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan. Kompetensi yang dimaksud meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dipandang penting atau berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tujuan utama pelatihan adalah agar pengetahuan, keterampilan, dan perilaku tadi dapat diterapkan dalam aktivitas sehari-hari dalam lingkungan kerja.

Menurut Jill Brookes (dalam Sudarmanto, 2009) dalam bukunya “*training development competence*” mendefenisikan pelatihan yaitu suatu

proses terencana untuk memodifikasi sikap, pengetahuan, perilaku, serta keahlian melalui pengalaman pembelajaran untuk mencapai kinerja efektif dalam suatu aktivitas.

2. Tujuan dan Manfaat serta Sasaran Pelatihan Kerja

Menurut Sekaran (2009) Pelatihan berdampak pada bidang utama seperti sebagai berikut:

- a) Meningkatkan moral karyawan. Pelatihan membantu karyawan untuk mendapatkan keamanan kerja dan kepuasan kerja. Semakin puas karyawan tersebut maka semakin besar moralnya, semakin dia akan memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi dan lebih rendah akan absensi dan perpindahan karyawan.
- b) Pengawasan kurang. Seorang karyawan terlatih akan kenal baik dengan pekerjaan dan akan perlu waktu kurang pengawasan. Dengan demikian, akan ada lebih sedikit pemborosan waktu dan upaya.
- c) Kecelakaan yang lebih sedikit. Kesalahan yang mungkin terjadi jika karyawan tidak memiliki pengetahuan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Semakin dilatih karyawan, semakin sedikit yang kemungkinan melakukan kecelakaan dalam pekerjaan dan karyawan menjadi lebih mahir.
- d) Kemungkinan promosi. Karyawan memperoleh keterampilan dan efisiensi selama pelatihan. Mereka menjadi lebih

memenuhi syarat untuk promosi. Mereka menjadi aset bagi organisasi.

- e) Peningkatan produktivitas. Pelatihan meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan. Karyawan yang terlatih menunjukkan kuantitas dan kualitas kinerja. Ada kurang pemborosan waktu, uang, dan sumber daya jika karyawan terlatih.

Menurut Sudarmanto (2009 : 183) terdapat indikator pelatihan kerja yang diantaranya antara lain:

- a) Pengetahuan
- b) Kemampuan berpikir
- c) Sikap
- d) Kecakapan

1. Jenis Pelatihan

Terdapat banyak pendekatan untuk pelatihan. Jenis pelatihan yang dapat diselenggarakan didalam organisasi yaitu: pelatihan kemampuan (*skills training*), pelatihan ulang (*re-training*), pelatihan lintas fungsional (*cross functional training*), pelatihan tim, pelatihan kreativitas. Tujuan pelatihan pada intinya dapat dikelompokkan menjadi 5 yaitu memperbaiki kinerja, memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi, mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan, membantu memecahkan masalah operasional dan mempersiapkan karyawan untuk promosi.

Pelatihan dan pengembangan menunjukkan perubahan-perubahan keahlian, pengetahuan sikap dan perilaku. Aktivitas-aktivitas pelatihan dan pengembangan adalah program perbaikan organisasional yang terencana dan penting bahwa aktivitas tersebut direncanakan secermat mungkin karena tujuan akhir adalah menghubungkan muatan pelatihan dengan perilaku kerja yang dikehendaki. Menurut Simamora (2012:344) pelatihan pegawai atau training adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap-sikap kerja (*attitudes*) para pegawai melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya.

Dalam pelatihan karyawan diberikan pengetahuan (*knowledge*) yaitu segenap pemahaman karyawan akan berbagai macam prosedur, proses-proses, peraturan-peraturan, ilmu- ilmu mengenai pekerjaan dan lain sebagainya. Kemudian karyawan juga dibekali dengan ketrampilan (*skill*) yaitu segenap penguasaan teknis karyawan akan perencanaan, hubungan interpersonal, pengambilan keputusan, peralatan-peralatan yang akan dipakai, serta sikap-sikap dan perilaku (*attitudes*) dalam bekerja yang berarti segenap kualitas perasaan pegawai terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, orang-orang lain dan juga taraf kesediaan karyawan untuk menampilkan perilaku-perilaku tertentu.

Pelatihan merupakan salah satu proses yang dibutuhkan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan mengetahui keterampilan seseorang dalam tahap pekerjaan. Penyelenggaraan training merupakan salahsatu usaha yang dilakukan uatu perusahaan dalam mengembangkan

sumber daya manusia untuk mengantisipasi adanya perubahan-perubahan yang tidak dapat diprediksi sebelumnya. Sedangkan menurut Simamora (2012:346) tujuan-tujuan utama pelatihan pada intinya adalah sebagai berikut memperbaiki kerja, memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi, mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan, mempersiapkan karyawan untuk promosi, mengorientasikan karyawan terhadap organisasi, membantu memecahkan permasalahan operasional, memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi.

Dari beberapa hal diatas yang menyangkut mengenai teknis pelaksanaan pelatihan, diharapkan oleh perusahaan agar pelatihan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik dan pada nantinya dapat menghasilkan produktivitas kerja karyawan yang tinggi.

C. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Dengan mengetahui perilaku manusia, apa sebabnya orang mau bekerja dan kepuasan-kepuasan apa yang dinikmatinya karena bekerja, maka seorang manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya. Tingkah laku seseorang dipengaruhi serta dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari diri sendiri (internal) dan dari luar (eksternal). Rangsangan ini akan menciptakan “motif dan motivasi” yang mendorong orang bekerja untuk memperoleh kebutuhan dan kepuasan dari hasil kerjanya. Sedangkan kerja merupakan sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Motif dapat diartikan sebagai Driving Force yang menggerakkan manusia untuk bertindak laku dan berbuat dengan tujuan tertentu. Menurut Malayu SP. Hasibuan (2012: 95) “motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”. Setiap manusia mempunyai kebutuhan dan keinginan. Keinginan untuk berhasil dan ketakutan akan gagal. Dari hal ini munculah motivasi yang mendorong manusia untuk mencapai apa yang diinginkannya. Menurut Robbins (Malayu S.P.Hasibuan, 2012: 96) “motivasi merupakan suatu kerelaan untuk usaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu”.

Motivasi pada dasarnya merupakan suatu kekuatan yang dimiliki oleh seseorang. Seperti yang telah dikemukakan diatas, motivasi timbul karena adanya motif dari orang tersebut dan dorongan baik internal maupun eksternal. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2012: 95), “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”. Didukung oleh pernyataan Harold Koontz (Malayu S.P. Hasibuan, 2012: 95) bahwa “motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan suatu kebutuhan atau tujuan”.

Usmara (2006:014) motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan tenaga yang berasal dari dalam maupun luar individu yang memulai sikap dan menetapkan bentuk, arah serta intensitasnya. Hodgetts dan luthans

mengemukakan motivasi sebagai proses psikologis melalui keinginan yang belum terpuaskan, yang diarahkan ke pencapaian tujuan/insentif.

Definisi tersebut menunjukkan bahwa motivasi menggambarkan suatu kekuatan yang menggerakkan manusia bersikap dengan cara tertentu. Menurut Stokes (1966:92) motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, motivasi kerja juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Hal ini memperlihatkan bahwa motivasi muncul karena adanya suatu kebutuhan. Kebutuhan menunjukkan adanya kekurangan yang dialami individu.

Kekurangan dapat bersifat fisiologis (kebutuhan dasar manusia), psikologis (kebutuhan akan harga diri) atau, sosiologis (kebutuhan berinteraksi sosial). Kebutuhan tersebut didorong dan diarahkan untuk mengurangi kekurangan akan kebutuhan. Pemahaman yang baik mengenai motivasi dapat menjadi suatu alat yang berharga untuk memahami munculnya perilaku tertentu dalam organisasi, memprediksi efek dari setiap tindakan dari manajerial dan mengarahkan perilaku agar sasaran organisasi dan individu dapat tercapai.

Motivasi memberikan energi yang menggerakkan untuk memuaskan kebutuhan manusia akan prestasi, cinta, rasa aman, pengakuan dari orang lain, mendapatkan pengalaman baru, harga diri dan kemampuan untuk meraih cita-cita. Menurut Toha dan Miftaha (2011:203) motivasi merupakan salah satu unsur pokok dalam perilaku seseorang. Motivasi adalah suatu proses

psikologi namun demikian, ini bukan berarti bahwa motivasi adalah satu-satunya unsur yang bisa menjelaskan adanya perilaku seseorang.

2. Motivasi Kebutuhan

Motivasi Kebutuhan (Maslow's hierarchy of needs model) dikemukakan oleh Maslow. Pada teori ini, manusia termotivasi untuk berperilaku atau melakukan kegiatan karena adanya berbagai kebutuhan hidup, Malayu (2010:444). Maslow memandang bahwa manusia termotivasi karena lima kebutuhan yang tersusun sebagai sebuah hierarki. Konsep hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh A. Maslow adalah:

- a. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*) yaitu penggunaan potensi diri, pertumbuhan, perkembangan diri seperti menyelesaikan penugasan-penugasan yang bersifat menantang, melakukan pekerjaan kreatif dan pengembangan ketrampilan.
- b. Kebutuhan harga diri (*esteem needs*) yaitu status atau kedudukan, kepercayaan diri, pengakuan, reputasi dan prestasi, apresiasi, kehormatan diri, penghargaan seperti kekuasaan, ego, promosi, hadiah, status, symbol, pengakuan jabatan, penghargaan.
- c. Kebutuhan sosial (*social needs*) yaitu cinta, kasih sayang, persahabatan, perasaan memiliki dan diterima dalam kelompok, kekeluargaan dan sosialisasi seperti kelompok-kelompok kerja formal dan informal, kegiatan-kegiatan yang disponsori perusahaan atau acara-acara peringatan.

- d. Kebutuhan keamanan dan rasa aman (*safety and security needs*) yaitu perlindungan dan stabilitas seperti pengembangan karyawan, kondisi kerja yang aman, rencana-rencana senioritas serikat kerja, tabungan, uang pesangon, jaminan pensiun, asuransi, sistem penanganan keluhan.
- e. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*) yaitu makan, minum, perumahan, seks, istirahat, ruang istirahat, udara bersih untuk bernafas, air untuk minum, liburan, cuti, balas jasa dan jaminan sosial, periode istirahat on the job.

3. Faktor - Faktor Motivasi Kerja

Motivasi merupakan faktor intrinsik, yang lebih banyak dilakukan oleh karyawan. Sedangkan faktor kesehatan merupakan faktor ekstrinsik, di bawah pengawasan supervisor atau orang lain dibandingkan karyawan atau pegawai.

Faktor-faktor pertumbuhan atau motivator yang intrinsik terhadap pekerjaan adalah prestasi, pengakuan atas prestasi, kerja itu sendiri pertumbuhan atau kemajuan. Faktor-faktor usaha menghindari ketidakpuasan atau *hygiene* yang ekstrinsik terhadap pekerjaan meliputi kebijakan administrasi perusahaan, pengawasan, hubungan interpersonal, kondisi kerja, gaji, status dan rasa aman.

4. Prinsip - prinsip dalam Motivasi Kerja Pegawai

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:100), terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan atau pegawai diantaranya sebagai berikut:

- a. Prinsip partisipasi dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
- b. Prinsip komunikasi pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas dengan informasi yang jelas, karyawan atau pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- c. Prinsip mengakui adil bawahan pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan atau pegawai) mempunyai adil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- d. Prinsip pendelegasian wewenang pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan atau pegawai untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukan, akan membuat karyawan atau pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
- e. Prinsip memberi perhatian pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan atau pegawai, akan

memotivasi karyawan atau pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

D. Penelitian Sebelumnya

Dalam suatu penelitian diperlukan dukungan hasil-hasil penelitian yang telah ada sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian tersebut.

Table 2.1 Penelitian sebelumnya

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Hasil Penelitian
1	Sunaryo	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di PT. Sawit Bandar Durian Medan.	Budaya Organisasi, Dan Pelatihan	Kinerja Karyawan	Hasil Penelitian Yang Dilakukan Menunjukkan Bahwa Secara Bersama-Sama Dan Parsial Budaya Organisasi Dan Pelatihan Mempengaruhi Kinerja Karyawan
2	Indah Rizky Octaviany	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Taspen Kantor Cabang Semarang.	Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Hasil Penelitian Yang Dilakukan Menunjukkan Bahwa Secara Bersama-Sama Dan Parsial Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan.

3	Syafitri Diah Kusumawati	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Regional I Badan Kepegawaian Negara Yogyakarta	Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Hasil Penelitian Menunjukkan Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Secara Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.
4	Anik Hermaningsi	Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pegawai Negeri Sipil	Pelatihan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Hasil Penelitian Menunjukkan Pelatihan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Secara Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
5	Mar'atu Shaliha	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pemerintah Kota Makasar	Budaya Organisasi Dan Pelatihan	Kinerja Karyawan	Hasil Penelitian Yang Dilakukan Menunjukkan Bahwa Secara Bersama-Sama Dan Parsial Budaya Organisasi Dan Pelatihan Mempengaruhi Kinerja Karyawan

6	Khairul Akhir Lubis	Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pusat PTPN IV MEDAN	Pelatihan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Hasil Penelitian Menunjukkan Pelatihan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Secara Parsial Dan Simultan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
7.	Kumara dan Utama	Pengaruh Pelatihan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta- Bali	Pelatihan dan Kepemimpinan	Kinerja Karyawan	Hasil Penelitian Menunjukkan Pelatihan, Dan Kepemimpinan Secara Parsial Dan Simultan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Sumber : Diolah Penulis , 2019

E. Kerangka Konseptual

kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja yang dihasilkan pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi (Hariandja, 2012 : 52).

Menurut Hakim (2011:65) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pendidikan, pelatihan, kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan.

Menurut sudarmanto (2009), mengatakan bahwa pelatihan kerja merupakan usaha yang direncanakan oleh perusahaan untuk memfasilitaskan pembelajaran kompetensi karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan.

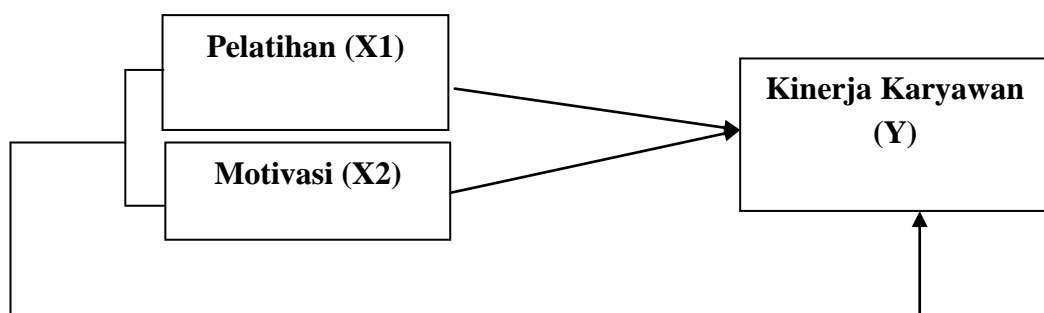
Tujuan utama pelatihan adalah agar pengetahuan, keterampilan, dan perilaku tadi dapat diterapkan dalam aktivitas sehari-hari dalam lingkungan kerja.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2012: 95), “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”.

Motivasi pada dasarnya merupakan suatu kekuatan yang dimiliki oleh seseorang. Seperti yang telah dikemukakan diatas, motivasi timbul karena adanya motif dari orang tersebut dan dorongan baik internal maupun eksternal.

Berdasarkan beberapa teori diatas maka dapat dibuat kerangka konseptual sebagai berikut ini:

Kerangka Konseptual



Sumber : diolah penulis 2019

F. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. (Sugiyono, 2009: 96),

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis membuat perumusan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Pelatihan, dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara IV Medan
2. Pelatihan, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuantitatif karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan causal antar dua variabel atau lebih (Rusiadi, 2014:14). Penelitian kuantitatif ini menyajikan analisa data statistik deskriptif dan statistik inferensial dengan model regresi linier berganda.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi pada penelitian ini adalah di kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Dengan jangka waktu penelitian dimulai dari bulan Oktober 2018 sampai dengan Desember 2018 selesai.

**Table 3.1
Skedul Proses Penelitian**

No	Aktivitas	2018-2019																	
		Desember 2018			Januari 2019			Februari 2019			Maret 2019			April 2019			Mei 2019		
1	Penyusunan proposal																		
2	Bimbingan/ perbaikan proposal																		
3	Seminar proposal																		
4	Pengumpulan Data																		
5	Pengolahan dan Analisis Data																		

3. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Data yang dibuat oleh peneliti mempunyai maksud khusus untuk menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Untuk data pada penelitian ini, peneliti mengumpulkannya sendiri dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.

b. Sumber Data

Data yang diperoleh dari peneliti yaitu data secara langsung ke objek penelitian dalam hal ini objek penelitiannya adalah kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

D. Variabel Penelitian & Defenisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Pada penelitian ini, penulis menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yang dimana pelatihan dan motivasi kerja serta untuk varibel terikatnya kinerja karyawan.

2. Defenisi Operasional

Table 3.2 Variabel Penelitian & Defenisi Operasional

Variabel	Deskripsi	Indikator	Skala Angket
Pelatihan (X ₁)	Menurut Sudarmanto (2009), mengatakan bahwa pelatihan kerja merupakan usaha yang direncanakan oleh perusahaan untuk memfasilitaskan pembelajaran kompetensi karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan.	a) Pengetahuan b) Kemampuan berpikir c) Sikap d) Kecakapan Sudarmanto (2009 : 183)	Likert
Motivasi (X ₂)	Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2012: 95), “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang	a) Kebutuhan aktualisasi diri b) Kebutuhan	Likert

	menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.	fisiologis c) Kebutuhan harga diri d) Kebutuhan sosial e) Kebutuhan keamanan dan rasa aman. Malayu (2010:444).	
Kinerja Karyawan (Y)	kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja yang dihasilkan pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi (Hariandja, 2012 : 52).	a) Kualitas b) Kuantitas c) Penggunaan waktu d) Kerjasama Hariandja, (2010 : 129)	Likert

Sumber : diolah penulis, 2018

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Angket (*questionnaire*)

suatu daftar yang dimana terdapat pertanyaan/pernyataan yang harus dijawab atau diisi oleh responden. Disini penulis menggunakan angket tertutup, yang dimana jawaban pada setiap pertanyaan/pernyataan sudah disediakan dan kemudian responden bebas memberikan suatu jawaban pada setiap pertanyaan sesuai alternatif jawaban yang telah disiapkan.

Pada angket tersebut terdapat yang namanya skala likert, yang dimana dapat mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena tertentu yang ingin diketahui. Dalam angket skala Likert ini biasanya disediakan lima alternatif jawaban, misalnya: SS, S, KS, TS, dan STS, untuk penskoran jawaban

Sangat Setuju (SS) = 5, Setuju (S) = 4, Kurang Setuju (KS) = 3, Tidak Setuju (TS) = 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) = 1.

2. Observasi

Didalam penelitian ini dilakukan sebelum dilaksanakannya pengambilan data. Hal ini digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menyusun instrumen penelitian.

3. Wawancara

Wawancara yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan wawancara tidak terstruktur karena hanya ingin mendapatkan informasi tambahan atau garis besar permasalahan dari responden yang telah mengisi kuisioner.

F. Teknik Analisa Data

Dalam penelitian ini metode analisis yang dipakai adalah analisis kuantitatif, untuk memperhitungkan dan juga memperkirakan secara kuantitatif dari beberapa faktor secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Rusiadi,2013).

2. Regresi Linier Berganda.

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besar pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya (Suharyadi, 2008). Dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui

apakah adanya pengaruh produktivitas kerja karyawan. Secara matematik persamaan tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan :

Y	= kinerja karyawan
a	= Konstanta
x_1x_2	= pelatihan dan motivasi
e	= Error term.

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, lebih dulu diuji kelayakan model Regresi Berganda (*Multiple regression*) agar perkiraan menjadi tidak bias, maka dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu:

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti dan mendekati distribusi normal. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik, yaitu *Normality Probability Plot*. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

b. Uji Multikolinearitas

Suatu keadaan dimana variable independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIP* (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai *Tolerance* $> 0,1$ atau nilai *VIP* < 5 , maka tidak terjadi *multikoloneritas* (Situmorang,2008:104).

c. Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah korelasi antara variabel itu sendiri, pada pengamatan yang berbeda waktu atau individu. Umumnya kasus otokorelasi banyak terjadi pada data time series. Autokorelasi dapat dideteksi melalui uji Durbin-Watson yang merupakan cara yang paling populer, bahkan beberapa program siap pakai termasuk SPSS pun menyediakan fasilitas untuk melakukan uji tersebut. Santosa dan Ashari (2005:240) menyatakan, uji ini menghasilkan nilai DW hitung (d) dan nilai DW tabel (d_L & d_u), dengan aturan pengujiannya sebagai berikut.

1. Apabila $d < d_L$, terjadi masalah autokorelasi positif yang perlu perbaikan.
2. Apabila $d_L < d < d_u$, ada masalah autokorelasi positif tetapi lemah, dimana perbaikan akan lebih baik.

3. Apabila $d_u < d < 4-d_u$, tidak ada masalah autokorelasi.
4. Apabila $4-d_u < d < 4-d_L$, masalah autokorelasi lemah, dimana dengan perbaikan akan lebih baik. $4-d_L < d$, masalah autokorelasi serius.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidak samaan *variance* dari residual suatu pengamatan lainnya. Model regresi yang tidak baik adalah tidak terjadi *heteroskedastisitas*. Deteksi dapat dilakukan dengan melihat ada tidanya pola tertentu pada *scatterplot*. Jika probabilitassignifikan diatas tingkat kepercayaan 5% (0,05) dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya *heteroskedastisitas* (Situmorang, 2008:73).

e. Uji Simultan (F)

Uji F-Statistik ini dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel. Jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak yang berarti variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

Nilai F-hitung dapat diperoleh dengan rumus:

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

Keterangan :

R² = Koefisien Determinasi

- K = Jumlah variabel independen ditambah intercept dari suatu model persamaan
 N = Jumlah sampel

f. Uji Parsial (t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh setiap variable nyata atau tidak. Menurut Rusiadi (2014:131) rumus menghitung t yaitu

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

Dengan taraf signifikan 5 % uji dua pihak dan dk = n-2

Keterangan :

- a) Bila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka tidak ada hubungan signifikan masing-masing variabel x terhadap variabel y.
- b) Hal lain tolak H_0 , ada hubungan signifikan masing-masing variabel x terhadap variabel y.

g. Uji Determinasi (R^2)

Uji Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Menurut Ghozali (2013) kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika hasil lebih mendekati

angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sejarah PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) disingkat PTPN IV didirikan berdasarkan peraturan pemerintah Nomor 9 Tahun 1996 tentang pelebunan Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Perkebunan Nusantara VIII menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Perkebunan Nusantara IV dan Akta Pendirian Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Perkebunan Nusantara IV No. 37 tanggal 11 maret 1996 yang dibuat dihadapan Notaris Hukum Kamil, SH dan Anggaran Dasartelah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia melalui Surat Keputusan Nomor : C2-8332 HT.01.01.Th.96 Tanggal 8 Agustus 1996 dan telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 8675, Anggaran Dasar yang telah disesuaikan dengan UU No 40. Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas berdasarkan akta Notaris Sri Ismiyati, SH No 11 Tanggal 4 Agustus 2008, anggaran dasar telah mengalami beberapa kali perubahan, terakhir berdasarkan Akta pernyataan Keputusan Rapat Umum Pemegang Saham No 19 Tanggal 18 Oktober 2012 yang dibuat dihadapan Notaris Ihdina Marbun SH.

PTPN IV (Persero) mengusahakan perkebunan dan pengolahan komoditas kelapa sawit dan teh yang mencakup pengolahan areal tanaman, kebun bibit dan pemeliharaan tanaman yang menghasilkan pengolahan komoditas menjadi bahan baku berbagai industri, pemasaran komoditas yang dihasilkan dan pendukung lainnya. PTPN IV memiliki 30 Unit Kebun mengelola budidaya kelapa sawit dan teh, dan tiga Proyek Pembangunan kebun Inti Kelapa Sawit satu Unit Proyek

Pengembangan kebun Plasma Kelapa Sawit yang menyebar di 9 *Kabupaten Langkat, Deli Serdang, Serdang Bedagai, Simalungun, Asahan, Labuhan Batu, Padang Lawas, Batu Bara dan Mandailing Natal.*

Dalam proses pengolahan, PTPN IV memiliki 15 (lima belas) Unit Pabrik Kelapa Sawit (PKS) dengan kapasitas total 575 ton Tandan Buah Segar (TBS) per jam, 2 (dua) Unit Pabrik Teh dengan kapasitas tptal 154 ton daun Teh Basah (DTB) per hari, dan 1 (satu) Unit Pabrik Pengolahan Inti Sawit dengan kapasitas 540 ton perhari nya. PTPN IV juga didukung oleh 1 (satu) Unit Engineering Manufacturing and Construction yaitu Pabrik Mesin Tenera (PMT) dan 3 (tiga) Unit Usaha Rumah Sakit yaitu: RS. Laras, Rs. Balimbingan, RS. Pabatu. Seluruh Unit Usaha dan Proyek Pengembangan PTPN IV dikelompokan ke dalam 5 (lima) Grup Unit Usaha (GUU).

b. Visi dan Misi

Setiap perusahaan baik kecil atupun besara haruslah memiliki visi dan misi sebagai pedoman awal untuk pengembangan usaha kedepannya.

Visi:

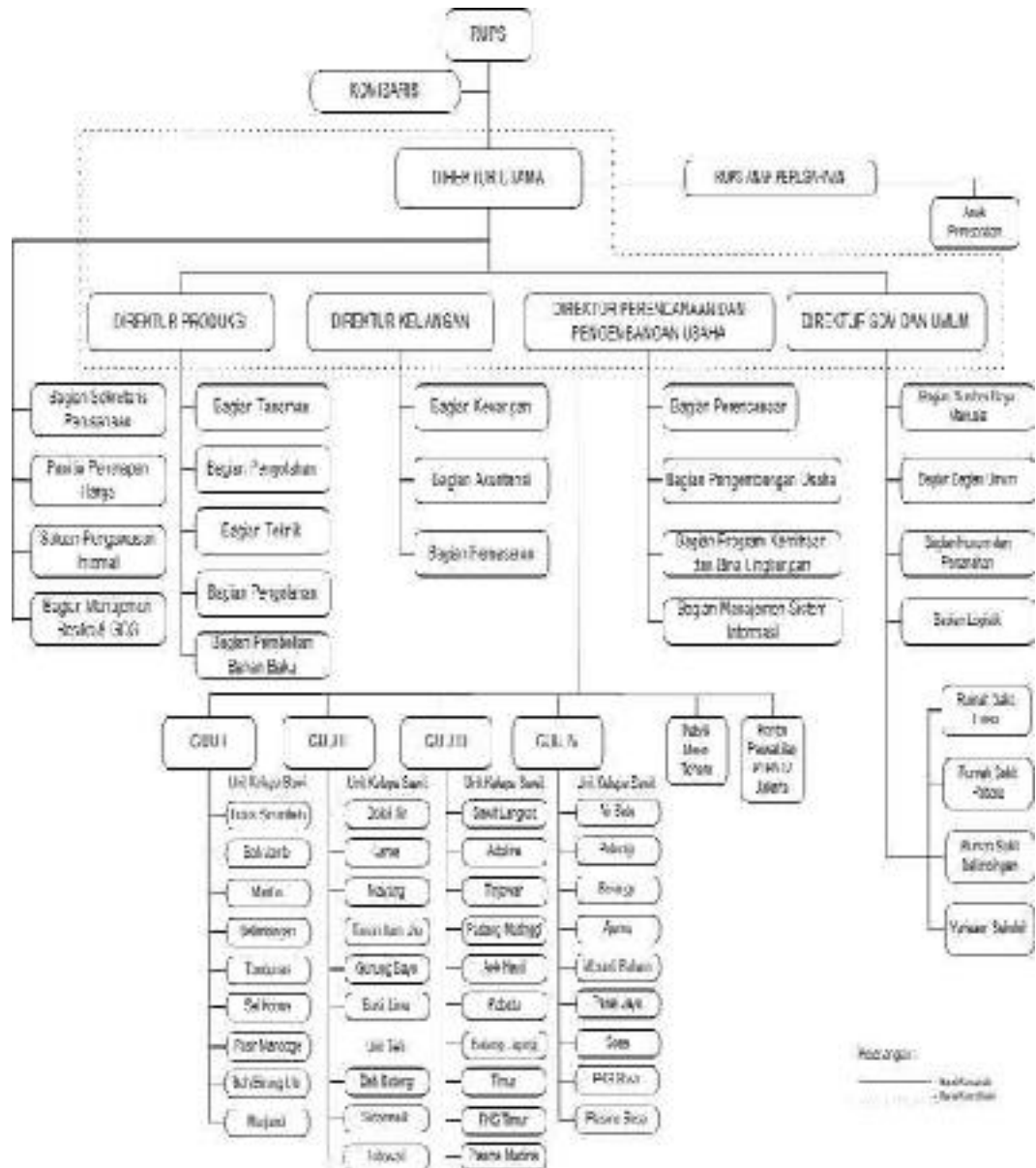
PT Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) “Menjadi Perusahaan Agro Industri yang Unggul dan Berkelanjutan”.

Misi:

1. Menyelenggarakan usaha agro industri berbasis kelapa sawit dan teh.
2. Menjalankan usaha dengan prinsip-prinsip usaha terbaik, inovatif, dan berdaya saing tinggi.
3. Menyelaraskan kegiatan usaha dengan masyarakat dan stakeholders melalui kemitraan yang menguntungkan serta berwawasan lingkungan.

4. Ikut menunjang program pemerintah dalam upaya peningkatan lingkungan.

Gambar Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara IV Medan



Sumber: Dioalah Penulis 2019

A. HASIL ANALISIS PENELITIAN

1. KARAKTERISTIK RESPONDEN

a. Usia

Tabel 4.1. USIA

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30	25	39,7	39,7	39,7
31-40	22	34,9	34,9	74,6
41-50	16	25,4	25,4	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Sumber: data primer yang diolah spss 19

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa usia 20-30 tahun sebanyak 25 orang, jumlah usia 31-40 tahun sebanyak 22 orang, jumlah usia 41-50 tahun sebanyak 16 orang. Total keseluruhan data usia responden sebanyak 63.

b. Pendidikan

Tabel 4.2. PENDIDIKAN

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMK	12	19,0	19,0	19,0
D3	4	6,3	6,3	25,4
S1	42	66,7	66,7	92,1
S2	5	7,9	7,9	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Sumber: data primer yang diolah spss 19

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa pendidikan SMK sebanyak 12 orang, jumlah pendidikan D3 sebanyak 4 orang, jumlah pendidikan S1

sebanyak 42 orang, dan jumlah pendidikan S2 sebanyak 5 orang. Total keseluruhan data pendidikan responden sebanyak 63.

c. Jenis Kelamin

Tabel 4.3.. JENIS KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid LAKI-LAKI	18	28,6	28,6	28,6
PEREMPUA	45	71,4	71,4	100,0
N				
Total	63	100,0	100,0	

Sumber: data primer yang diolah spss 19

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa jenis kelamin LAKI-LAKI sebanyak 18 orang, jumlah jenis kelamin PEREMPUAN sebanyak 45 orang. Total keseluruhan data jenis kelamin responden sebanyak 63.

2. UJI VALIDITAS DATA

a. Uji Validitas Variabel (X1)

Tabel 4.4. Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	11,3810	11,724	,831	,758
X1.2	11,2698	13,103	,695	,801
X1.3	11,3016	14,214	,707	,799
X1.3	11,4603	15,188	,584	,830
X1.5	10,5238	17,028	,461	,857

Sumber: diolah spss 19

Hasil nilai validitas output spss 19 pada variabel pelatihan terdapat pada kotak *corrected item-total correlation* yang dimana artinya ke 5

butir pertanyaan dinyatakan valid dikarenakan nilai validitas lebih besar dari r tabel pada N=63 pada 5% sebesar 0,254.

b. Uji Validitas Variabel (X2)

Tabel 4.5. Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	13,1111	8,520	,551	,795
X2.2	13,0159	6,822	,857	,702
X2.3	13,1111	8,391	,587	,787
X2.4	13,7143	7,240	,378	,890
X2.5	13,0159	6,822	,857	,702

Sumber: diolah spss 19

Hasil nilai validitas output spss 19 pada variabel motivasi kerja terdapat pada kotak *corrected item-total correlation* yang dimana artinya ke 5 butir pertanyaan dinyatakan valid dikarenakan nilai validitas lebih besar dari r tabel pada N=63 pada 5% sebesar 0,254.

c. Uji Validitas Variabel (Y)

Tabel 4.6. Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	10,6667	17,710	,677	,815
Y2	10,6667	18,419	,665	,819
Y3	10,7937	17,328	,729	,801
Y4	11,1905	18,995	,672	,819
Y5	10,5238	17,802	,583	,844

Sumber: diolah spss 19

Hasil nilai validitas output spss 19 pada variabel kinerja karyawan terdapat pada kotak *corrected item-total correlation* yang dimana artinya ke 5 butir pertanyaan dinyatakan valid dikarenakan nilai validitas lebih besar dari r tabel pada N=63 pada 5% sebesar 0,254.

3. UJI REALIBILITAS DATA

a. Uji Realibilitas Variabel (X1)

Tabel 4.7. Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,845	5

Sumber: diolah spss 19

Hasil nilai output spss 19 diketahui nilai realibilitas pada pelatihan sebesar $0,845 > 0,5$. Hasil uji validitas dan realibilitas pada pelatihan sudah memadai maka hasil ini dapat dipercaya untuk dilakukan dalam penelitian.

b. Uji Realibilitas Variabel (X2)

Tabel 4.8. Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,814	5

Sumber: diolah spss 19

Hasil nilai output spss 19 diketahui nilai realibilitas pada motivasi kerja sebesar $0,814 > 0,5$. Hasil uji validitas dan realibilitas pada

motivasi kerja sudah memadai maka hasil ini dapat dipercaya untuk dilakukan dalam penelitian.

c. Uji Realibilitas Variabel (Y)

Tabel 4.9. Reliability Statistics

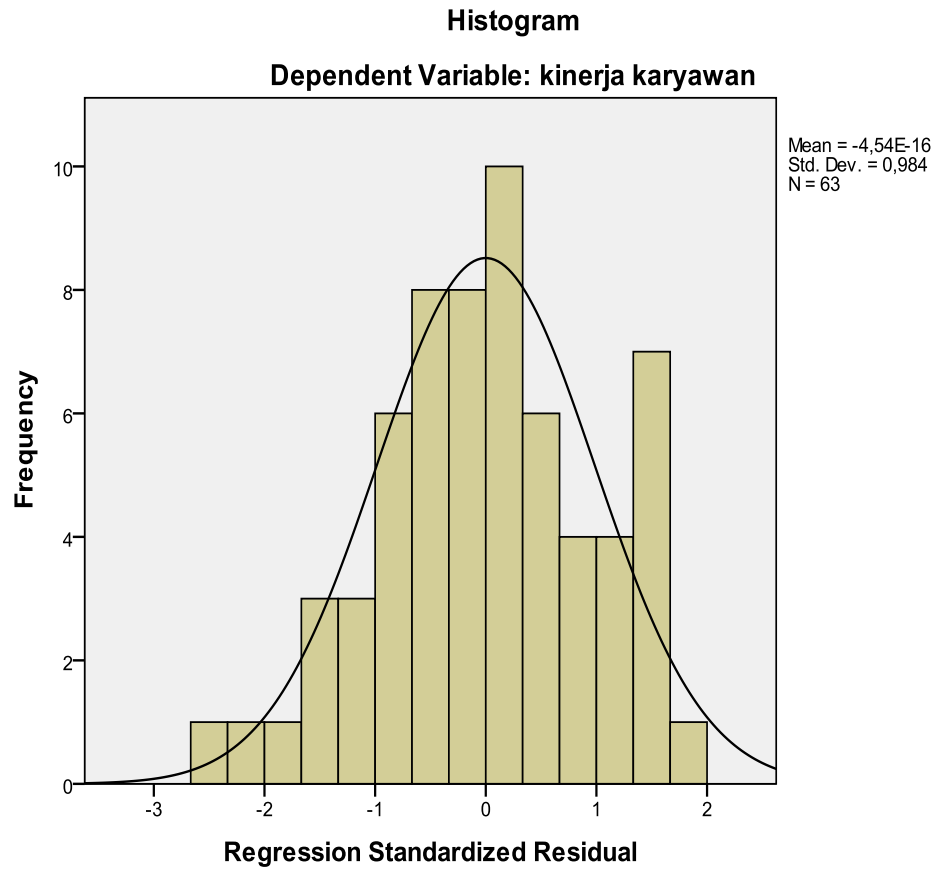
Cronbach's Alpha	N of Items
,850	5

Sumber: diolah spss 19

Hasil nilai output spss 19 diketahui nilai realibilitas pada kinerja karyawan sebesar $0,850 > 0,5$. Hasil uji validitas dan realibilitas pada kinerja karyawan sudah memadai maka hasil ini dapat dipercaya untuk dilakukan dalam penelitian.

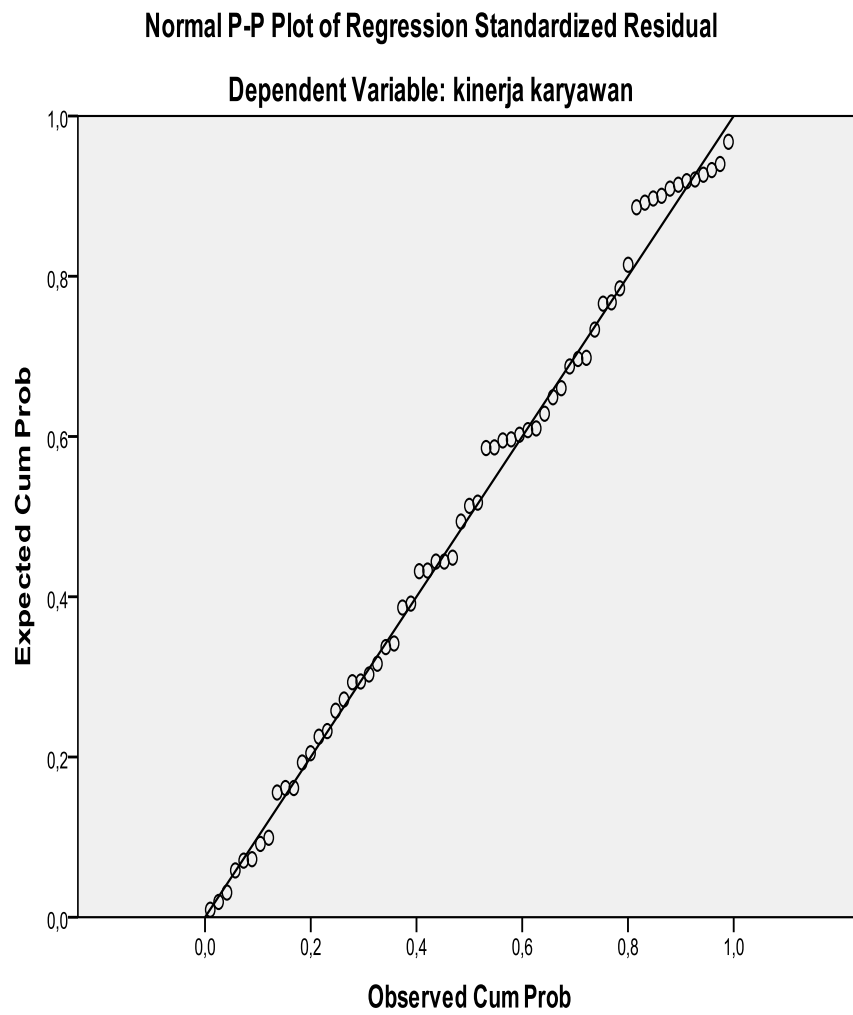
4. UJI ASUMSI KLASIK

a. Uji Normalitas Data



Gambar 4.1. Histogram Kinerja Karyawan

Dari gambar diatas dapat kita lihat bahwa data dalam penelitian ini telah berdistribusi normal yaitu dimana bisa dilihat dari gambar hitogram yang memiliki kecembungan seimbang ditengah.



Gambar 4.2. Normal P-P Plot

Dan juga dapat dilihat dari gambar normal p-p plot terlihat bahwa titik-titik berada diantara garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa sebaran data berdistribusi normal.

b. Multikolinieritas

Berikut ini merupakan tabel coefficients yang didalamnya terdapat nilai multikolinieritas.

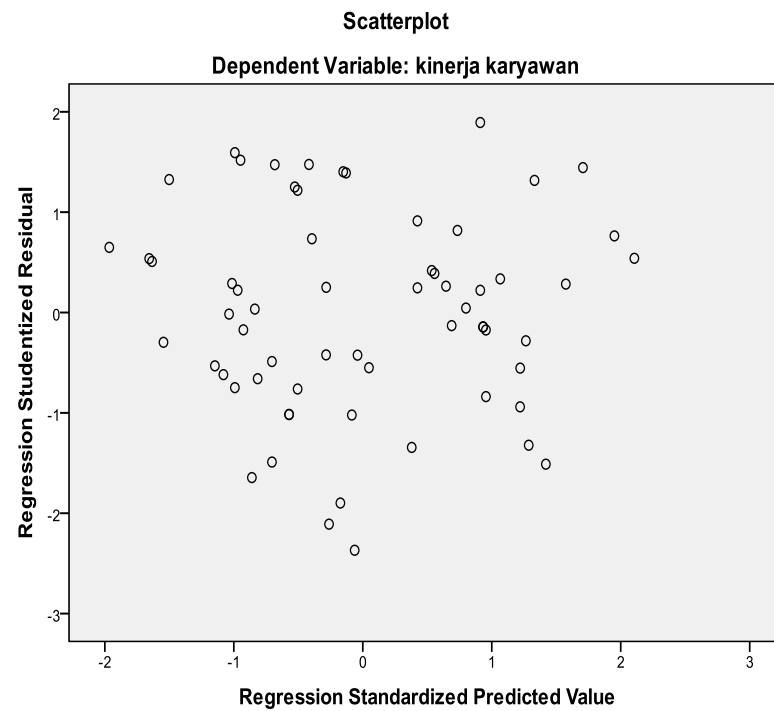
TABEL 4.10. COFFICIENTS

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan	,799	1,252
	Motivasi Kerja	,799	1,252

Sumber: diolah spss 19

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa semua variabel dalam penelitian ini (pelatihan dan motivasi kerja) terbebas dari masalah multikolinieritas yaitu dapat dilihat dari nilai VIF variabel yang besarnya kurang dari angka 10 dan nilai tolerance jauh melebihi angka 0,1.

c. Heteroskedastisitas



Gambar 4.2. Normal P-P Plot

Diketahui gambar scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak serta tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar tersebut juga menunjukkan bahwa sebaran data ada disekitar titik nol. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas.

d. Korelasi

1) Korelasi Parsial

Tabel 4.11. Correlations

		kinerja karyawan	pelatihan	motivasi kerja
Pearson Correlation	kinerja karyawan	1,000	,749	,627
	pelatihan	,749	1,000	,448
	motivasi kerja	,627	,448	1,000
Sig. (1-tailed)	kinerja karyawan	.	,000	,000
	pelatihan	,000	.	,000
	motivasi kerja	,000	,000	.
N	kinerja karyawan	63	63	63
	pelatihan	63	63	63
	motivasi kerja	63	63	63

Sumber: diolah spss 19

Table Correlation menunjukkan Corelation Parsial variabel dependent dengan variabel independent yang dimana :

- a) Hasil pearson correlation pelatihan memiliki hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, yang dimana nilai korelasi pelatihan sebesar 0,749 pada sig 0,000.
- b) Hasil pearson correlation motivasi kerja memiliki hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, yang dimana nilai korelasi motivasi kerja sebesar 0,627 pada sig 0,000.

2) Korelasi simultan

Tabel 4.12. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change	
1	,816	,666	,655	3,06119	,666	59,941	2	60	,000	1,459

Sumber: diolah spss 19

Hasil nilai R sebesar 0,816 sebagai nilai korelasi berganda artinya pelatihan dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan berada pada taraf hubungan yang sangat erat.

B. REGRESI LINIER BERGANDA

Tabel 4.13. Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5,082	1,979		-2,567	,013
	pelatihan	,659	,094	,585	7,015	,000
	motivasi kerja	,565	,129	,364	4,367	,000

Sumber: diolah spss 19

Dari hasil uji regresi linier berganda yang ditunjukkan pada tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

$$Y = -5,082 + 0,659 x_1 + 0,565 x_2 + e$$

1. Jika segala sesuatu variabel-variabel bebas dianggap konstan baik itu pelatihan dan motivasi kerja, maka nilai kinerja karyawan adalah -5,082.
2. Jika pelatihan terus ditingkatkan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,659.
3. Jika motivasi kerja terus ditingkatkan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,565.

a. Uji – t (Uji Hipotesis Parsial)

Tabel 4.14. Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5,082	1,979		-2,567	,013
	pelatihan	,659	,094	,585	7,015	,000
	motivasi kerja	,565	,129	,364	4,367	,000

Sumber: diolah spss 19

Interprestasi dari hasil Uji – t :

- 1) Nilai t hitung pelatihan sebesar t-hitung (7,015) > t- tabel (2,000) kemudian nilai sig 0,000 < 0,05 sehingga Ha diterima dan H0 ditolak artinya pelatihan signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.
- 2) Nilai t hitung motivasi kerja sebesar t-hitung (4,367) > t- tabel (2,000) kemudian nilai sig 0,000 < 0,05 sehingga Ha diterima dan H0 ditolak artinya motivasi kerja signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Uji – f (Uji Hipotesis simultan)

Tabel 4.15. ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1123,399	2	561,700	59,941	,000
	Residual	562,252	60	9,371		
	Total	1685,651	62			

Sumber: diolah spss 19

Hasil uji ANOVA dengan analisis F (Fisher) diketahui nilai F hitung sebesar (59,941) > F tabel (2,37) sehingga H_a diterima artinya pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Uji – D (Eliminasi)

Tabel 4.16. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change	
1	,816	,666	,655	3,06119	,666	59,941	2	60	,000	1,459

Sumber: diolah spss 19

Nilai Adjusted R square sebesar 0,655 atau 65,5% artinya variasi dari kinerja karyawan mampu dijelaskan sebesar 65,5% oleh pelatihan dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya 34,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk didalam model penelitian.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pearson correlation menunjukkan bahwa pelatihan memiliki hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga hasil uji hipotesis juga menunjukkan hipotesis diterima, yang dimana pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Perkebunana Nusantara IV Medan.

Dan hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakuakn oleh Kumara dan Utama (2016) bahwa Pelatihan berpengaruh langsung Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Satriya Cottages Kuta Bali.

Dengan demikian maka tanpa pelatihan yang tepat karyawan tidak menerima informasi dan pengembangan keterampilan ke potensi maksimal yang digunakan untuk menyelesaikan tugas.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pearson correlation menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga hasil uji hipotesis juga menunjukkan hipotesis diterima, yang dimana motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Perkebunana Nusantara IV Medan.

Dan hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakuakn oleh Indra Risky Oktavian (2012) tentang Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan PT. TASPEN (PERSERO) KANTOR CABANG UTAMA SEMARANG.

Dengan demikian pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai t hitung pelatihan sebesar t-hitung (7,015) > t- tabel (2,000) kemudian nilai sig 0,000 < 0,05 sehingga Ha diterima dan H0 ditolak artinya pelatihan signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Nilai t hitung motivasi kerja sebesar t-hitung (4,367) > t- tabel (2,000) kemudian nilai sig 0,000 < 0,05 sehingga Ha diterima dan H0 ditolak artinya motivasi kerja signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Hasil uji ANOVA dengan analisis F (Fisher) diketahui nilai F hitung sebesar (59,941) > F tabel (2,37) sehingga Ha diterima artinya pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Dan untuk nilai Adjusted R square sebesar 0,655 atau 65,5% artinya variasi dari kinerja karyawan mampu dijelaskan sebesar 65,5% oleh pelatihan dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya 34,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk didalam model penelitian.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan, maka penulis mencoba untuk memberikan saran serta masukkan sebagai berikut :

1. Sebaiknya PT. Perkebunan Nusantara IV Medan mendorong karyawannya dalam berinovasi dan mendukung pengambilan resiko dalam pekerjaan, serta menekankan pada karyawan agar lebih teliti lagi dalam penyelesaian pekerjaannya.
2. Penerapan dan pengembangan sistem pelatihan sebaiknya dapat diseleraskan dengan perkembangan teknologi yang kekinian sehingga dapat memicu inovasi kerja karyawan untuk lebih baik

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto.(2012). *Prosedur Penelitian*. PT Pineka Cipta, Jakarta.
- Arnita, V. (2018). Pengaruh Orangtua Terhadap Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Menjadi Profesi Akuntan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis: Jurnal Program Studi Akuntansi*, 4(2), 19-23.
- Aspan, H., I. M. Sipayung, A. P. Muharrami, and H. M. Ritonga. (2017). “The Effect of Halal Label, Halal Awareness, Product Price, and Brand Image to the Purchasing Decision on Cosmetic Products (Case Study on Consumers of Sari Ayu Martha Tilaar in Binjai City)”. *International Journal of Global Sustainability*, ISSN 1937-7924, Vol. 1, No. 1, pp. 55-66.
- Aspan, H., F. Milanie, and M. Khaddafi. (2015). “SWOT Analysis of the Regional Development Strategy City Field Services for Clean Water Needs”. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 5, No. 12, pp. 385-397.
- Aspan, H. (2017). *Aspek Hukum Dalam Bisnis: Tinjauan Atas Masalah Perlindungan Hukum Pemegang Saham Minoritas dan Masalah Penggabungan Perusahaan (Merger)*. ISBN 9786022692362, Halaman Moeka, Jakarta.
- Aspan, H., F. Milanie, A.K. Sari. (2016). “The Effect of Public Participation, Transparency, and Accountability on the Efficiency of the Distribution of the School Operational Support Funds (BOS) in Tebing Tinggi City (Case Study of Taman Siswa College)”. *Prosiding International Conference on Education for Economics, Business, and Finance (ICEEBF) 2016 Universitas Negeri Malang*, ISSN (Print) 2540-8372 ISSN (Online) 2540-7481, pp. 248-259.
- Aspan, H., M. Khaddafi, I. Lestari. (2016). “The Effect of Local Taxes, Local Levies, General Allocation Funds (DAU), and Special Allocation Funds (DAK) to the Government Capital Expenditures of Banda Aceh City”. *Prosiding International*
- Bernardin, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung:
- Ghozali,Imam.(2013). *Analisis Multivariate Dengan Program Spss*, Bp-Undip, Semarang
- Hakim.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Hariandja, (2012). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Andi Offset. Yogyakarta:
- Hasibuan Malayu (2013) *Manajemen Sumber daya Manusia*. Andi Offset. Yogyakarta:

- Harahap, R. (2018). Pengaruh Kualitas produk Terhadap Kepuasan Pelanggan di Restoran Cepat saji Kfc Cabang Asia Mega Mas Medan. JUMANT, 7(1), 77-84.
- N Kuncoro.(2009). *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*, Penerbit Gramedia Pustaka Utama,Jakarta.
- Moeljono Djokosantoso.(2008). *Budaya Korporat Dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Prawirosentono, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. CV. Alfabeta. Bandung:
- Richard, (2012), *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedelapan, Jilid Prenhallindo, Jakarta.
- Rivai (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Lewat Konsep Ambisi, Kenyataan dan Usaha*, Edisi II, Grafiti, Jakarta
- Robbin, SP Dan Judge.(2008). *Perilaku Organisasi*. Buku 2, Jakarta: Salemba Empat.
- Rudianto.(2009). *Pengantar Akuntansi*. Jakarta: Erlangga.
- Rusiadi.(2014). *Metode Penelitian*. Medan,Indonesia.
- Sekaran, Uma & Roger Boogie.(2009). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*. United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.
- Siagian.(2009). *Manajemen, Suatu Pengantar*. Bandung: Alumni
- Siregar, N. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Beli Konsumen Dalam Menggunakan Indihome Sebagai Penyedia Jasa Internet Di Kota Medan (Studi Kasus Kantor Plaza Telkomcabang Iskandar Muda No. 35 Medan Baru). JUMANT, 7(1), 65-76.
- Situmorang.(2008). *Statistical Product And Service Solution*. Semarang: Penerbit FE UNDIP.
- Chrisna, H. (2018). ANALISIS MANAJEMEN PERSEDIAAN DALAM MEMAKSIMALKAN PENGENDALIAN INTERNAL PERSEDIAAN PADA PABRIK SEPATU FERRADINI MEDAN. Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik, 8(2), 82-92.
- Sobirin.(2008).*Budaya Organisasi Pengertian, Makna Dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta : IBPP STIM YKPN

- Sudarmanto (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sudarmanto.(2009). *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi Dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono.(2009). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy.(2011). *Budaya Organisasi. Cetakan Kedua*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Wibowo, (2010) *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*, cetakan keduabelas, Yogyakarta
- Simamora.(2012). *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Anwar Prabu Mangkunegara.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mangkunegara.(2012). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: salemba empat.
- Rosyida (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisikedua,Cetakan kedua, Penerbit STIE YKPN,Yogyakarta
- Mangkunegara.(2011).*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Edisi pertama, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.