



**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA IV MEDAN**

SKRIPSI

*Dijukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Menyerah
Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Pancabudi*

Oleh :

IRVAN EFLIYANDI
NPM. 1615310974

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI
MEDAN
2020**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI
MEDAN
PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : IRVAN EFLIYANDI
NPM : 1015310974
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL : PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT
PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

MEDAN, SEPTEMBER 2020

DETA PROGRAM STUDI

(Drs. H. Hurnan, S.E., S.Psi., M.Si)

PEMBIMBING I

(Drs. H. Hurnan, S.E., M.Si)

DEKAN



(Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M)

PEMBIMBING II

(Hariano, S.E., M.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI
M E D A N**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN SARJANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI**

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : IRVAN TELIYANDI
NPM : 1615310974
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S I (STRATA SATU)
JUDUL : PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PERKEBUNAN
NUSANTARA IV MEDAN

MEDAN, NOVEMBER 2020

NETI



(Rusliana Pratiwi, S.E., S.Pd., M.Si)

ANGGOTA II

(Siti Nurhasanah, S.E., M.M.)

ANGGOTA I

(Abd. Setiawan, S.E., M.Si)

ANGGOTA III

(Dr. Bambang Widjanarko S.E., M.M.)

ANGGOTA IV

(Emi Wakhyuni S.E., M.Si)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Irvan Effliyandi
NPM : 1615310974
Fakultas/Program Studi : SOSIAL SAINS/MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
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 (plagiat);
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Urapub untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

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, November 2020



Irvan Effliyandi

1615310974

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Irvan Effiyandi
Tempat/Tanggal Lahir : Bogor, 15 Maret 1996
NPM : 1615310974
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl. Soekarno Hatta No 355, Kel. Sumber Mulyo
Rejo, Kec. Binjai Timur, Kota Binjai, Sumatera Utara

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Parca Budi.

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

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, November 2020
Yang membuat pernyataan

A yellow 6000 Indonesian postage stamp is placed over the signature. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text 'KORPRIKORPRI' and '6000'. The signature is written in black ink over the stamp.

(Irvan Effiyandi)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PG. BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM STUDI AKUNTANSI
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

yang bertanda tangan di bawah ini :

.....	: IRVAN EFLIYANDI
.....	: BOGOR / 15 Maret 1996
.....	: 1815310074
.....	: Manajemen
.....	: Manajemen SDM
.....	: 126 SKS, IPK 3,44
.....	: 0822733736261
.....	:

..... ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai :

Judul

..... Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan

..... Dua Dikah Diberi Jika Ada Perubahan Judul

..... yang Tidak Perlu



.....
(Ir. Eshaki Martawati, M.T., Ph.D.)

Medan, 21 November 2019

Peminat



(Irvan Efliyandi)

Tanggal :



.....
(Nurafina Sidiq, SE., M.M.)

Tanggal : 24 Nov 2019

Ditujut oleh :
Dosen Pembimbing I :

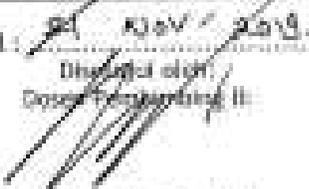
(Abdi Setiawan, SE., M.Si.)

Tanggal :

Ditujut oleh :
Ka. Prodi Manajemen

(Nurafina Sidiq, SE., M.M.)

Tanggal : 24 Nov 2019

Ditujut oleh :
Dosen Pembimbing II :

(Harianto, SE., MM.)

SURAT PERNYATAAN

Yang Bertanda Tangan Ditawoh Ini :

- : IRWAN EPLIYANDI
- : 1615310974
- Tempat/Tgl. : BOGOR / 15 MARET 1996
- : JL. SOEKARNO HATTA LK.2
- : 062273736261
- Orang : MUSMEN EFENDI/ELLI DIANI
- Kejuruan : SOSIAL SAINS
- Program Studi : Manajemen
- : Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan

Saya dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang bertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada siapa pun. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya,

berlaku surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dengan kesadaran sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas ketatalan saya.

Medan, 12 Agustus 2020
buat Pernyataan

METERAI
TEMPEL
6000
IRWAN EPLIYANDI
1615310974



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp. (061) 30106060 PO.BOX. 1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL/SKRIPSI

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing : Abdi Setiawan, SE., M.Si
Nama Mahasiswa : Irvan Effiyandi
Program Studi : Manajemen
No. Stambuk / NPM : 1615310974
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
31/01-2020	Cover Kata Pengantar Daftar Isi Bab. I. Bab. II.		
7/02-2020	Bab. III.		
14/02-2020	Marginal Kuisinet Daftar Pustaka		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan



Dr. Surya Nita, SH., M.Hum

Dosen Pembimbing I

Abdi Setiawan, SE., M.Si



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp. (061) 30106060 PO. BOX. 1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL/SKRIPSI

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing : Harianto, SE., MM
Nama Mahasiswa : Irvan Efflyandi
Program Studi : Manajemen
No. Stambuk / NPM : 1615310974
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
21/02 2020	- Kata pengantar di lembar awal proposal.		
	- Daftar isi awal Panca.		
	- Spesi awal judul dan juga awal.		
	- Indikator di rangkai		

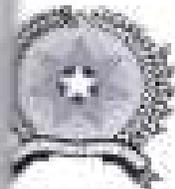
Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan



Dr. Surya Nita, SH., M.Hum

Dosen Pembimbing II

Harianto, SE., MM



KAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4.5 PO. BOX 1099 Telp. (061) 3010007 Fax. (061) 4314808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pencabudi.ac.id - Email : admin@pencabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

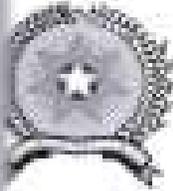
Nama Mahasiswa : IRVAN EFLIYANDI
NIM : 1610310974
Program Studi : Manajemen
Jurang : Strata Satu
Membimbing :
Dosen Pembimbing : Abol Setiawan, SE., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
01 Agustus 2020	Acc Skrang Meja Hijau, silahkan melanjutkan ke Doping 2.	Disetujui	
17 November 2020	Acc Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 16 November 2020
Dosen Pembimbing,



Abol Setiawan, SE., M.Si



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4.5 PO. BOX 1000 Telp. 061-3010007 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudiac.id - Email : admin@pancabudiac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

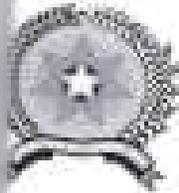
Nama Mahasiswa : IRWAN EFLIYANDI
NPM : 1815010074
Program Studi : Manajemen
Jurang : Strata Satu
Mendikan :
Dosen Pembimbing : Harianto, SE, MM.
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
Agustus 2020	ACC Sidang Moja Hijau	Disetujui	

Medan, 18 November 2020
Dosen Pembimbing,



Harianto, SE, MM.



YAYASAN PROF. DR. H. KADIMUN YAHTA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. (061) 30106657 Fax. (061) 4514608
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : IRVAN EFLIYANDI
NPM : 1615310074
Program Studi : Manajemen
Jurang : Strata Satu
Pembimbing : Abdi Setiawan, SE., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
03 Agustus 2020	Acc Sidang Meja Hijau, silahkan melanjutkan ke Doping 2.	Disetujui	
17 November 2020	Acc Abdi Lita	Disetujui	

Medan, 18 November 2020
Dosen Pembimbing,



Abdi Setiawan, SE., M.Si

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 P.O. BOX 1099 Telp. 061-30108887 Fax. (061) 4514888
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : IRVAN EFLIYANDI
NPM : 1615310974
Program Studi : Manajemen
Jurusan :
Jenjang :
Pendidikan :
Pembimbing : Harianto, SE,MM.
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
21 Agustus 2020	ACC Sidang Maja Inpa	Ditujui	
30 November 2020	ACC Jilid Dua	Ditujui	

Medan, 20 November 2020
Dosen Pembimbing



Harianto, SE,MM

di: Perseohonan Meja Hijau

Medan, 12 Agustus 2013
 Kepada: Tt: Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UINPAD Medan
 Di:
 Tempat

Yang hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : IRWAN EFLIWAHDI
 Tempat/Tgl. Lahir : BOGOR / 15 MARET 1996
 Nama Orang Tua : RUSDIKH EFENDI
 P. A : 1810310074
 Kultur : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 N. HP : 081277736261
 Alamat : J. SOEKARNO HATTA Lt.1

yang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Selanjutnya saya mengajukan :

1. Melampirkan RM yang telah dihafal oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menasudat ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan Indeks prestasi (IP), dan mohon dibebaskan jasanya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap ketertarikan beres pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB (SKTA) di legalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang terjamin II ke SI lampirkan (jajah dan transkripnya sebanyak 1 lembar)
7. Terlampir pelaksanaan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan waktu sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah di jilid las 2 eksemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jenis 1 eksemplar untuk pengaji (bantu dan warna perijinan diserahkan Lendanaan ketertarikan fakultas yang berkekuatan dan lembar persetujuan sudah di lantatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi di lampirkan di CD sebanyak 2 disc (sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BERGOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di siapkan kodatara AAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang ditambahkan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud dengan perincian sebagai berikut :

1. [100] Ujian Meja Hijau	Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	Rp.	1,500,000
3. [100] Bebas Pustaka	Rp.	100,000
4. [121] Bebas LAB	Rp.	
Total Biaya	Rp.	2,100,000



[Handwritten signature]
 21/8/13

30 Periode Wisuda Rp :

Ukuran Toga :

L

Mengetahui/Ditandatangani oleh :

Formal Ujian



Irwan Eflwahdi, S.H., M.Hum.
 Dosen Fakultas SOSIAL SAINS

IRWAN EFLIWAHDI
 1810310074

lampiran

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila :
 - a. Telah dicap SKAD Polinesia dari UPT Perpustakaan UINPAD Medan,
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk IPAA (x2) - Mhs. ybs.

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Surat ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan
LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa
pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang
Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Surat ini disampaikan.

Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang
berlaku UNPAB.

Ka.LPMU



Cahyo Pramono, SE.,MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

**SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 2624/PERP/BP/2020**

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan
ma saudara:

IRVAN EFLIYANDI

: 1815310074

Semester : Akhir

Prodi : SOSIAL SAINS

Prodi : Manajemen

Sejak tanggal 04 Agustus 2020, dinyatakan tidak memiliki langganan dan buku pinjaman buku
tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 04 Agustus 2020

Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan



Sugierjo, S.Sos., S.Pd.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pelatihan, motivasi dan kepemimpinan secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan bantuan SPSS versi 23.0. Penelitian ini menggunakan analisis linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, dan sampel sebanyak 86 responden. Pengambilan data primer data menggunakan kuisioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,565 dengan sig. 0,012. Besarnya pengaruh dari pelatihan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,308. (2) Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,458 dengan sig. 0,001. Besarnya pengaruh dari pelatihan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,220. (3) Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 18,718 dengan sig. 0,000. Besarnya pengaruh dari pelatihan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 1,336.

Kata Kunci : Pelatihan, Motivasi, Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to determine whether training, motivation and leadership partially and simultaneously have a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. The data analysis technique used is the quantitative method with the help of SPSS version 23.0. This research uses multiple linear analysis. The population in this study were all employees of PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, and a sample of 86 respondents. Retrieval of primary data using questionnaires. The results of this study indicate that: (1) Partial training has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Perkebunan Nusantara IV. This can be seen from the multiple linear regression analysis through the t test which is positive with a tcount of 2.565 with sig. 0.012. The magnitude of the effect of training on employee performance (Y) of 0.308. (2) Motivation partially has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Perkebunan Nusantara IV. This can be seen from the multiple linear regression analysis through the t test which is positive with a tcount of 3.458 with sig. .001. The magnitude of the effect of training on employee performance (Y) of 0.220. (3) Leadership partially has a positive and significant effect on the performance of the employees of PT. Perkebunan Nusantara IV. This can be seen from the multiple linear regression analysis through the t test which is positive with a tcount of 18.718 with sig. 0,000. The magnitude of the effect of the training on employee performance (Y) was 1,336.

Keywords: Training, Motivation, Leadership and Employee Performance

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	
HALAMAN PERSETUJUAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I: PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	10
G. Keaslian Penelitian.....	11
BAB II: LANDASAN TEORI	12
A. Uraian Teoritis	12
1. Kinerja Karyawan	12
a. Pengertian Kinerja.....	12
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	13
c. Tujuan Penilaian Kinerja.....	17
d. Indikator Kinerja	18
2. Pelatihan.....	20
a. Pengertian Pelatihan.....	20
b. Tujuan Pelatihan.....	21
c. Jenis Pelatihan.....	22
d. Model-Model Pelatihan.....	23
e. Indikator Pelatihan	25
3. Motivasi.....	28
a. Pengertian Motivasi	28
b. Faktor-Faktor Motivasi	29
c. Tujuan Motivasi	30
d. Indikator Motivasi	31
4. Kepemimpinan	32
a. Pengertian Kepemimpinan	32
b. Teori-Teori Kepemimpinan	34
c. Gaya Kepemimpinan.....	38
d. Fungsi Kepemimpinan	39
e. Ciri-Ciri Kepemimpinan	41

f. Indikator Kepemimpinan	42
B. Penelitian Terdahulu	45
C. Kerangka Konsep	50
D. Hipotesis.....	52
BAB III: METODE PENELITIAN.....	54
A. Pendekatan Penelitian	54
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	54
1. Lokasi Penelitian.....	54
2. Waktu Penelitian	54
C. Defenisi Operasional Variabel	55
1. Variabel Penelitian	55
2. Defenisi Oprasional.....	55
D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	65
1. Populasi	65
2. Sampel.....	65
3. Jenis dan Sumber Data.....	65
E. Teknik Pengumpulan Data.....	65
F. Teknik Analisis Data.....	66
1. Uji Kualtias	66
2. Uji Asumsi Klasik	68
3. Regresi Linier Berganda	70
4. Uji Hipotesis.....	70
5. Koefisien Determinasi.....	73
BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	74
A. Hasil Penelitian	74
1. Hasil Penelitian	74
2. Struktur Organisasi PT.Perkebunan Nusantara IV Medan	77
3. Deskripsi Karakteristik Responden.....	78
4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	79
5. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	93
6. Hasil Regresi Linier Berganda	98
7. Uji Hipotesis.....	100
8. Hasil Koefisien Determinasi	102
B. Pembahasan.....	103
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....	106
A. Kesimpulan	106
B. Saran.....	107
DAFTAR PUSTAKA	109
LAMPIRAN.....	113

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Pra Survey Variabel Kinerja Karyawan	3
Tabel 1.2 Hasil Pra Survey Variabel Pelatihan	4
Tabel 1.3 Hasil Pra Survey Variabel Motivasi	5
Tabel 1.4 Hasil Pra Survey Variabel Kepemimpinan	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	45
Tabel 3.1 Jadwal Proses Penelitian	54
Tabel 3.2 Defenisi Operasional	55
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	78
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	78
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	79
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Instrumen Pelatihan	80
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi	81
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan	82
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan	83
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel	84
Tabel 4.9 Skor Angket Untuk Variabel Pelatihan (X1)	85
Tabel 4.10 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi (X2)	86
Tabel 4.11 Skor Angket Untuk Variabel Kepemimpinan (X3)	89
Tabel 4.12 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)	91
Tabel 4.13 Uji Normalitas 1 Sample K-S	95
Tabel 4.14 Uji Multikolinieritas	97
Tabel 4.15 Hasil Regresi Linier Berganda	99
Tabel 4.16 Uji – F (Simultan)	100
Tabel 4.17 Uji – t (Parsial)	101
Tabel 4.18 Koefisien Determinasi	103

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	52
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PTPN IV Medan	77
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	94
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas	94
Gambar 4.4 Hasil Uji Heterokedastisitas	98

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur atas nikmat yang diberikan Allah SWT, telah memberikan kekuatan kepada peneliti karena atas berkat dan rahmatnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini yang disusun guna memenuhi syarat dalam menyelesaikan tugas akhir untuk dapat mencapai gelar sarjana pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Shalawat dan salam tercurah kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, sebagai sang motivator dan ispirator terhebat sepanjang zaman. Adapun judul yang peneliti sajikan adalah sebagai berikut: **“Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan”**.

Peneliti menyadari bahwa terdapat banyak kesalahan yang terjadi pada skripsi ini dikarenakan keterbatasan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang peneliti miliki. Untuk ini, maka dari segala kerendahan hati mengharapkan bantuan dan bimbingan dari semua pihak guna dapat menyempurnakan skripsi ini. Pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E, M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M, selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

4. Bapak Abdi Setiawan, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing 1 yang telah memberikan pengarah, bimbingan. saran serta dorongan yang sangat berarti kepada peneliti dalam menyusun skripsi ini.
5. Bapak Harianto S.E., M.M. selaku dosen pembimbing 2 yang telah memberikan pengarah peneliti untuk model analisis yang memberikan banyak saran, masukan, motivasi serta kemudahan di dalam pembuatan skripsi ini.
6. Seluruh staf pengajar dan pegawai departemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
7. Kepada kedua Orang Tua saya Ayahanda Rusmen Efendi dan Ibunda Eli Diani, yang sudah sangat sabar mendidik peneliti tiada henti dalam memberikan doa, motivasi serta bantuan baik materi maupun non materi kepada peneliti disetiap waktu.
8. Keluarga besar saya yang selalu memberikan dukungan baik secara moril maupun secara materil serta doa yang selalu dipanjatkan agar peneliti dapat menyelesaikan proposal ini.
9. Teman-teman seperjuangan peneliti Romen Ailim Nainggolan, Muhammad Salman, Andrea Pratama, Mutiara Nadilla, Fauza Rizki Ardiansyah dan kawan kawan yang tidak dapat peneliti sebutkan seluruhnya yang selalu memberikan motivasi dan semangat di setiap waktu.
10. Para pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang telah memberikan informasi yang saya butuhkan.

Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang bekepentingan. Dengan selesainya skripsi ini agar kiranya dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki oleh peneliti maupun oleh pembaca yang kiranya nanti akan membaca isi dari skripsi ini

Medan, September 2020
Peneliti

IRVAN EFLIYANDI
NPM : 1615310974

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada saat ini setiap perusahaan menggunakan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan. Bagaimana cara perusahaan agar dapat mempergunakan sumber daya yang dibutuhkan agar mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya agar dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien merupakan masalah pokok bagi seorang pimpinan/manajer perusahaan dari sekian banyak sumber daya yang dapat digunakan untuk melaksanakan kegiatan perusahaan, salah satu yang terpenting adalah sumber daya manusia. Karena di dalam sebuah perusahaan, manusia akan mendiskusikan apa yang menjadi tujuan yang akan dicapai dari perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting terhadap berhasil atau tidaknya kegiatan perusahaan dan tujuan yang sudah direncanakan sebelumnya.

Oleh karenanya sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien agar dapat mewujudkan kinerja yang baik dan optimal, untuk mencapai tujuan perusahaan dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan kemampuan keterampilannya secara maksimal.

Sumber daya manusia merupakan aspek paling penting dalam suatu organisasi yang mengalami kegagalan untuk mencapai tujuannya.

Oleh karena itu sumber daya manusia tersebut perlu mengetahui dan mendapatkan pelatihan, motivasi dan kepemimpinan agar dapat bekerja dengan baik dan optimal untuk mencapai kinerja yang baik dan maksimal.

PT. Perkebunan Nusantara IV Medan merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan, 2 pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan yang ada diseluruh Indonesia dan akan memasuki kelas industri, tentunya masih banyak hambatan yang harus di perbaiki dalam menghadapi tantangan baik eksternal dan internal. Untuk itu PTPN IV Medan menggunakan strategis perusahaan yang mengutamakan rekrutmen pegawai yang dilaksanakan secara selektif sesuai kebutuhan urgensi standar informasi, jenjang karir dilaksanakan sesuai dengan masa kerja dan golongan kerja yang sesuai dengan loyalitas kerja secara efektif. Di dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan terdapat fenomena yang terjadi. Seperti halnya apabila karyawan tidak mencapai kinerja karyawan maka akan timbul sikap negatif dalam pekerjaan seperti kurangnya rasa ketertarikan pada diri karyawan terhadap pekerjaannya. Selain itu kurangnya pelatihan dan motivasi yang dilakukan juga membuat banyak karyawan menjadi kurang produktif dan meningkatkan kinerjanya. Serta kepemimpinan pada setiap bagian yang terkesan seperti seorang direktur juga membuat para karyawan kurang menaruh rasa hormat kepada atasan langsung mereka. Kinerja karyawan adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan usaha tersebut.

Tabel 1.1

Hasil Pra Survey Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Setuju		Tidak setuju		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan dateline.	15	42.9	25	57.1	35	100
2	Karyawan dapat memanfaatkan waktu secara efektif dan efisien dalam bekerja.	16	45.7	19	54.3	35	100
3	Pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.	11	31.4	24	68.6	35	100

Sumber: Data Penelitian Diolah

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa sebagian karyawan belum dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan tepat. Oleh karena itu sebaiknya para karyawan dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya agar dapat menghasilkan pekerjaan yang cepat dan efisien

Pengertian kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian dalam pelaksanaan suatu program kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan yang dituangkan melalui perencanaan strategis perusahaan. Kinerja bisa diukur apabila individu atau kelompok karyawan mempunyai kriteria keberhasilan sebagai tolak ukur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu tanpa target atau tujuan yang telah ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja seseorang atau perusahaan tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. (Moehariono, 2012 : 95)

Selain itu tinggi rendahnya pengetahuan, motivasi dan keterampilan seorang karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas. Pengetahuan, motivasi dan keterampilan ini merupakan nilai yang harus diberitahukan oleh perusahaan kepada setiap karyawan agar karyawan menyadari bahwa mereka adalah tenaga kerja yang terampil yang diperlukan untuk membuat perusahaan tersebut maju. Penelitian ini dibuat untuk meneliti ketiga hal tersebut, yaitu pelatihan, motivasi, dan kepemimpinan. Sejauh mana pengaruh antara pelatihan, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.2

Hasil Pra Survey Variabel Pelatihan

No	Pernyataan	Setuju		Tidak setuju		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Pelatihan dapat dipahami dan di implementasikan dengan baik	13	37.1	22	62.9	35	100
2	Pelatihan cukup sering dilaksanakan	10	28.6	25	71.4	35	100
3	Anda bersemangat dalam melaksanakan pelatihan	16	45.7	19	54.3	35	100

Sumber: Data Penelitian Diolah

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa pelatihan yang di berikan oleh perusahaan dirasa masih kurang dipahami oleh para karyawan. Oleh karena itu perusahaan hendaknya memberikan pelatihan yang mudah dipahami dan cukup sering dilaksanakan agar dapat meningkatkan kinerja para karyawan.

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Tabel 1.3

Hasil Pra Survey Variabel Motivasi

No	Pernyataan	Setuju		Tidak setuju		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Pekerjaan yang anda lakukan dalam bekerja terkesan lebih menantang dari yang anda pikirkan.	11	31.4	24	68.6	35	100
2	Pekerjaan yang anda lakukan mendorong diri anda untuk lebih kreatif dan efektif.	10	71.4	25	28.6	35	100
3	Rata-rata karyawan saling bekerja sama dalam melaksanakan pekerjaan	14	60	21	40	35	100

Sumber: Data Penelitian Diolah

Berdasarkan tabel 1.3 diatas menunjukkan bahwa karyawan berpendapat pekerjaan yang mereka lakukan merasa tidak nyaman. Oleh karena itu Pimpinan yang memimpin bawahannya harus dapat menumbuhkan motivasi yang tepat bagi setiap karyawan agar para karyawan dapat lebih bersemangat dan bergairah didalam bekerja sehingga memberikan hasil yang optimal dan dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Edwin B. Flippo dalam Hasibuan (2010: 143), motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan

organisasi sekaligus tercapai.. Thota (2011:203) motivasi merupakan salah satu unsur pokok dalam perilaku seseorang. Motivasi merupakan suatu proses psikologi namun demikian, ini bukan berarti bahwa motivasi adalah satu-satunya unsur yang bisa menjelaskan adanya perilaku seseorang.

Tabel 1.4

Hasil Pra Survey Variabel Kepemimpinan

No	Pernyataan	Setuju		Tidak setuju		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Pimpinan tidak membedakan para karyawannya.	11	31.4	24	68.6	35	100
2	Pimpin selalu mendukung tujuan anda untuk memajukan perusahaan.	16	45.7	19	54.3	35	100
3	Pemimpin memberikan masukan dan semangat.	12	34.3	23	65.7	35	100

Sumber: Data Penelitian Diolah

Berdasarkan tabel 1.4 diatas kepemimpinan didalam perusahaan dirasa masih belum dapat membuat sebagian karyawan merasa nyaman sehingga terdapat jarak sosial antara karyawan dan atasannya. Oleh karena itu sebaiknya pemimpin dapat berbaur dengan para karyawan agar tidak terjadi perbedaan sosial.

Kata kepemimpinan berhubungan erat dengan manajer. Seorang manajer sering juga disebut sebagai pemimpin yang dapat mengelola sumber daya manusia yang terdapat di sebuah perusahaan. Namun dalam menjalankan suatu kegiatan perusahaan tentu tidaklah mudah, karena pada saat melaksanakannya tentu akan mengalami rintangan dan hambatan. Salah satu hambatan yang sering dialami oleh seorang pemimpin adalah mengenai kinerja. Hal ini bisa disebabkan oleh hubungan antara pemimpin

dengan pegawai atau karyawan yang menyebabkan ke harmonisan atau ketidak harmonisan terhadap pekerjaan yang terdapat di dalam perusahaan.

Menurut Robbins dan Jugde (2013) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang di tetapkan. Dalam perusahaan atau organisasi pasti memerlukan seorang pemimpin guna menjadi panutan, penentu dalam pengambilan keputusan atau kebijakan demi mencapai tujuan yang telah di tentukan sebelumnya.

Pengelolaan sumber daya manusia pada fungsi manajemen berkaitan erat dengan masalah kepemimpinan. Seseorang yang telah ditunjuk oleh perusahaan sebagai seorang pemimpin, maka dialah yang harus menjalankan fungsi perusahaan itu sendiri yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan. Kepemimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengelolaan suatu perusahaan dilaksanakan dengan baik dan sukses. Setiap kemampuan dalam kepemimpinan harus melekat pada diri pemimpin itu sendiri, apapun tanggung jawab yang diberikan harus di terima dan dilaksanakan dengan sesuai aturan atau prosedur.

Dengan kata lain kepemimpinanan merupakan sebuah faktor yang penting untuk mempengaruhi dan memberi arahan kepada karyawan, apalagi saat ini sistemnya sudah serba terbuka maka sosok kepemimpinan yang menguatkan para karyawannya. Disisi lain kepemimpinan yang dapat menumbuhkan motivasi kerja para karyawan merupakan kepemimpinan yang dapat menumbuhkan rasa percaya diri yang tinggi dalam melaksanakan semua yang menjadi tugasnya dalam bekerja.

Faisal Amir (2015:5) kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang di tetapkan. Menurut Mahsun (2014:25) kinerja adalah gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi perencanaan suatu organisasi.

Berdasarkan uraian diatas maka judul penelitian yang peneliti ambil adalah “Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah

1. Metode, materi dan tujuan pelatihan yang di lakukan perusahaan dirasa masih belum cukup di mengerti oleh karyawan.
2. Kurangnya penghargaan dan pendekatan social oleh karyawan.
3. Pemimpin dirasa belum memberikan sugesti, mendukung tujuan dan menjadi sumber inspirasi oleh karyawan.
4. Iniatif, kuantitas kerja dan kerjasama antar karyawan belum terlihat baik.

C. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka dalam penelitian ini peneliti hanya akan membatasi variabel pelatihan, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara

IV Medan. Disamping itu peneliti juga membatasi pada karyawan kantor direksi yang dijadikan responden pada penelitian ini

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah serta batasan masalah diatas, permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan?
2. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan?
3. Apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan?
4. Apakah pelatihan, motivasi, dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh antara pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

2. Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi terhadap kinerja secara parsial karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan.
4. Untuk mengetahui pengaruh antara pelatihan, motivasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

F. Manfaat Penelitian

1. Untuk Peneliti

Penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen. Selain itu juga penelitian ini merupakan awal saya memasuki dunia kerja.

2. Bagi Universitas Pembangunan Pancabudi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian sejenis dan dapat dijadikan bahan pembandingan.

3. Untuk Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya bagian pelatihan, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

G. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Lita Lestari (2016). Penelitian ini memiliki beberapa perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

1. Jumlah observasi/sampel (n) yang digunakan penelitian sebelumnya berjumlah 50 orang sedangkan penelitian ini berjumlah 86 orang.
2. Waktu penelitian pada penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2016 sedangkan penelitian ini dilakukan di tahun 2020.
3. Lokasi penelitian pada penelitian sebelumnya dilakukan di Kampoeng Djowo Sekatul Kendal sedangkan penelitian ini dilakukan di PT Perkebunan Nusantara IV Medan.
4. Variabel yang digunakan pada penelitian sebelumnya berjumlah 3 dengan 2 variabel bebas (X) dan 1 variabel terikat (Y) sedangkan penelitian ini menggunakan 4 variabel dengan 3 variabel bebas (X) dan 1 variabel terikat (Y).

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Menurut Hasibuan (2014) Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan/dibebankan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang di capai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam mengerjakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2016:67) kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Amirullah (2015:231) kinerja ialah seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu pekerjaan yang sudah dibebankan atau diberikan kepada individu

atau kelompok yang secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan dan organisasi bersangkutan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2012:77) ada beberapa perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan, yaitu variabelnya terdiri dari:

- 1) Kemampuan dan keterampilan mental dan fisik.
- 2) Latar belakang: keluarga dan tingkat social
- 3) Demografis: umur, asal-usul dan jenis kelamin
- 4) Variabel Organisasional terdiri dari imbalan, struktur, kepemimpinan, pelatihan, sumber daya dan desain pekerjaan.
- 5) Variabel Psikologis terdiri dari motivasi, disiplin, sikap, dan kepribadian

Sedangkan menurut Kasmir (2016:65-67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain

- 1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Artinya, karyawan yang memiliki kemampuan yang baik akan memiliki kinerja yang baik pula, dengan demikian

kemampuan dan keahlian akan sangat mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

2) Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik pula dan begitu juga sebaliknya, jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

3) Rencana Kinerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang memudahkan seorang karyawan dalam mencapai tujuan pekerjaannya. Seorang karyawan yang memiliki rencana kinerja yang baik maka akan memudahkan dirinya untuk menjalankan pekerjaan dengan tepat dan benar, demikian pula sebaliknya.

4) Kepribadian

Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya, seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh dan penuh tanggungjawab sehingga hasil yang akan didapat juga baik.

5) Motivasi Kerja

Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (dari perusahaan), maka karyawan tersebut akan merasa terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik, dan pada akhirnya dengan dorongan tersebut karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

6) Kepemimpinan

Merupakan perilaku seorang pemimpin di dalam mengatur, mengelola dan memerintah para karyawannya untuk mengerjakan tugas yang diberikannya.

7) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin terhadap para bawahannya, cara memerintah dan memperlakukan bawahannya sesuai dengan keinginannya. Apabila seorang pemimpin memperlakukan bawahannya dengan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri, dan sebaliknya. Apabila seorang pemimpin memperlakukan bawahannya sesuka hatinya maka itu akan berdampak pada turunnya kinerja para karyawannya.

8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh satu organisasi atau perusahaan, dimana kebiasaan-kebiasaan tersebut harus dipatuhi oleh semua anggota ataupun karyawan yang ada di dalam organisasi tersebut.

9) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan atau perasaan seseorang sebelum atau sesudah melakukan suatu pekerjaan, jika seorang karyawan merasa senang atau suka dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya, maka dapat dipastikan hasil pekerjaannya akan baik pula.

10) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, sarana dan prasarana serta hubungan kerja antara sesama karyawan atau rekan kerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini di tunjukkan dengan bersungguh-sungguhnya seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya sekalipun perusahaan berada dalam kondisi yang kurang baik.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

13) Disiplin Kerja

Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya saat masuk kerja selalu tepat waktu, kemudian disiplin kerja dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Sihombing (2015:104-105), tujuan penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan.
- 2) Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
- 3) Pemberian imbalan yang serasi.
- 4) Untuk pembeda antar karyawan.
- 5) Pengembangan SDM.
- 6) Meningkatkan motivasi kerja.
- 7) Meningkatkan etos kerja.
- 8) Memperkuat hubungan antara karyawan dan supervisor.

- 9) Sebagai alat memperoleh umpan balik (*feedback*) dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, rencana karier selanjutnya dan lingkungan kerja.
- 10) Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan.
- 11) Sebagai sumber informasi untuk perencanaan SDM, karier dan keputusan perencanaan sukses.
- 12) Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.
- 13) Sebagai sumber informasi untuk mengambil keputusan.
- 14) Sebagai penyalur keluhan.
- 15) Sebagai alat menjaga tingkat kinerja.
- 16) Sebagai alat untuk mendorong karyawan inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
- 17) Untuk mengetahui efektifitas kebijakan SDM.
- 18) Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan agar kinerja menjadi lebih baik.
- 19) Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerja.
- 20) Pemberian hadiah, pemutusan hubungan kerja, dan pemberian sanksi.

d. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013:75), indikator kinerja yaitu:

1) Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2) Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3) Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4) Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5) Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

2. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Menurut Hamalik (2010) Pelatihan adalah serangkaian proses yang meliputi tindak (upaya) yang di laksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga kerja untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektifitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013: 44) 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 Pelatihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang.

Menurut Raharjo, Hamid dan Prasetya (2014) Pemberian pelatihan dianggap sebagai instrumen yang sangat penting dalam pembentukan karakter karyawan, karena mayoritas karyawan yang telah melakukan atau mengikuti pelatihan akan mengalami

perubahan pada sifat dan mentalnya dalam menerima amanah untuk melakukan pekerjaan yang sulit dan tingkat kepentingannya lebih tinggi.

Raharjo, Hamid dan Prasetya (2014) menjelaskan pelatihan memiliki beberapa keunggulan seperti :

- 1) Tidak membutuhkan waktu lama untuk meningkatkan keterampilan dan kinerja karyawan.
- 2) Tidak membutuhkan biaya yang banyak.
- 3) Memiliki banyak metode yang mampu disesuaikan dengan kebutuhan peserta.

b. Tujuan Pelatihan

Menurut Santoso (2010) pelatihan dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kinerja dan perilaku individu, kelompok maupun organisasi. Oleh karena itu kegiatan pelatihan harus di rancang sedemikian rupa supaya benar benar dapat memberikan manfaat sesuai dengan tujuan pelaksanaannya.

- 1) Tujuan pelatihan adalah agar peserta pelatihan baik kelompok atau organisasi maupun perseorangan dapat menguasai pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dilatihkan dalam program pelatihan sehingga dapat di aplikasikan baik untuk jangka waktu pendek maupun jangka waktu yang panjang.
- 2) Tujuan pelatihan dapat juga suatu pernyataan tentang pengetahuan, keterampilan dan sikap atau perilaku yang

diharapkan dapat dicapai atau dikuasai oleh peserta ketika pelatihan selesai.

c. Jenis Pelatihan

Menurut Santoso (2010) dari segi materi, pelatihan dapat digolongkan menjadi 2 (dua) jenis, yaitu:

1) Pelatihan Wacana

Adakah sebuah pelatihan mengenai sebuah wacana baru yang harus di sosialisasikan kepada peserta pelatihan dengan tujuan wacana baru tersebut bisa meningkatkan pencapaian tujuan seseorang, kelompok, dan organisasi atau lembaga.

2) Pelatihan Keterampilan

Adalah sebuah pelatihan mengenai pengenalan atau pendalaman keterampilan seseorang, kelompok organisasi, kelompok, organisasi/lembaga baik secara teknis maupun bersifat non teknis yang bersifat pada pengembangan pribadi (*soft skill*) ; *Hard skill* bersifat sangat teknis, maka cukup mudah dipelajari berdasarkan panduan, dan mudah diukur hasil pelaksanaannya. *Soft skill* bersifat *intangibile*, cukup sulit diukur karena parameter pengukurannya tidak sebakau pengukuran pada *hard skill*. Pengukuran bersifat kualitatif untuk melihat pemahaman peserta pelatihan.

Santoso (2010) menyatakan ciri-ciri pelatihan antara lain adalah :

- 1) Menginginkan terjadinya perubahan dan peningkatan keterampilan (*skill*).
- 2) Materi yang disajikan hanya mengacu pada satu aspek kompetensi yang ingin di capai yang artinya pembelajaran untuk suatu kompetensi atau keterampilan tertentu pada saat yang diperlukan.
- 3) Hanya untuk jangka waktu tertentu pada kondisi tertentu, masanya relatif pendek.
- 4) Mengembangkan pemahaman, pengetahuan dan keterampilan.
- 5) Prosesnya mempelajari dan mempraktekkan dengan mengikuti prosedur sehingga menjadi kebiasaan.
- 6) Diberikan secara intruksional baik dalam ruangan maupun luar ruangan.

d. Model – model pelatihan

Hamalik (2010) menyatakan model pelatihan adalah bentuk pelaksanaan pelatihan yang didalamnya terdapat program pelatihan dan tata cara pelaksanaannya. Model – model pelatihan tersebut diantaranya adalah :

- 1) *Public vocational training (refreshing course)*

Tujuannya adalah untuk memberikan pelatihan kepada calon tenaga kerja.

2) *Apprentice training*

Pelatihan ini memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan arus pegawai baru yang tetap dan serba bisa.

3) *Vestibule training (off the job training)*

Pelatihan ini dilaksanakan atau dilakukan dalam suatu ruangan khusus yang berada di luar tempat kerja biasa.

4) *On the job training* (pelatihan sambil bekerja)

Pelatihan ini bertujuan untuk memberikan kecakapan yang diperlukan dalam pekerjaan tertentu dengan tuntutan kemampuan bagi pekerja tersebut, dan sebagai alat kenaikan jabatan.

5) *Pre employment training* (pelatihan sebelum penempatan)

Memiliki tujuan untuk mempersiapkan tenaga kerja sebelum di tempatkan pada suatu organisasi untuk latar belakang intelektual, mengembangkan seni berfikir dan menggunakan akal.

6) *Induction training* (pelatihan penempatan)

Memiliki tujuan untuk melengkapi tenaga kerja baru dengan keterangan yang diperlukan agar memiliki pengetahuan, tentang praktek dan prosedur yang berlaku di lingkungan organisasi tersebut.

7) *Supervisory training* (pelatihan pengawasan)

Memiliki tujuan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan sebagai pengawas

8) *Understudy training*

Pelatihan ini memiliki tujuan untuk menyiapkan tenaga kerja yang cakap dalam jenis pekerjaan tertentu dengan cara bekerja langsung dalam pekerjaan bersangkutan, memberi pelayanan sebagai seorang asisten.

9) Sistem kemagangan (*internship training*)

Sistem ini mempunyai tujuan untuk mempersiapkan tenaga yang terdidik dan terlatih dengan cara menempatkan tenaga kerja yang sedang dipersiapkan itu sebagai tenaga kerja pada suatu pada suatu lembaga/organisasi selama jangka waktu tertentu dengan bimbingan tenaga ahli dari balai pelatihan dan staf organisasi tersebut.

e. Indikator Pelatihan

Mangkunegara (2013:44) mengemukakan beberapa indikator dalam pelatihan yaitu sebagai berikut:

1) Instruktur

a. Pendidikan

Pendidikan lebih diarahkan kepada peningkatan kemampuan (*ability*) seseorang melalui jalur formal dalam jangka waktu yang panjang, guna

memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta.

b. Penguasaan Materi

Penguasaan materi bagi seorang instruktur merupakan hal yang paling penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan memahami materi yang hendak disampaikan.

2) Peserta

a. Semangat mengikuti pelatihan

Hal ini merupakan salah satu factor yang menentukan proses pelatihan. Apabila instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan maka peserta akan bersemangat pula mengikuti program pelatihan, begitu pula sebaliknya.

b. Seleksi

Sebelum melaksanakan program pelatihan, tentu saja terlebih dahulu perusahaan telah melakukan proses seleksi.

3) Materi

a. Sesuai tujuan

Materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta harus sesuai dengan tujuan pelatihan

sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

b. Sesuai komponen peserta

Materi yang diberikan akan lebih efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga pelatihan tersebut mampu menambah pengetahuan dan kemampuan peserta.

c. Penetapan sasaran

Materi yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta untuk mengaplikasikan materi yang diperolehnya saat melakukan pekerjaan.

4) Metode

a. Personalisasian tujuan

Metode penyampaian dengan materi yang hendak disampaikan sehingga diharapkan peserta pelatihan mampu menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur.

b. Memiliki sasaran yang jelas

Sasaran pelatihan yang jelas yakni memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan peserta pelatihan. Hal tersebut supaya pelatihan menjadi efektif.

5) Tujuan

Tujuan dari pelatihan adalah mampu meningkatkan pengetahuan, kemampuan serta keterampilan peserta.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yaitu *movere* yang artinya “menggerakkan” (*to move*). Gray (dalam Winardi, 2011:2) mendefenisikan motivasi sebagai hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yaitu menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan *persistence* dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Rumusan dalam bidang riset motivasional, tentang mengapa seseorang dapat bersikap antusias dan *persistence* dalam hal melaksanakan tugas. Salah satu pandangan mengatakan bahwa kebutuhan-kebutuhan yang tidak dapat di observasi (kebutuhan internal) memotivasi perilaku.

Menurut Nitisemito (2014:73) mengidentifikasi bahwa motivasi adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Motivasi juga sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.

Menurut Ivanko (2012: 70) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu keinginan. Motivasi adalah sebab dari tindakan.

Upaya mempengaruhi seseorang dalam rangka memberikan motivasi berarti mendapatkan kemudian ingin berbuat sesuatu yang diketahui dan seharusnya dilakukan. Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik contohnya kepuasan dan perasaan untuk mencapai sesuatu. Motivasi ekstrinsik contohnya imbalan, hukuman, dan perolehan tujuan. Motivasi ekstrinsik disebabkan oleh insentif positif dan insentif negatif.

Menurut (Sidanti, 2015) Motivasi kerja diartikan sebagai keadaan dalam diri individu yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan, dan motivasi memiliki komponen dalam dan luar, komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis dan komponen luar ialah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjad arah tingkah lakunya.

b. Faktor-Faktor Motivasi

Proses psikologis di dalam diri seseorang yang menimbulkan motivasi dipengaruhi oleh berbagai faktor. Adapun faktor faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Saydam (2012) dalam (Hidayat & Sari, 2017) adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor Internal, yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri.
- 2) Faktor Eksternal, yang berasal dari luar diri karyawan

Mangkunegara (2017:104) dalam (Lubis,2019) ada 2 faktor motivasi yang sangat mempengaruhi motivasi dalam pencapaian prestasi kerja yaitu: Faktor lain yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Tingkat kecerdasan, orang yang mempunyai motivasi, prestasinya tinggi bila memiliki kecerdasan yang memadai karena kecerdasan mempunyai kemampuan potensi.
- 2) Tingkat kepribadian, yang akan mampu mencapai prestasi maksimal dan merupakan kemampuan seseorang untuk mengintegrasikan fungsi fisiknya yang sangat menentukan dirinya dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan.

Maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi adalah selain tingkat kecerdasan dan tingkat kepribadian faktor internal dan eksternal juga mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

c. Tujuan Motivasi

Motivasi sangat penting bagi karyawan bahkan semua orang, karena dengan motivasi dapat membangkitkan antusias seseorang untuk bekerja kearah yang lebih baik.

Adapun tujuan yang dapat di peroleh dari pemberian motivasi menurut (Harudi, Gunawan, & Hasmin, 2016) yaitu: tujuan motivasi secara umum adalah untuk menggerakkan atau

menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu.

Motivasi sebagai sebuah alasan yang melatarbelakangi adanya perbuatan yang dilakukan oleh individu. Seseorang dikatakan bermotivasi tinggi apabila jika mempunyai suatu alasan yang kuat untuk menggapai apa yang diinginkannya.

d. Indikator Motivasi

Menurut Nitisemito (2014:75), indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1) Fisiologis

Rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks dan kebutuhan jasmani lainnya.

2) Keamanan

Keselamatan, dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional

3) Sosial

Sosial mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dan persahabatan.

4) Penghargaan

Mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi serta faktor penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian.

5) Aktualisasi diri

Kebutuhan dan keinginan untuk bertindak sesuka hati sesuai dengan bakat dan minatnya.

4. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan terapan dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip dan rumusan-rumusannya bermanfaat dalam meningkatkan kesejahteraan manusia sebagai langkah awal untuk mempelajari dan memahami segala sesuatu yang berkaitan dengan aspek-aspek kepemimpinan dan permasalahan yang di hadapi, perlu terlebih dahulu dipahami makna dan pengertian dari kepemimpinan melalui berbagai macam aspek prespektif.

Menurut Rivai (2013:3) Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi

Menurut Sutrisno (2010 : 213) kepemimpinan merupakan suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Robbins (2006:432) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran.

Pemimpin dan kepemimpinan merupakan fitrah kemanusiaan. Sejak manusia ada, pada saat itu juga pemimpin dan kepemimpinan telah ada. Pembahasan mengenai pemimpin dan kepemimpinan pada umumnya menjelaskan bagaimana menjadi pemimpin yang baik, sifat dan tipe yang sesuai dengan kepemimpinan serta keinginan apa saja yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin agar bisa menjadi pemimpin yang di impikan dan idolakan.

Pemimpin adalah inti dari manajemen. Ini berarti bahwa tujuan manajemen akan tercapai jika ada pemimpin. Seorang pemimpin adalah seseorang yang memiliki keahlian dan kemampuan untuk memimpin dan mempengaruhi pendirian atau pendapat orang lain. Seorang pemimpin adalah seorang yang aktif membuat rencana, mengkoordinasikan, dan melakukan percobaan dan memimpin pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama.

Konsep kepemimpinan telah menciptakan suatu dunia yang hidup dan diskusi. Terkadang juga dapat menimbulkan keaburan sepanjang perkembangan pemikiran manajemen konsep kekuasaan yang erat hubungannya dengan konsep kepemimpinan. Dengan kekuasaan pemimpin akan memperoleh alat untuk mempengaruhi

perilaku para pengikutnya. Dengan memberikan hubungan yang menyeluruh antara kepemimpinan dan kekuasaan.

b. Teori-teori Kepemimpinan

Untuk mengetahui teori-teori kepemimpinan, dapat dilihat dari berbagai literatur yang umumnya membahas hal-hal yang sama. Dari literatur tersebut diketahui terdapat teori yang menyatakan bahwa pemimpin itu dilahirkan bukan dibentuk. Ada juga yang menyatakan pemimpin itu terbentuk karena adanya kelompok orang dan dia melakukan pertukaran dengan yang dipimpin.

Berikut adalah beberapa teori kepemimpinan yang terdapat pada umumnya (Thoha, 2010:284) :

1) Teori Sifat

Teori awal tentang sifat ini bisa di telusuri kembali pada zaman Yunani kuno dan zaman Romawi. Pada saat itu setiap orang percaya bahwa pemimpin itu dilahirkan bukan dibentuk dan dibuat. Setelah terpengaruh dari aliran perilaku pemikir psikologi, bahwa sifat kepemimpinan itu tidak semuanya dilahirkan, tetapi bisa juga dihasilkan melalui suatu pendidikan dan pengalaman.

Menyadari hal tersebut, bahwa tidak ada kolerasi sebab akibat dari sifat dan keberhasilan, maka Keith Davis dalam Thoha (2010:287) merumuskan empat

sifat umum yang sepertinya memiliki pengaruh dan keluasan hubungan sosial, motivasi diri dan dorongan untuk berprestasi, serta sikap hubungan kemanusiaan.

2) Teori Kelompok

Teori ini mempunyai anggapan bahwa agar kelompok dapat mencapai tujuannya, maka harus terdapat suatu pertukaran yang positif diantara pemimpin dan para pengikutnya. Dengan kata lain, beberapa penemuan sepertinya memperlihatkan bahwa para bawahan dapat memberikan pengaruh kepada pemimpinnya seperti pemimpin yang dapat mempengaruhi para pengikutnya.

3) Teori Situasional dan Model Kontijensi

Model kontijensi memfokuskan pentingnya situasi dalam menetapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan permasalahan yang dihadapi. Sehingga model tersebut didasarkan pada situasi untuk efektifitas kepemimpinan. Fred Fiedler dalam Thoha (2010:290) mengembangkan teknik yang unik untuk mengukur gaya kepemimpinan pada tahun 1967. Pengukuran ini dibuat dengan memberikan suatu skor yang dapat menunjukkan dugaan kesamaan di antara keberlawanan dan teman kerja yang paling sedikit disukai.

Lewat usaha yang bertahun-tahun Fiedler dapat memberikan kesimpulan bahwa harus diberikan perhatian yang cukup besar terhadap variabel – variabel situasional. Maka tersadarlah ia bahwa gaya kepemimpinan yang dikombinasikan dengan situasi akan dapat menentukan tingkat keberhasilan pelaksanaan kerja.

4) Model kepemimpinan kontijensi dari Fiedler

Untuk menguji hipotesis yang sudah dirumuskan oleh penelitian-penelitiannya sebelumnya, Fiedler mengembangkan suatu model yang bernama (*A Contingency Model of Leadership Effectiveness*). Model ini berisi tentang hubungan antara gaya kepemimpinan dengan situasi yang menyenangkan. Lewat hasil penemuannya Fiedler menyatakan bahwa dalam situasi yang sangat menyenangkan dan sangat tidak menyenangkan, maka gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas atau yang *Hard Nosed* adalah sangat efektif.

Dan ketika situasinya ditengah-tengah antara menyenangkan dan kurang menyenangkan, maka gaya kepemimpinan yang menekankan pada hubungan kemanusiaan atau yang lunak sangat efektif.

5) Teori *Path-Goal*

Seperti yang sudah diketahui secara luas pengembangan teori kepemimpinan selain berdasarkan pendekatan kontijensi, dapat didekati dari teori *Path-Goal* yang menggunakan kerangka teori motivasi. Secara garis besar teori *Path-Goal* berusaha untuk memberikan penjelasan tentang pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap motivasi, kepuasan, dan pelaksanaan pekerjaan pegawainya.

6) Pendekatan *Social Learning* dalam Kepemimpinan

Penekata pendekatan *Social Learning* ini terletak pada peranan perilaku kepemimpinan, kelangsungan, dan interaksi timbal balik di antara semua variabel-variabel yang ada. Aplikasi dari kepemimpinan ini secara spesifik adalah bawahan secara aktif ikut terlibat dalam proses kegiatan organisasi/perusahaan dengan memusatkan pada perilaku sendiri dan perilaku lainnya, serta memperhitungkan kemungkinan lingkungan dan kognisi-kognisi yang dapat memperagakan.

Dengan demikian pendekatan *Social Learning* ini antara pemimpin dan karyawan mempunyai kesempatan untuk dapat memusyawarahkan semua masalah yang timbul. Keduanya, pemimpin dan

karyawan mempunyai interaksi yang hidup dan memiliki kesadaran untuk menemukan bagaimana cara menyempurnakan perilaku masing-masing dengan memberikan penghargaan-penghargaan yang diinginkan.

c. Gaya Kepemimpinan

Menurut Thoha (2010:49) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang lain tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain, dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya.

Thoha (2010:49) Kepemimpinan merupakan perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti dia lihat. Supardo (2010:6) mengatakan gaya kepemimpinan ialah suatu cara dan proses yang kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas dan suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang masuk akal. Adapun gaya kepemimpinan tersebut adalah sebagai berikut :

1) Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan ini menghimpun sejumlah perilaku dan gaya kepemimpinan yang mempunyai sifat terpusat

pada pemimpin sebagai penentu, penguasa dan pengendali anggota organisasi dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

2) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis menitik beratkan pada bimbingan yang lebih efisien pada para anggotanya. Koordinasi pekerjaan terjalin dengan baik dengan semua lini, terutama penekanan pada rasa tanggung jawab internal dan kerja sama yang baik. Kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu, mau mendengarkan nasihat dan sugesti bawahan, bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing, pada saat-saat kondisi yang tepat.

3) Gaya Kepemimpinan Bebas

Gaya kepemimpinan ini pada dasarnya berpandangan bahwa anggota organisasi mampu mandiri dalam membuat keputusan

d. Fungsi Kepemimpinan

Agar suatu kelompok dapat dipimpin dengan efektif seorang pemimpin paling sedikit harus menjalankan fungsi utama Dalimunthe (2011:34), yakni:

- 1) Fungsi Pemecahan Masalah

Fungsi ini berhubungan dengan tugas yaitu memberikan jalan keluar, pendapat dan informasi terhadap masalah yang dihadapi kelompok.

- 2) Fungsi Sosial

Fungsi ini berhubungan dengan kehidupan kelompok yaitu memberikan dorongan atau semangat kepada kelompok untuk mencapai tujuan dan menciptakan suasana kerja bagi kelompoknya.

Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial karena harus wujudkan dalam interaksi antar individu dalam sosial suatu kelompok. Menurut Sutikno (2014:18) secara operasional kepemimpinan dapat dibedakan menjadi 5 (lima) fungsi pokok yaitu:

- 1) Fungsi Instruksi

Fungsi ini memiliki sifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan perintah apa, bagaimana dan dimana dikerjakannya agar keputusan dapat dikerjakan secara efektif.

- 2) Fungsi Konsultatif

Fungsi ini memiliki sifat komunikasi dua arah. Hal tersebut digunakan manakala pemimpin dalam usaha menetapkan keputusan yang memerlukan baha

pertimbangan dan berkonsultasi dengan orang-orang yang ia pimpin.

3) Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang yang ia pimpin baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya.

4) Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberi pelimpahan wewenang keputusan baik melalui persetujuan ataupun tanpa persetujuan dari pimpinan.

5) Fungsi Pengendalian

Kepemimpinan yang sukses haru dapat mengatur aktivitas karyawan atau anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan secara maksimal.

e. Ciri-ciri Kepemimpinan

Beberapa ciri-ciri kepemimpinan antara lain adalah sebagai berikut :

- 1) Menjadikan anggotanya lebih baik
- 2) Memberdayakan orang lain
- 3) Memiliki kencedaskan emosional
- 4) Menggunakan logika
- 5) Memberi solusi

- 6) Terus belajar
- 7) Pendengar yang baik
- 8) Cakap berkomunikasi
- 9) Percaya diri dan bertanggung jawab
- 10) Penuh kasih
- 11) Mengakui kesalahan dan meminta maaf
- 12) Pemberani

f. Indikator Kepemimpinan

Menurut Riva'i (2013:53) indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1) Bersifat adil

Dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan dari pada kesepakatan antara para bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.

2) Memberi sugesti

Sugesti biasanya disebut sebagai saran atau anjuran. Dalam rangka kepemimpinan, sugesti merupakan pengaruh dan sebagainya, yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peranan yang sangat penting di dalam memelihara dan membina

harga diri serta rasa pengabdian, partisipasi, dan rasa kebersamaan diantara para bawahan.

3) Mendukung tujuan

Tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan. Oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerja sama.

4) Katalisator

Seorang pemimpin dikatakan berperan sebagai katalisator, apabila pemimpin itu selalu dapat meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin.

5) Menciptakan rasa aman

Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya. Dan ini hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme di dalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya, bawahan merasa

aman, bebas dari segala perasaan gelisah, kekhawatiran, merasa memperoleh jaminan keamanan dari pimpinan.

6) Sebagai wakil organisasi

Setiap bawahan yang bekerja pada unit organisasi apapun, selalu memandang atasan atau pimpinannya mempunyai peranan dalam segala bidang kegiatan, lebih-lebih yang menganut prinsip-prinsip keteladanan atau panutan-panutan. Seorang pemimpin adalah segala-galanya, oleh karena itu segala perilaku, perbuatan, dan kata-katanya akan selalu memberikan kesan-kesan tertentu terhadap organisasinya.

7) Sumber Inspirasi

Seorang pemimpin pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus selalu dapat membangkitkan semangat para bawahan sehingga bawahan menerima dan memahami tujuan organisasi dengan antusias dan bekerja secara efektif ke arah tercapainya tujuan organisasi.

8) Bersikap menghargai

Setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan diri pada orang lain. Demikian pula setiap bawahan dalam organisasi memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan dari

atasan. Oleh karena itu, menjadi suatu kewajiban bagi pemimpin untuk mau memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Lita Lestasi (2016)	Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan Kampong Djowo Sekatul, Kendal, Jawa Tengah	a. Pelatihan b. Motivasi	Kinerja Karyawan	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan
2	Emilia Ika Andriyani (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Administrasi (Non-Medis) Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta	Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan
3	Annisa Aulia Yanuar (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pertamina di Makassar	1. Gaya Kepemimpinan 2. Kompetensi 3. Kompensasi	Kinerja Pegawai	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan sedangkan Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh positif dan

						signifikan terhadap Kinerja Pegawai
4	Desy Efriza Ritonga (2019)	Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) TBK Cabang Binjai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi 2. Gaya Kepemimpinan 3. Motivasi Kerja 	Kinerja Pegawai	Regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 4. Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Muhammad Rizal Pahlepi Nasution (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Singa Daya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi Kerja 2. Disiplin Kerja 3. Lingkungan Kerja 	Kinerja Pegawai	Regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

		Pasifik Medan				<ol style="list-style-type: none"> 2. Disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6	Nancy Yusnita dan Feriza Fadhil (2015)	The impact of Training, to Employee Performance CV Cibalung Happy Land Bogor (Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan CV Cibalung Happy Land Bogor)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan Karyawan 	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
7	Leonardo Agusta dan Madioono Sutanto (2013)	The impact of Training, Motivation to Employee's Performance CV Haragon Surabaya (Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Haragon Surabaya)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan 2. Motivasi 	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Pelatihan dan

						Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
8	Muh. Nur dan Sari Citra Wulandari (2017)	Motivation to Employee Performance With Job Satisfaction as an Intervening Variable (Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening)	1. Motivasi	1. Kinerja Karyawan (Y) 2. Kepuasan Kerja (Z)	Regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

9	Aurelia Dewanggi H.P dan Hunik Sri Runing Sawitri	The impact of Leadership Style and Organizational Culture to Employee's Performance with Motivation as intervening variable (Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya Kepemimpinan 2. Budaya Organisasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja (Y) 2. Motivasi (Z) 	Regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi 2. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 3. Variabel motivasi memiliki perana mediasi dalam hubungan antara gaya kepemimpinan pada kinerja 4. Variabel motivasi memiliki peranan mediasi dalam hubungan antara budaya organisasi pada kinerja
10	Hendra Hadiwijaya (2013)	Effect of Style of Leadership and Motivation to Employee Performance	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya Kepemimpinan 2. Motivasi 	Kinerja Karyawan	Regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan

						terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
--	--	--	--	--	--	---

C. Kerangka Konsep

Menurut Notoatmodjo (2010) kerangka konsep merupakan formulasi atau simplikasi dari kerangka teori atau teori-teori yang mendukung penelitian tersebut.

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan kerja yang bermanfaat dapat meningkatkan kemampuan kerja yang akan sangat membantu karyawan itu sendiri untuk dapat bekerja lebih baik dan dapat berinovasi. Pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran untuk dapat memperoleh konsep, keahlian, peraturan dan sikap dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu pelatihan juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Sehingga kinerja yang dihasilkan juga akan lebih baik dan maksimal.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan suatu faktor yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu. Motivasi sering kali diartikan pula sebagai factor pendukung perilaku seseorang. Oleh karena nya faktor pendorong dari seseorang untuk dapat melakukan aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan dari individu tersebut. Kinerja perusahaan dapat dinilai dari motivasi kerja pegawainya. Motivasi yang salah satunya disebabkan oleh pemberian kompensasi yang sesuai dapat terlihat dari kinerja pegawai tersebut dalam menjalankan tugasnya.

3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

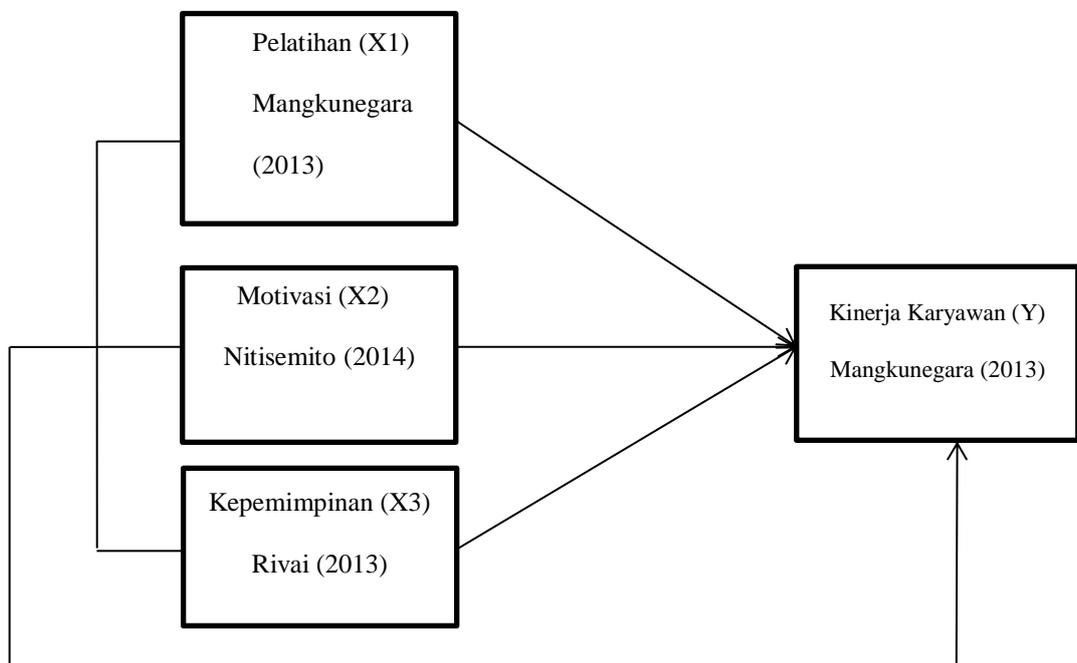
Kepemimpinan pada dasarnya menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja mereka. Berarti semakin baik kepemimpinan semakin tinggi kinerja yang akan tercapai. Berdasarkan hasil penelitian Rahman, dkk. (2014). Mengenai “Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Pabrik PT. JEMBER INDONESIA)” menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya atau H1 diterima.

4. Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan, motivasi dan kepemimpinan merupakan suatu faktor yang dapat mendorong seorang karyawan untuk melaksanakan aktivitas tertentu, pelatihan bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan kerja, motivasi merupakan faktor pendorong seorang untuk dapat melakukan aktivitas tertentu sedangkan kepemimpinan menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kerja yang itu berarti akan dapat meningkatkan kinerja karyawan di saat melaksanakan pekerjaan atau aktivitasnya.

Berdasarkan dari beberapa teori diatas maka dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



D. Hipotesis

Menurut Sedarmayati dan Syarifuddin Hidayat (2011:108)

Hipotesis adalah perkiraan/asumsi/dugaan sementara mengenai suatu hal

atau permasalahan yang harus dibuktikan kebenarannya melalui data/fakta atau informasi yang didapatkan dari hasil penelitian yang valid dan reliabel dengan menggunakan cara yang sudah ditentukan

Berdasarkan teori diatas maka dapat dirumuskan Hipotesis sebagai berikut :

1. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
3. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan
4. Pelatihan, Motivasi, dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:55), “Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang menghubungkan antara dua variabel atau lebih yaitu pengaruh pelatihan, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.”

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kantor direksi PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, Jl. Letjend Suprpto No. 2 Medan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Januari 2020 sampai April 2020, dengan format sebagai berikut :

Table 3.1

Jadwal Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan				
		Mei 2020	Juni 2020	Juli 2020	Agustus 2020	September 2020
1	Riset Awal / Pengajuan Judul	■				
2	Penyusunan Proposal		■	■		
3	Seminar Proposal			■		
4	Perbaikan Acc Proposal			■	■	
5	Pengolahan Data				■	
6	Penyusunan Skripsi					■
7	Bimbingan Skripsi					■
8	Meja Hijau					■

C. Defenisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu : variabel bebas pertama adalah Pelatihan (X_1), variabel bebas kedua adalah Motivasi (X_2), dan variabel bebas ketiga adalah Kepemimpinan (X_3) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan.

Tabel 3.2

Defenisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Pelatihan (X_1)	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 (Mangkunegara, 2013: 44)	1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Metode 5. Tujuan (Mangkunegara, 2013:44)	1. Instruktur a. Pendidikan lebih diarahkan kepada peningkatan kemampuan (ability) seseorang melalui jalur formal dalam jangka waktu yang panjang, guna memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta. b. Penguasaan materi bagi seorang instruktur merupakan hal yang paling penting	Likert

			<p>untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan memahami materi yang hendak disampaikan.</p> <p>2. Peserta</p> <p>a. Semangat mengikuti pelatihan</p> <p>Hal ini merupakan salah satu factor yang menentukan proses pelatihan. Apabila instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan maka peserta akan bersemangat pula mengikuti program pelatihan, begitu pula sebaliknya.</p> <p>b. Seleksi</p> <p>Sebelum melaksanakan program pelatihan, tentu saja terlebih dahulu perusahaan telah melakukan proses seleksi.</p> <p>3. Materi</p> <p>a. Sesuai tujuan</p> <p>Materi yang diberikan dalam</p>	
--	--	--	--	--

			<p>program pelatihan kepada peserta harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.</p> <p>b. Sesuai komponen peserta Materi yang diberikan akan lebih efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga pelatihan tersebut mampu menambah pengetahuan dan kemampuan peserta.</p> <p>c. Penetapan sasaran Materi yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta untuk mengaplikasikan materi yang diperolehnya saat melakukan pekerjaan.</p> <p>4. Metode</p> <p>a. Personalisasian tujuan Metode penyampaian</p>	
--	--	--	---	--

			<p>dengan materi yang hendak disampaikan sehingga diharapkan peserta pelatihan mampu menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur.</p> <p>b. Memiliki sasaran yang jelas Sasaran pelatihan yang jelas yakni memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan peserta pelatihan. Hal tersebut supaya pelatihan menjadi efektif.</p> <p>5. Tujuan Tujuan dari pelatihan adalah mampu meningkatkan pengetahuan, kemampuan serta keterampilan peserta.</p>	
Motivasi (X ₂)	Motivasi adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Motivasi juga sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. (Nitisemito, 2014:73)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fisiologis 2. Keamanan 3. Sosial 4. Penghargaan 5. Aktualisasi diri <p>(Nitisemito, 2014:75)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks dan kebutuhan jasmani lainnya. 2. Keselamatan, dan perlindungan terhadap kerugian 	Likert

			<p>fisik dan emosional</p> <p>3. Sosial mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dan persahabatan.</p> <p>4. Mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi serta faktor penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian.</p> <p>5. Kebutuhan dan keinginan untuk bertindak sesuka hati sesuai dengan bakat dan minatnya.</p>	
Kepemimpinan (X ₃)	<p>Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Rivai, 2013:3)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bersifat adil 2. Memberi sugesti 3. Mendukung tujuan 4. Katalisator 5. Menciptakan rasa aman 6. Sebagai wakil organisasi 7. Sumber inspirasi 8. Bersikap menghargai <p>(Rivai, 2012:53)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan dari pada kesepakatan antara para bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. 2. Sugesti biasanya disebut sebagai saran atau anjuran. 	Likert

			<p>Dalam rangka kepemimpinan, sugesti merupakan pengaruh dan sebagainya, yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peranan yang sangat penting di dalam memelihara dan membina harga diri serta rasa pengabdian, partisipasi, dan rasa kebersamaan diantara para bawahan.</p> <p>3. Tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan. Oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerja</p>	
--	--	--	---	--

			<p>sama.</p> <p>4. Seorang pemimpin dikatakan berperan sebagai katalisator, apabila pemimpin itu selalu dapat meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat se-maksimal mungkin.</p> <p>5. Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya. Dan ini hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin mampu memelika- ra hal-hal yang positif, sikap optimisme di dalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya, bawahan merasa</p> <p>6. Setiap bawahan yang bekerja pada unit organisasi apapun, selalu memandang atasan atau pimpinannya mempunyai peranan dalam</p>	
--	--	--	---	--

			<p>segala bidang kegiatan, lebih-lebih yang menganut prinsip-prinsip keteladanan atau panutan-panutan. Seorang pemimpin adalah segala-galanya, oleh karena itu segala perilaku, perbuatan, dan kata-katanya akan selalu memberikan kesan-kesan tertentu terhadap organisasinya.</p> <p>7. Seorang pemimpin pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus selalu dapat membangkitkan semangat para bawahan sehingga bawahan menerima dan memahami tujuan organisasi dengan antusias dan bekerja secara efektif ke arah tercapainya tujuan organisasi.</p> <p>8. Setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan diri pada orang</p>	
--	--	--	--	--

			lain. Demikian pula setiap bawahan dalam organisasi memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan dari atasan. Oleh karena itu, menjadi suatu kewajiban bagi pemimpin untuk mau memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya.	
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang di capai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam mengerjakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2013 : 67)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Tanggung jawab 4. Kerjasama 5. Inisiatif (Mangkunegara, 2013:75)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. 2. Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan 	Likert

			<p>tujuan perusahaan.</p> <p>3. Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.</p> <p>4. Kesiediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.</p> <p>5. Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.</p>	
--	--	--	--	--

D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:115), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang berjumlah 86 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:116), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Agar informasi yang diperoleh dari sampel benar mewakili populasi, sampel tersebut harus benar mewakili karakteristik populasi yang diwakilinya.

Berdasarkan pendapat diatas, maka dalam penelitian ini jumlah yang akan dijadikan sampel adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang berjumlah 86 orang.

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh dari sumbernya. Dalam penelitian ini data yang diperoleh melalui penyebaran kuisisioner kepada responden, wawancara dan dokumentasi.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data maka digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi teknik, yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Wawancara, yaitu dengan melakukan tanya jawab kepada pihak yang berhubungan dengan penelitian dalam perusahaan.
3. Kuisioner, yaitu memberikan pertanyaan dalam bentuk tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang diketahui oleh dia.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan kata lain validitas berkaitan dengan ketepatan dengan alat ukur dengan instrumen yang valid akan menghasilkan data yang valid juga. Atau dapat juga dikatakan bahwa jika data yang dihasilkan dari sebuah instrumen valid maka instrumen tersebut juga valid. Uji validitas yang digunakan adalah uji korelasi *product moment* dengan angka kasar:

$$R_{xy} = \frac{N\sum XY - \sum X (\sum Y)}{[\sum X^2 - (\sum X)^2] [\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}$$

Keterangan:

X : Skor butir

Y : Skor total

N : Jumlah sampel

X^2 : Jumlah dari kuadrat X

Y^2 : Jumlah dari kuadrat Y

R_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

Besarnya r dapat dihitung dengan menggunakan taraf signifikansi (α) sebesar 5%. Jika hasil pengukuran menunjukkan $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka item tersebut dinyatakan valid. Tetapi apabila $r_{tabel} \leq r_{hitung}$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan rumus Alpha yang dimaksud adalah:

$$r_{11} = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right)$$

Keterangan:

R_{11} : Koefisien reliabilitas tes

1 : Bilangan konstanta

$\sum S_i^2$: Jumlah varian skor dari tiap-tiap butir item

S_i^2 : Varian total

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terdapat distribusi normal antara variabel terikat dan variabel bebas. Apabila distribusi data normal atau mendekati normal, berarti model regresi adalah baik. Pengujian untuk menentukan data terdistribusi normal atau tidak, dapat menggunakan uji statistik non parametrik. Uji statistik non-parametrik yang digunakan adalah uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov (1-Sample K-S). Apabila hasilnya menunjukkan nilai probabilitas signifikan diatas 0,05 atau 5% maka variabel berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Persamaan regresi perlu juga di uji mengenai sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama disebut terjadi homokedastisitas. Heteroskedastisitas terjadi jika *scatterplot* titik-titiknya mempunyai pola yang teratur baik menyempit, menyebar, melebar maupun bergelombang-gelombang

c. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2014:105) Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*Independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Jika

variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antara sesama variabel bebas sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel bebas banyak tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat.
- 2) Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel bebas. Jika antara variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0.90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas. Multikolinieritas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel bebas.
- 3) Multikolinieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *Variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas menjadi variabel terikat. Dan diregres terhadap variabel bebas lainnya. Menurut Ghozali (2014:110) nilai *Tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *Cut off* yang umum dipakai untuk menentukan tidak

adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* > 0,10 atau sama dengan nilai VIF ≤ 10 .

3. Regresi Linier Berganda

Uji regresi menurut Manullang dan Pakpahan (2014:193) untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat pengaruh dari variabel bebas. Regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang dapat dihitung dengan bantuan aplikasi *SPSS versi 20.00* keatas dengan persamaan seperti berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$$

Keterangan

Y = Kinerja (*Dependent Variable*)

X₁ = Pelatihan (*Independent Variable*)

X₂ = Motivasi (*Independent Variable*)

X₃ = Kepemimpinan (*Independent Variable*)

a, b₁, b₂, b₃ = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regrestion*)

a = Nilai Y apabila X₁=X₂=X₃=0

ε (epsilon) = Komponen kesalahan random

4. Uji Hipotesis

a. Uji - t (Uji Parsial)

Menurut Ghazali (2013:98) uji statistik ini pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas (X)

secara individu dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y). Uji secara parsial untuk membuktikan hipotesis awal tentang pengaruh X terhadap Y. Selanjutnya proses pengolahan dilakukan menggunakan bantuan Aplikasi *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 20.00 keatas dengan rumusan sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel X terhadap variabel Y.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X terhadap Variabel Y

Kriteria pengambilan keputusan menurut Manullang dan Pakpahan (2014:204) adalah:

- 1) H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ tidak terdapat pengaruh yang signifikan
- 2) H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ tidak terdapat pengaruh yang signifikan

Pengaruh individual variabel X terhadap variabel Y dilakukan pengujian secara parsial dengan menggunakan rumus statistik t berikut:

$$\frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t = Nilai + hitung

r = Nilai koefisien

n = Jumlah sampel

b. Uji – F (Simultan)

Menurut Ghozali (2013:98) Uji – F pada dasarnya menunjukkan apakah seluruh variabel X (bebas) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel Y (terikat). Hipotesis nol (H_0) yang ingin di uji adalah apakah semua parameter (b_1, b_2, b_3) dalam model sama dengan nol atau dengan rumus:

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_k = 0$, artinya apakah semua variabel X (bebas) bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel Y (terikat).

Hipotesis alternatifnya (H_a), tidak semua parameter (b_1, b_2, b_3) secara simultan sama dengan nol, atau dengan persamaan $H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_k \neq 0$, artinya semua variabel X secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel Y. Uji pengaruh simultan dengan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_k = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara serentak antara pelatihan, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

$H_4 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_k \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara serentak antara pelatihan, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dan kriteria pengambilan keputusan menurut Manullang dan Pakpahan (2014:204) yaitu:

- 1) Tolak H_4 apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\text{sig } F > \alpha 5\%$
- 2) Terima H_4 apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\text{sig } F < \alpha 5\%$

Untuk menguji tingkat signifikansi hubungan antara ketiga variabel, dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:

F = Tingkat signifikan

k = Jumlah variabel Independen

n = Jumlah sampel

R^2 = Koefisien Determinasi

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel Y (Ghozali, 2014:97). Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y yang dapat diketahui dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

KD= Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

PT Perkebunan Nusantara IV disingkat PTPN IV didirikan berdasarkan berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 9 tahun 1996, merupakan hasil peleburan 3 (tiga) Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yaitu PT Perkebunan VI (Persero), PT Perkebunan VII (Persero), dan PT Perkebunan VIII (Persero) sebagaimana dinyatakan dalam Akta Pendirian Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan Nusantara IV No. 37 tanggal 11 Maret 1996 yang dibuat dihadapan Notaris Harun Kamil, SH, Notaris di Jakarta, yang anggaran dasar telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Surat Keputusan Nomor: C2-8332.HT.01.01.Th.96 tanggal 8 Agustus 1996 dan telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia tanggal 8 Oktober 1996 Nomor 81 dan Tambahan Berita Negara No. 8675.

Peleburan Perusahaan (1996-2000)

Peleburan perusahaan PT Perkebunan VI, VII dan VIII yang merupakan cikal pendirian PT Perkebunan Nusantara IV (Persero). Perusahaan memulai menyusun langkahlangkah strategis

dan melakukan transformasi bisnis untuk meningkatkan produktivitas agar dapat bersaing.

Perencanaan Strategi (2001-2005)

Merencanakan strategi transformasi bisnis dimana semakin tingginya permintaan kelapa sawit dengan merencanakan pengembangan areal kelapa sawit dan mulai melaksanakan konversi tanaman teh dan kakao ke kelapa sawit di Unit Balimbingan, Bah Birong Ulu dan Marjandi.

Pembentukan Direktorat (2006-2010)

Perusahaan membentuk Direktorat Perencanaan dan Pengembangan Usaha dengan mengganti Direktorat Pemasaran menjadi Direktorat Keuangan. Perusahaan mulai melakukan pengembangan areal kelapa sawit di Kab. Labuhan Batu dan Mandailing Natal dan Membentuk Unit Proyek Pengembangan Batang laping, Timur, Panai Jaya.

Restrukturisasi (2011-2015)

Perusahaan mulai melakukan restruktur organisasi dan SDM untuk menuju perusahaan best practices. Restruktur Organisasi dimulai dengan menyederhanakan proses bisnis dan melakukan penggabungan Grup Unit Usaha yang semula ada 5 GUU menjadi 4 GUU dan melakukan penggabungan Unit Usaha PKS Sosa ke Unit Usaha Sosa, melakukan spin off rumah sakit dan sekolah. perusahaan juga sedang mempersiapkan restruktur organisasi di tingkat Bagian dan Unit Usaha. diakhir tahun 2014

PTPN IV telah berubah status dari BUMN menjadi anak perusahaan BUMN.

Perubahan Nama Perusahaan (2015)

Pada tahun 2015 perusahaan tidak melakukan perubahan nama perusahaan. Perusahaan melakukan perubahan nama perusahaan pada tahun 2014 berdasarkan ketentuan Pasal 1 Akta Perubahan Anggaran Dasar Nomor: 25 tanggal 23 Oktober 2014 yang dibuat dihadapan Notaris Nanda Fauz Iwan, SH,M.Kn, nama perusahaan berubah menjadi PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV atau disingkat PTPN IV.

b. Visi, Misi dan Budaya Perusahaan

1) Visi

Menjadi perusahaan unggul dalam usaha agroindustri yang terintegrasi.

2) Misi

- a) Menjalankan usaha dengan prinsip-prinsip usaha terbaik, inovatif, dan berdaya saing tinggi.
- b) Menyelenggarakan usaha agroindustri berbasis kelapa sawit, teh, dan karet.
- c) Mengintegrasikan usaha agroindustri hulu, hilir dan produk baru, pendukung agroindustri dan pendayagunaan aset dengan preferensi pada teknologi terkini yang teruji (proven) dan berwawasan lingkungan.

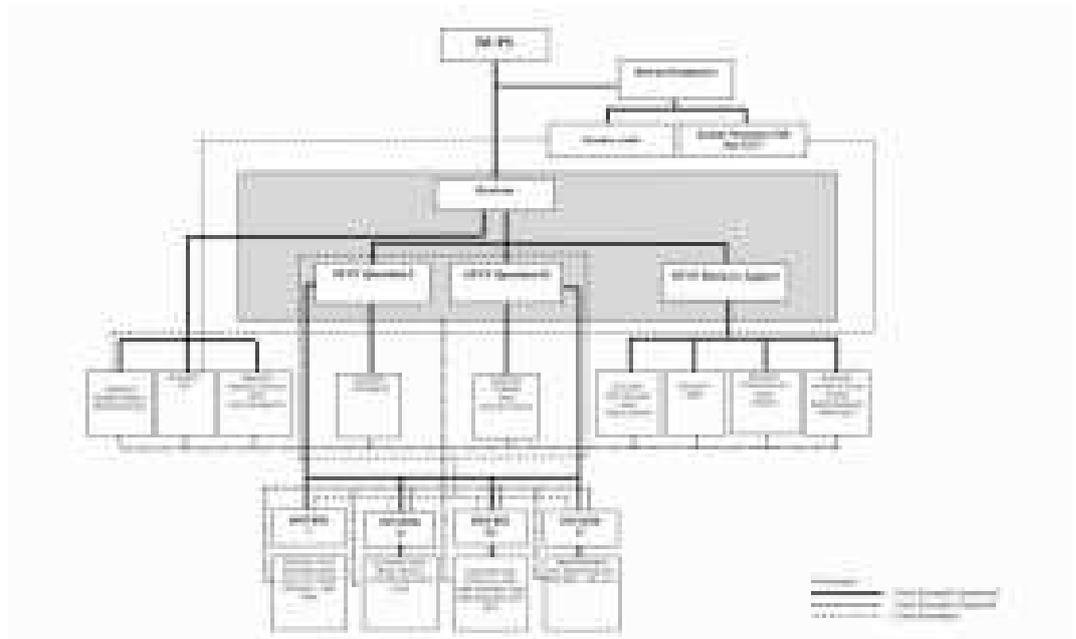
3) Budaya Perusahaan

Memberi, membimbing dan mendorong perilaku seluruh karyawan perusahaan agar dalam melaksanakan tugas selalu:

- a) Berpikir positif untuk dapat menangkap setiap peluang.
- b) Proaktif dalam menghasilkan inovasi dan prestasi.
- c) Kerjasama tim untuk membangun kekuatan.
- d) Menempatkan kepentingan perusahaan sebagai pertimbangan utama bagi setiap keputusan yang diambil oleh setiap jajaran perusahaan.
- e) Menempatkan peningkatan kesejahteraan karyawan sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari pencapaian sasaran perusahaan.

2. Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PTPN IV Medan



Sumber : PT Perkebunan Nusantara IV Medan

3. Deskripsi Karakteristik Responden

Responden penelitian ini seluruh karyawan tetap pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, sebanyak 86 orang.

Tabel 4.1

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI LAKI	46	53.5	53.5	53.5
	PEREMPUAN	40	46.5	46.5	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian di Olah (SPSS 16)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden terdiri dari 46 laki-laki (53,5%) dan 40 perempuan (46,5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini lebih banyak didominasi pada jenis kelamin laki laki.

Tabel 4.2

Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	35	40.7	40.7	40.7
	DIPLOMA	34	39.5	39.5	80.2
	SMA	17	19.8	19.8	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian Diolah (SPSS 16)

Dilihat dari data tabel persentase di atas responden menunjukkan bahwa dalam penelitian ini mayoritas responden pada tingkat pendidikan S1 sebanyak 35 orang (40,7%), pada tingkat pendidikan Diploma sebanyak 34 orang (39,5%), dan pada tingkat pendidikan SMA sebanyak 17 orang (19,8%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penelitian ini lebih didominasi pada tingkat pendidikan S1.

Table 4.3

Distribusi Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15-25	27	31,4	31,4	31,4
	26-35	40	46,5	46,5	77,9
	36-45	16	18,6	18,6	96,5
	46-55	3	3,5	3,5	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Penelitian Diolah (SPSS 16)

Dilihat dari tabel persentase di atas berdasarkan karakteristik usia, mayoritas responden memiliki usia pada kelompok umur 26 s.d 35 tahun sebanyak (46,5%) dan 15 s.d 25 tahun sebanyak (31,4%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karakteristik usia responden lebih banyak didominasi pada usia 26 s.d 35 tahun.

4. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah/valid atau tidaknya suatu angket/kuisisioner. Suatu angket/kuisisioner dikatakan

sah/valid apabila pertanyaan pada angket/kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket/kuisisioner tersebut. Berkaitan dengan angket dalam melakukan penelitian ini, maka uji validitas akan dilakukan dengan cara melakukan kolerasi *bivariate* antara skor setiap butir pertanyaan/pernyataan dengan total skor konstruk. Hipotesis yang diajukan adalah:

H0 : skor butir pertanyaan/pernyataan tidak berkolerasi positif dengan total skor konstruk.

H1 : skor butir pertanyaan/pernyataan berkolerasi positif dengan total skor konstruk.

Uji signifikan dilakukan dengan cara membandingkan **sig. (2-tailed) t** dengan *level of test* (α). terima H0 bila **sig** $\geq \alpha$ dan tolak H0 (terima H1) **sig** $\leq \alpha$. Dalam pengujian validitas ini akan digunakan *level of test* (α) = 0,05. Atau bila nilai validitas > 0,3 (Sugiyono, 2017:178) maka dinyatakan valid. Berikut adalah uji validitas masing-masing variabel yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1)

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas Instrumen Pelatihan

No	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Korelasi r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
1	0,708	0,215	0,000 < 0,05	Valid
2	0,784	0,215	0,000 < 0,05	Valid
3	0,741	0,215	0,000 < 0,05	Valid
4	0,755	0,215	0,000 < 0,05	Valid
5	0,584	0,215	0,000 < 0,05	Valid
6	0,693	0,215	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS 23

Berdasarkan data table 4.4 diatas dapat dipahami bahwa masing masing item pertanyaan yang digunakan pada variabel pelatihan dinyatakan valid secara keseluruhan. Dengan dasar perhitungan membandingkan nilai korelasi r_{hitung} dibandingkan dengan nilai ketentuan r_1 ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dengan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$. maka, dengan demikian keseluruhan item pada variabel ini dapat digunakan dalam pengolahan data.

2) Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi

No	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Korelasi r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
1	0,671	0,215	$0,000 < 0,05$	Valid
2	0,728	0,215	$0,000 < 0,05$	Valid
3	0,707	0,215	$0,000 < 0,05$	Valid
4	0,696	0,215	$0,000 < 0,05$	Valid
5	0,597	0,215	$0,000 < 0,05$	Valid
6	0,572	0,215	$0,000 < 0,05$	Valid
7	0,667	0,215	$0,000 < 0,05$	Valid
8	0,654	0,215	$0,002 < 0,05$	Valid
9	0,513	0,215	$0,000 < 0,05$	Valid
10	0,442	0,215	$0,000 < 0,05$	Valid
11	0,473	0,215	$0,000 < 0,05$	Valid
12	0,480	0,215	$0,000 < 0,05$	Valid
13	0,549	0,215	$0,000 < 0,05$	Valid
14	0,467	0,215	$0,000 < 0,05$	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS 23

Berdasarkan data table 4.5 diatas dapat dipahami bahwa masing masing item pertanyaan yang digunakan pada variabel motivasi dinyatakan valid secara keseluruhan. Dengan dasar perhitungan membandingkan nilai korelasi r_{hitung} dibandingkan

dengan nilai ketentuan r_1 ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dengan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$. maka, dengan demikian keseluruhan item pada variabel ini dapat digunakan dalam pengolahan data.

3) Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X3)

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan

No	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Korelasi r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
1	0,593	0,215	$0,000 < 0,05$	Valid
2	0,742	0,215	$0,000 < 0,05$	Valid
3	0,800	0,215	$0,000 < 0,05$	Valid
4	0,792	0,215	$0,000 < 0,05$	Valid
5	0,581	0,215	$0,000 < 0,05$	Valid
6	0,498	0,215	$0,000 < 0,05$	Valid
7	0,453	0,215	$0,000 < 0,05$	Valid
8	0,640	0,215	$0,000 < 0,05$	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS 23

Berdasarkan data table 4.6 diatas dapat dipahami bahwa masing masing item pertanyaan yang digunakan pada variabel kepemimpinan dinyatakan valid secara keseluruhan. Dengan dasar perhitungan membandingkan nilai korelasi r_{hitung} dibandingkan dengan nilai ketentuan r_1 ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dengan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$. maka, dengan demikian keseluruhan item pada variabel ini dapat digunakan dalam pengolahan data.

4) Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan

No	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Korelasi r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
1	0,672	0,215	0,000 < 0,05	Valid
2	0,739	0,215	0,000 < 0,05	Valid
3	0,749	0,215	0,000 < 0,05	Valid
4	0,729	0,215	0,000 < 0,05	Valid
5	0,502	0,215	0,000 < 0,05	Valid
6	0,500	0,215	0,000 < 0,05	Valid
7	0,402	0,215	0,000 < 0,05	Valid
8	0,620	0,215	0,000 < 0,05	Valid
9	0,612	0,215	0,000 < 0,05	Valid
10	0,510	0,215	0,000 < 0,05	Valid
11	0,585	0,215	0,000 < 0,05	Valid
12	0,629	0,215	0,000 < 0,05	Valid
13	0,765	0,215	0,000 < 0,05	Valid
14	0,448	0,215	0,000 < 0,05	Valid
15	0,589	0,215	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS 23

Berdasarkan data table 4.7 diatas dapat dipahami bahwa masing masing item pertanyaan yang digunakan pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid secara keseluruhan. Dengan dasar perhitungan membandingkan nilai korelasi r_{hitung} dibandingkan dengan nilai ketentuan r_1 ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dengan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$. maka, dengan demikian keseluruhan item pada variabel ini dapat digunakan dalam pengolahan data.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas memiliki berbagai nama lain seperti keterpercayaan, kehandalan, kestabilan. Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian

merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrument yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi. Azuar Juliandi dkk (2015, hal. 80).

Dapat dilihat dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_1 = \frac{[k]}{k-1} \cdot \frac{[1 - \sum \sigma b^2]}{\sigma 1}$$

Keterangan:

r_1 = Reabilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sigma 1^2$ = Varian Total

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varian butir

Dengan Kriteria:

- 1) Jika nilai alpha > 0,6 maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya).
- 2) Jika nilai Cronbach's Alpha < 0,6 maka instrument tidak reliable (tidak percaya).

Berikut ini hasil reliabilitas pada variabel yang digunakan dalam penelitian dan dapat dilihat pada table 4.8 dibawah ini:

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,779	0,60	Valid
Motivasi (X2)	0,748	0,60	Valid
Kepemimpinan (X3)	0,759	0,60	Valid
Kinerja Karyawan (Y2)	0,752	0,60	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS 23

c. Analisis Statistik Deskriptif

Untuk lebih membantu, berikut ini peneliti berikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket/kuisisioner yang peneliti sebarkan yaitu:

1) Pelatihan

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian variabel pelatihan yang di rangkum dalam tabel frekuensi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9

Skor Angket Untuk Variabel Pelatihan (X1)

No. Soal	Alternatif Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	37	43%	35	40.7%	13	15.1%	1	1.2%	0	0%	86	100%
2	31	36%	32	37.2%	15	17.4%	6	7%	2	2.3%	86	100%
3	28	32.6%	30	34.9%	19	22.1%	7	8.1%	2	2.3%	86	100%
4	28	32.6%	31	36%	19	22.1%	5	5.8%	3	3.5%	86	100%
5	39	45.3%	30	34.9%	17	19.8%	0	0%	0	0%	86	100%
6	39	45.3%	34	39.5%	10	11.6%	3	3.5%	0	0%	86	100%

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS 23

- a) Jawaban pertama instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase 43%.
- b) Jawaban kedua instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik, responden menjawab setuju dengan persentase 37.2%.

- c) Jawaban ketiga anda selalu bersemangat untuk mengikuti program pelatihan, responden menjawab setuju dengan persentase 34.9%.
- d) Jawaban keempat materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan anda, sehingga dapat menunjang pekerjaan yang anda lakukan, responden menjawab setuju dengan persentase 36%.
- e) Jawaban kelima materi yang diberikan lengkap dan dapat dipahami dengan mudah, responden menjawab sangat setuju dengan persentase 45.3%.
- f) Jawaban keenam setelah melakukan pelatihan, anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik, responden menjawab sangat setuju dengan persentase 45.3%.

2) Motivasi

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian variabel motivasi yang di rangkum dalam tabel frekuensi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10

Skor Angket Untuk Variabel Motivasi (X2)

Alternatif Jawaban												
No. Soal	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	37	43%	35	40.7%	13	15.1%	1	1.2%	0	0%	86	100%
2	31	36%	32	37.2%	15	17.4%	6	7%	2	2.3%	86	100%
3	28	32.6%	30	34.9%	19	22.1%	7	8.1%	2	2.3%	86	100%
4	28	32.6%	31	36%	19	22.1%	5	5.8%	3	3.5%	86	100%
5	46	53.5%	30	34.9%	10	11.6%	0	0%	0	0%	86	100%

6	41	47.7%	30	34.9%	10	11.6%	4	4.7%	1.2	1%	86	100%
7	22	25.6%	30	34.9%	23	26.7%	9	10.5%	2	2.3%	86	100%
8	17	19.8%	32	37.2%	30	34.9%	6	7%	1	1.2%	86	100%
9	30	34.9%	30	34.9%	16	18.6%	8	9.3%	2	2.3%	86	100%
10	44	51.2%	34	39.5%	8	9.3%	0	0%	0	0%	86	100%
11	34	39.5%	44	51.2%	8	9.3%	0	0%	0	0%	86	100%
12	27	31.4%	39	45.3%	13	15.1%	6	7%	1	1.2%	86	100%
13	43	50%	28	32.6%	9	10.5%	5	5.8%	1	1.2%	86	100%
14	38	44.2%	28	32.6%	16	18.6%	3	3.5%	1	1.2%	86	100%

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS 23

- a) Jawaban pertama pimpinan terlalu memaksakan pekerjaan kepada anda, responden menjawab sangat setuju dengan persentase 43%.
- b) Jawaban kedua anda selalu mendapatkan tekanan dalam bekerja, responden menjawab setuju dengan persentase 37.2 %.
- c) Jawaban ketiga anda terbebani dengan pekerjaan yang di berikan kepada anda, responden menjawab setuju dengan persentase 34.9%.
- d) Jawaban keempat perusahaan memberikan asuransi kesehatan kepada setiap karyawannya, responden menjawab setuju dengan persentase 36%.
- e) Jawaban kelima peralatan yang digunakan karyawan memenuhi standar keamanan yang berlaku, responden menjawab sangat setuju dengan persentase 53.5%.
- f) Jawaban keenam jaminan hari tua untuk mengikat sebagai karyawan sudah sesuai dengan standar, responden menjawab sangat setuju dengan persentase 47.7%.

- g) Jawaban ketujuh saya selalu bersemangat meningkatkan hubungan sosial dengan rekan kerja, responden menjawab setuju dengan persentase 34.9%.
- h) Jawaban kedelapan perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk saling berinteraksi dengan karyawan lainnya, responden menjawab setuju dengan persentase 37.2%.
- i) Jawaban kesembilan hubungan pimpinan dengan karyawan tidak kaku, responden menjawab sangat setuju dan setuju dengan persentase 34.9%.
- j) Jawaban kesepuluh saya adalah seorang yang siap menerima pekerjaan agar mendapatkan penghargaan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase 51.2%.
- k) Jawaban kesebelas saya merasa bangga apabila hasil kerja saya digunakan untuk karyawan lainnya, responden menjawab setuju dengan persentase 51.2%.
- l) Jawaban kedua belas pimpinan memberikan pujian kepada seluruh karyawan apabila memenuhi target yang sudah diberikan, responden menjawab setuju dengan persentase 45.3%.
- m) Jawaban ketiga belas pimpinan memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan

kemampuan dan keterampilan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase 50%.

- n) Jawaban keempat belas saya adalah seorang yang mampu berinovasi dalam melaksanakan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase 44.2%.

3) Kepemimpin (X3)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian variabel kepemimpinan yang di rangkum dalam tabel frekuensi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11

Skor Angket Untuk Variabel Kepemimpinan (X3)

No. Soal	Alternatif Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	32.6%	31	36%	18	20.9%	8	9.3%	1	1.2%	86	100%
2	24	27.9%	30	34.9%	20	23.3%	7	8.1%	5	5.8%	86	100%
3	33	38.4%	28	32.6%	19	22.1%	3	3.5%	3	3.5%	86	100%
4	30	34.9%	30	34.9%	17	19.8%	7	8.1%	2	2.3%	86	100%
5	21	24.4%	39	45.3%	25	29.1%	1	1.2%	0	0%	86	100%
6	16	18.6%	54	62.8%	15	17.4%	1	1.2%	0	0%	86	100%
7	33	38.4%	41	47.7%	11	12.8%	1	1.2%	0	0%	86	100%
8	35	40.7%	35	40.7%	15	17.4%	1	1.2%	0	0%	86	100%

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS 23

- a) Jawaban pertama pimpinan tidak membedakan antara karyawan yang satu dengan yang lain dalam pemberian tugas, responden menjawab setuju dengan persentase 36%.
- b) Jawaban kedua pimpinan memberikan masukan yang membuat semangat, responden menjawab setuju dengan persentase 34.9%.

- c) Jawaban ketiga pimpinan selalu memberikan dukungan terhadap tujuan anda untuk memajukan perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase 38.4%.
- d) Jawaban keempat pimpinan selalu memotivasi agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, responden menjawab sangat setuju dan setuju dengan persentase 34.9%.
- e) Jawaban kelima pimpinan selalu membuat suasana ruangan kondusif, responden menjawab setuju dengan persentase 45.3%.
- f) Jawaban keenam pimpinan berusaha untuk menjadi orang terdepan dalam perusahaan, responden menjawab setuju dengan persentase 62.8%.
- g) Jawaban ketujuh pimpinan selalu memberikan inspirasi agar dapat bekerja lebih baik dan giat, responden menjawab setuju dengan persentase 47.7%.
- h) Jawaban kedelapan pimpinan selalu berusaha mendengarkan seluruh masukan dan keluhan karyawan tentang pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dan setuju dengan persentase 40.7%.

4) Kinerja Karyawan

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian variabel kinerja karyawan yang di rangkum dalam tabel frekuensi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12

Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No. Soal	Alternatif Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	31.4%	31	36%	18	20.9%	8	9.3%	2	2.3%	86	100%
2	24	27.9%	30	34.9%	20	23.3%	7	8.1%	5	5.8%	86	100%
3	33	38.4%	27	31.4%	19	22.1%	4	4.7%	3	3.5%	86	100%
4	30	34.9%	30	34.9%	16	18.6%	8	9.3%	2	2.3%	86	100%
5	21	24.4%	39	45.3%	25	29.1%	1	1.2%	0	0%	86	100%
6	16	18.6%	54	62.8%	15	17.4%	1	1.2%	0	0%	86	100%
7	32	37.2%	41	47.7%	11	12.8%	2	2.3%	0	0%	86	100%
8	35	40.7%	35	40.7%	15	17.4%	1	1.2%	0	0%	86	100%
9	24	27.9%	39	45.3%	18	20.9%	5	5.8%	0	0%	86	100%
10	33	38.4%	34	39.5%	18	20.9%	1	1.2%	0	0%	86	100%
11	27	31.4%	30	34.9%	19	22.1%	7	8.1%	3	3.5%	86	100%
12	32	37.2%	26	30.2%	17	19.8%	9	10.5%	2	2.3%	86	100%
13	35	40.7%	30	34.9%	13	15.1%	4	4.7%	4	4.7%	86	100%
14	42	48.8%	26	30.2%	16	18.6%	1	1.2%	1	1.2%	86	100%
15	39	45.3%	31	36%	13	15.1%	3	3.5%	0	0%	86	100%

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS 23

- a) Jawaban pertama saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan, responden menjawab setuju dengan persentase 36%.
- b) Jawaban kedua saya terampil dalam melaksanakan pekerjaan responden menjawab setuju dengan persentase 34.9%.

- c) Jawaban ketiga saya mampu bekerja dengan rapi sesuai dengan standar kerja perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase 38.4%.
- d) Jawaban keempat saya mampu bekerja secara optimal, responden menjawab sangat setuju dan setuju dengan persentase 34.9%.
- e) Jawaban kelima saya selalu tepat waktu dalam mengerjakan tugas, responden menjawab setuju dengan persentase 45.3%.
- f) Jawaban keenam saya selalu mencapai target pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan, responden menjawab setuju dengan persentase 62.8%.
- g) Jawaban ketujuh saya mampu mempertanggung jawabkan hasil kerja yang saya lakukan, responden menjawab setuju dengan persentase 47.7%.
- h) Jawaban kedelapan saya mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab, responden menjawab sangat setuju dan setuju dengan persentase 40.7%.
- i) Jawaban kesembilan Saya bertanggung jawab pada pekerjaan saat pengambilan keputusan, responden menjawab setuju dengan persentase 45.3%.
- j) Jawaban kesepuluh saya selalu kompak dalam bekerjasama dengan karyawan lain, responden menjawab setuju dengan persentase 39.5%.

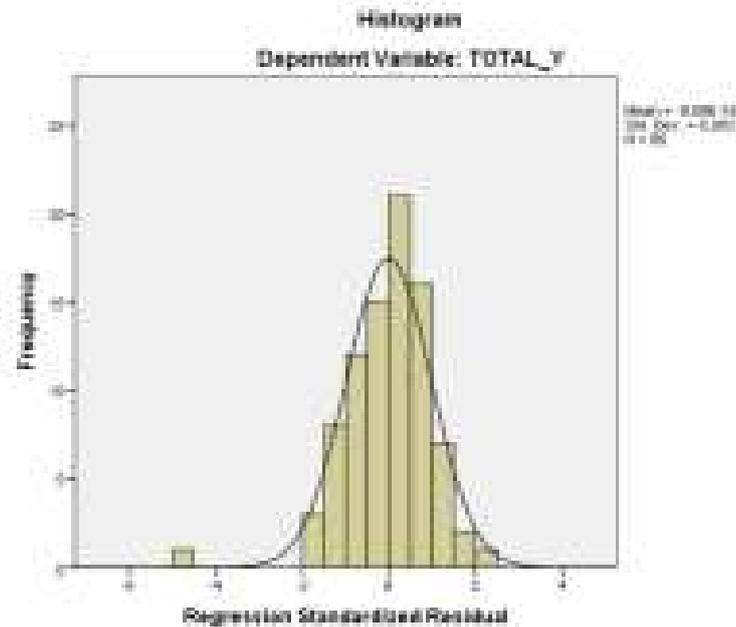
- k) Jawaban kesebelas saya tidak membeda-bedakan antara satu individu dengan individu lainnya, responden menjawab sangat setuju dengan persentase 34.9%.
- l) Jawaban kedua belas saya selalu menjalin kerjasama yang baik dengan karyawan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase 37.2%.
- m) Jawaban ketiga belas saya selalu berinisiatif mengerjakan tugas sesuai dengan kemampuan sebelum diperintahkan oleh pimpinan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase 40.7%.
- n) Jawaban keempat belas saya mampu menyelesaikan masalah tanpa harus diperintahkan oleh pimpinan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase 48.8%.
- o) Jawaban kelima belas saya berinisiatif membantu karyawan lainnya apabila sedang memerlukan bantuan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase 45.3%.

5. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak

Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

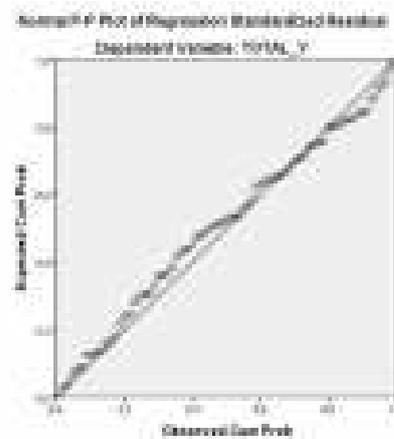


Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS 23

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, hasil pengujian normalitas data dapat diketahui bahwa data telah berdistribusi normal, dimana histogram diatas memiliki garis yang membentuk seperti lonceng yang memiliki kecembungan seimbang di tengah.

Gambar 4.3

PP Plot Uji Normalitas



Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS 23

Berdasarkan gambar 4.3 diatas, Hasil kurva, normal probability plot memperlihatkan bahwa pengujian normalitas model regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung merapat kegaris dan dapat disimpulkan uji normalitas pada variabel penelitian ini kesemuanya berdistribusi normal.

Dari kedua gambar diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, untuk variabel pelatihan, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan berdistribusi normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi secara normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 sample KS) yakni melihat data residualnya apakah terdistribusi secara normal atau tidak. Jika nilai $Asym.sig (2-tailed) > taraf\ nyata (a=0,05)$ maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.13 Uji Normalitas 1 Sampel K-S

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,35571895

Most Extreme Differences	Absolute	,069
	Positive	,068
	Negative	-,069
Test Statistic		,069
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS 23

Pada table 4.13 diatas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut lebih besar dari nilai signifikasi *Kolmogrov Smirnov* sebesar 0,200 yang berarti dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya adalah lebih besar dari 0,05 ($p=0,200 > 0,05$)

Dengan demikian, dapat disimpulkan secara keseluruhan bahwa nilai-nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas variabel penelitian ini melalui perhitungan uji independen antar variabel bebas dapat dilihat dan hasil analisis colineary statistic dengan tujuan multi kolonieritas yaitu untuk melihat apakah diantara variabel tidak terjadi korelasi tinggi, perlu dilakukan hipotesis yaitu bahwa diterima H_0 apabila nilai $VIF < 10$ atau *tolerance value* $> 0,10$ dan angka toleransi mendekati 1, dan ditolak H_0 apabila nilai $VIF > 10$ atau *tolerance value* $< 0,10$ dan nilai toleransi mendekati 0, hasil uji independensi

antara variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.14

Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2,575	2,135		-1,206	,231		
	TOTAL_X1	,308	,120	,140	2,565	,012	,309	3,239
	TOTAL_X2	,220	,064	,192	3,458	,001	,301	3,322
	TOTAL_X3	1,336	,071	,730	18,718	,000	,609	1,643

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS 23

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,10$. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antara gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi kerja. Dengan demikian variabel bebas dapat digunakan untuk memprediksikan kinerja karyawan.

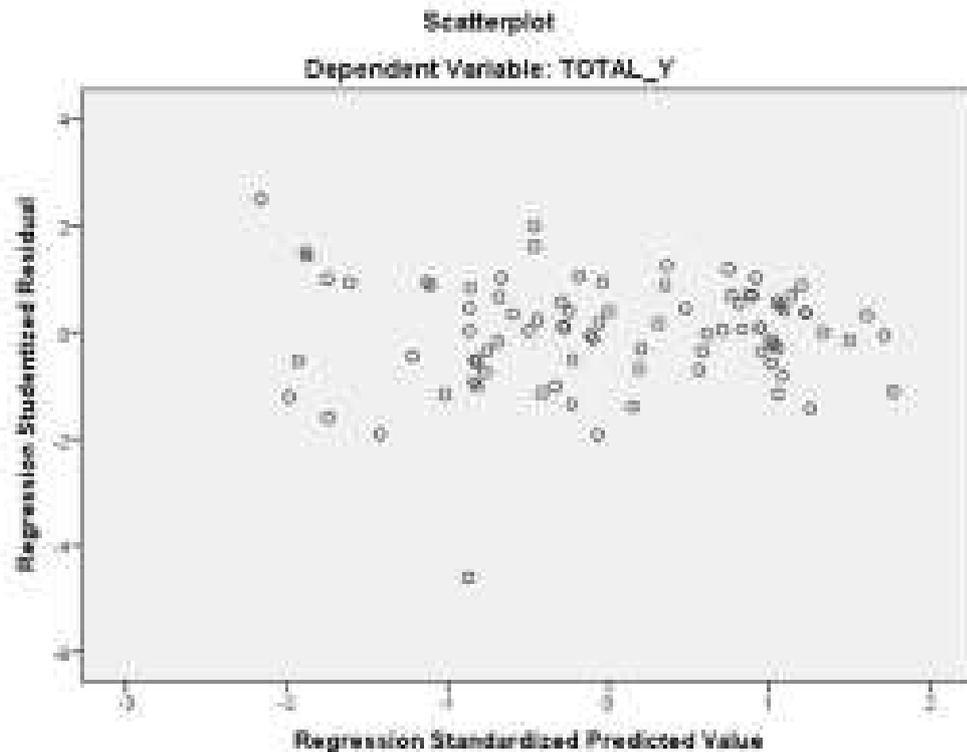
c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah variabel bebas mempunyai varian yang sama atau tidak. Uji ini mempunyai suatu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda, salah satu contoh metode yang digunakan untuk menguji ada tidaknya melalui uji ini akan mengakibatkan koefisien koefisien regresi menjadi tidak efisien. Hasil penaksiran akan menjadi kurang dari semestinya. Hasil analisis uji

heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada gambar sebagai berikut:

Gambar 4.4

Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS 23

Pada gambar 4.4 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas

6. Hasil Regresi Linier Berganda

Hasil pengelohan data menggunakan SPSS pada *multiple regression analysis* tentang dampak pelatihan (X1), motivasi (X2) dan

kepemimpinan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2,575	2,135		-1,206	,231		
	TOTAL_X1	,308	,120	,140	2,565	,012	,309	3,239
	TOTAL_X2	,220	,064	,192	3,458	,001	,301	3,322
	TOTAL_X3	1,336	,071	,730	18,718	,000	,609	1,643

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Regresi Linier Berganda

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS 23

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = -2,575 + 0,308X_1 + 0,220X_2 + 1,336X_3$

Persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa:

- Konstanta sebesar -2,575, artinya jika Pelatihan (X1), Motivasi (X2) dan Kepemimpinan (X3) nilainya 0, maka Kinerja Karyawan (Y) nilainya adalah 2,575.
- Koefisien regresi variabel Pelatihan (X1) sebesar 0,308; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Pelatihan (X1) mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,308.
- Koefisien regresi variabel Motivasi (X2) sebesar 0,220; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Motivasi (X2)

mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,084.

- d) Koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X3) sebesar 1,336; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Kepemimpinan (X2) mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 1,336.

7. Uji Hipotesis

a. Uji – F

Uji – F (uji simultan) bertujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 dan H_a diterima

Tabel 4.16

Uji – F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5738,730	3	1912,910	332,539	,000 ^b
	Residual	471,700	82	5,752		
	Total	6210,430	85			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS 23

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 332,539 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,71 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$. Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,005$, maka model regresi dapat dikatakan dalam

penelitian ini pelatihan, motivasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji – t (Uji Parsial)

Uji – t (Uji parsial) bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 5%

Tabel 4.17

Hasil Uji Parsial

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2,575	2,135		-1,206	,231		
	TOTAL_X1	,308	,120	,140	2,565	,012	,309	3,239
	TOTAL_X2	,220	,064	,192	3,458	,001	,301	3,322
	TOTAL_X3	1,336	,071	,730	18,718	,000	,609	1,643

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS 23

Berdasarkan tabel 4.17 diatas dapat dilihat, bahwa:

1) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan

Ha diterima H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig.t < \alpha$

Ha ditolak H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig.t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 2,565 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,989 dan signifikan

$0,012 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang

menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan H_a diterima H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig.t < \alpha$
 H_a ditolak H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig.t > \alpha$
 t_{hitung} sebesar 3,458 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,989 dan signifikan $0,001 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan H_a diterima H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig.t < \alpha$
 H_a ditolak H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig.t > \alpha$
 t_{hitung} sebesar 18,718 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,989 dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan

8. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika Determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.18
Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,961 ^a	,924	,921	2,398

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS 23

Berdasarkan tabel 4.18 diatas dapat dilihat bahwa angka Adjusted R Square 0.924 yang dapat disebut koefisien yang dalam hal ini berarti bahwa sebesar 92,4% variabel kinerja karyawan data dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu pelatihan (X1), motivasi (X2) dan kepemimpinan (X3). Sedangkan selebihnya 7,6% dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya yang tidak di ikut sertakan kedalam penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Faktor pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan dimana hasil dari koefisien regresi menunjukkan nilai 0,308 dan signifikansi sebesar $0,012 < 0,05$. Menurut Hamalik (2010) Pelatihan adalah serangkaian proses yang meliputi tindak (upaya) yang di laksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga kerja untuk meningkatkan

kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektifitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, dimana hasil dari koefisien regresi menunjukkan nilai 0,220 dan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Menurut Gray (dalam Winardi, 2011:2) mendefenisikan motivasi sebagai hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yaitu menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistence dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Rumusan dalam bidang riset motivasional, tentang mengapa seseorang dapat bersikap antusias dan persistence dalam hal melaksanakan tugas. Salah satu pandangan mengatakan bahwa kebutuhan-kebutuhan yang tidak dapat di observasi (kebutuhan internal) memotivasi perilaku.

3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, dimana hasil dari koefisien regresi menunjukkan nilai 18,718 dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Menurut Sutrisno (2010: 213)) kepemimpinan merupakan suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

4. Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan, motivasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, dimana hasil nilai F_{hitung} sebesar 332,539 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,71 dan signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$. Pelatihan merupakan kegiatan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang untuk meningkatkan keterampilan.

Motivasi merupakan cara seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk meningkatkan semangat seseorang agar dapat mencapai target yang sudah ditentukan sebelumnya.

Kepemimpinan merupakan terapan dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip dan rumusan-rumusannya bermanfaat dalam meningkatkan kesejahteraan manusia sebagai langkah awal untuk mempelajari dan memahami segala sesuatu yang berkaitan dengan aspek-aspek kepemimpinan dan permasalahan yang di hadapi, perlu terlebih dahulu dipahami makna dan pengertian dari kepemimpinan melalui berbagai macam aspek prespektif.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, dapat di simpulkan hasil sebagai berikut

1. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan berdasarkan hasil dari koefisien regresi menunjukkan nilai 0,308 dan signifikansi sebesar $0,012 < 0,05$.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan berdasarkan hasil dari koefisien regresi menunjukkan nilai 0,220 dan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$.
3. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan berdasarkan hasil dari koefisien regresi menunjukkan nilai 18,718 dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
4. Pelatihan, Motivasi dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan berdasarkan hasil nilai F_{hitung} sebesar 332,539 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,71 dan signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka peneliti ingin memberikan saran kepada pihak PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Oleh karena itu menurut peneliti pihak perusahaan agar dapat merubah pola pelatihan yang di berikan agar kinerja yang dihasilkan oleh karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan menjadi lebih baik dan terus meningkat.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi(X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Oleh karena itu menurut peneliti pihak perusahaan dapat memberikan motivasi yang lebih tinggi seperti pemberian penghargaan yang layak kepada karyawan yang memiliki kinerja dan prestasi yang baik agar dapat menjadi contoh dan dapat memotivasi karyawan lainnya agar dapat melakukan hal yang sama.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Oleh karena itu menurut peneliti pihak perusahaan telah menjalankan model kepemimpinan yang cukup baik dan tidak membuat karyawan merasa tidak nyaman sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan (X1), Motivasi (X2), dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Oleh karena itu menurut peneliti pihak perusahaan disarankan untuk lebih meningkatkan pelatihan yang dapat memberikan motivasi lebih dan tetap mempertahankan kepemimpinan yang sudah ada bahkan ditingkatkan agar karyawan semakin nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya dan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, M. F. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan, Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Amirullah. (2014). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arianty, W. (2019, Desember 20). Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Grand Mercure Medan Angkasa. Medan, Sumatera Utara, Indonesia.
- Arif Yusuf Hamali, S. M. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publisher Service).
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN & BISNIS*, 18(1), 12.
- 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.
- Danim, S. (2008). *Kinerja Staf dan Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Eko, W. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustak Pelajar.
- Fadly, Y. (2011). An Analysis Of Main Character Conflicts In M.J. Hyland's Carry Me Down.
- Ghozali. (2014). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Harudi, N., Gunawan, & Hasmin. (2016). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bagian Umum Seketariat Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Managemant*, 1(1), 107.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harahap, R. (2018). Pengaruh Kualitas produk Terhadap Kepuasan Pelanggan di Restoran Cepat saji Kfc Cabang Asia Mega Mas Medan. *JUMANT*, 7(1), 77-84.
- Hidayat, S., & Sari, R. A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Guru di SMA Negeri 08 Kota Lubuk Linggau. *JURNAL MEDIA EKONOMI*, 22(2), 4.

- Ivanko, S. (2011). *Organizational Behavior*. Ljubljana: University of Ljubljana.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Lubis, N. (2019). Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perum Bulog Divre I Sumut Medan . *Repositori UMSU*, 18-19.
- Mahsun, M. (2014). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE.
- Maisyarah, R. (2018). Analysis of the Determinants Competition Oligopoly Market Telecommunication Industry in Indonesia. *KnE Social Sciences*, 760-770.
- Mangkunegara, & Prabu, A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M., & Pakpahan, M. (2014). *Metodologi Penelitian, Proses Peneliti Praktis*. Bandung: Cita Pustaka Media.
- Mesra, B. (2018). Factors That Influencing Households Income And Its Contribution On Family Income In Hamparan Perak Sub-District, Deli Serdang Regency, North. *Int. J. Civ. Eng. Technol*, 9(10), 461-469.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nasution, M. R. (2020, Januari 20). Pengaruh Motivasi Kerja, Displin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Singa Daya Pasifik Medan. Medan, Sumatera Utara, Indonesia. Diambil kembali dari Repository Universitas Pembangunan Panca Budi.
- PT Perkebunan Nusantara IV Medan. (2020, 07 16). *TENTANG KAMI*. Dipetik 07 19, 2020, dari PTPN IV: <https://www.ptpn4.co.id/>
- Raharjo, R. P., Hamid, D., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) KetindanLawang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 15 No. 2, 1-10.
- Ritonga, D. E. (2019, Desember 20). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) TBK Cabang Binjai. Binjai, Sumatera Utara, Indonesia.
- Ritonga, M. (2018). Faktor Manajemen Biaya Dan Manajemen Pemasaran Terhadap Pendapatan Melalui Intensitas Produksi Pada Ukm Industri Rumahan Di Kota Binjai. *Jumant*, 8(2), 68-78.

- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktek Cetakan Pertama*. Jakarta: Murai Kencan.
- Robbins, P. S. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga.
- Saraswati, D. (2018). Pengaruh Pendapatan Asli Daerah, Belanja Modal terhadap Pertumbuhan Ekonomi dan Dana Perimbangan sebagai Pemoderasi di Kabupaten/Kota Sumatera Utara. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(2), 54-68.
- Sari, P. B., & Dwilita, H. (2018). Prospek Financial Technology (Fintech) Di Sumatera Utara Dilihat Dari Sisi Literasi Keuangan, Inklusi Keuangan Dan Kemiskinan. *Kajian Akuntansi*, 19(1), 09-18.
- Sari, A. K., Saputra, H., & Siahaan, A. P. U. (2017). Effect of Fiscal Independence and Local Revenue Against Human Development Index. *Int. J. Bus. Manag. Invent*, 6(7), 62-65.
- Santoso, B. (2010). *Skema dan Mekanisme Pelatihan Panduan Penyelenggaraan Pelatihan*. Jakarta: Terangi.
- Saydam, G. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Siagian, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*, 9(1), 48.
- 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.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA Volume 9 Nomor 1*, 44-53.
- Sihombing, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. IN Media.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.

Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana.

Thoha, M. (2010). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Usmara, A. (2006). *Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Amara Books.

Winardi. (2011). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

