



**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN**

SKRIPSI

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

OLEH

LAILA SYAHRINA

NPM 1515310123

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**



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

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : LAILA SYAHRINA
NPM : 1515310123
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA IV MEDAN

MEDAN, MARET 2019

KETUA PROGRAM STUDI

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

DEKAN



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

PEMBIMBING I

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

PEMBIMBING II

(RAHMAT HIDAYAT, S.E., MM)



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

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

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : LAILA SYAHRINA
NPM : 1515310123
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : SI (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA IV MEDAN

KETUA

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


ANGGOTA II

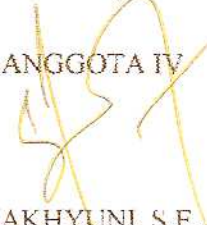
(RAHMAT HIDAYAT, S.E., MM)

MEDAN, MARET 2019

ANGGOTA I

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

ANGGOTA III

(RIZAL AHMAD, S.E., M.Si)

ANGGOTA IV

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : LAILA SYAHRINA
NPM : 1515310123
Fakultas/Program Studi : SOSIAL SAINS / MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA 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 Universitas Pembangunan Panca Budi Medan untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

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

Medan, Maret 2019



(Laila Syahrina)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

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

PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI


yang bertanda tangan di bawah ini :


Nama Lengkap : LAILA SYAHRINA
 Tanggal/Tgl. Lahir : / 02 Februari 1997
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310123
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 125 SKS, IPK 3.49
 Dengan ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:


Judul SKRIPSI	Persetujuan
Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan	<input type="checkbox"/>
Pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan	<input checked="" type="checkbox"/>
Pengaruh faktor- faktor perilaku pemimpin dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan	<input type="checkbox"/>

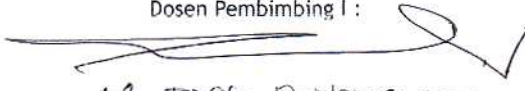
Judul yang disetujui oleh Kepala Program Studi diberikan tanda

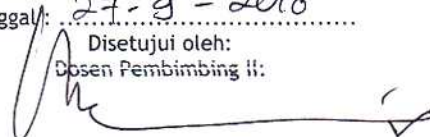

 (Dr. Bhakti Alamasyah, M. I., Ph.D.)

Medan, 27 September 2018
 Pemohon

 (Laila Syahrina)

Nomor :
 Tanggal : 4-10-2018
 Disahkan oleh :
 Dekan

 (Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)

Tanggal : 4/10/18
 Disetujui oleh:
 Ka. Prodi Manajemen

 (NURAFRIANA SIREGAR, SE, M.Si.)

Tanggal : 27-9-2018
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (M. TORIB DAULAY SE, FM,)

Tanggal : 27-9-2018
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing II:

 (Rahmat Hidayat SE, MM,)

No. Dokumen: FM-LPPM-08-01

Revisi: 02

Tgl. Eff: 20 Des 2015

53

22 MARET 2019

THARMIZI HAKIM

Medan, 22 Maret 2019
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : LAILA SYAHRINA
 Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 02 Februari 1997
 Nama Orang Tua : WAKID
 N. P. M : 1515310123
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 083196082282
 Alamat : Jl .Amal Gg. Kadhi No. 56 E

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas 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 SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	650.000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1.500.000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100.000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	0
Total Biaya	: Rp.	2.150.000
S. Uk. Termun	Rp	2.150.000
	Rp	4.400.000

22/3
 Ditz

Ukuran Toga :

M

Diketahui/disetujui oleh :

[Signature]

Dr. Surya Nugraha, S.P., M.Hum.
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya

[Signature]

LAILA SYAHRINA
 1515310123

Catatan :

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

UNDA BEBAS IJAZAH

No. 1094/PERP/OP/12010

Dinyatakan tidak ada sengketa
 dengan UPT, Perpustakaan
 UNPAB Medan, 22 MAR 2019

UNPAB INDONESIA
 UPT. PERPUSTAKAAN

[Signature]
 Sugilarjo, S. Sos., S.Pd.I

Telah di terima
 berkas persyaratan
 dapat di proses
 Medan, 22 MAR 2019

BPAA

[Signature]

TEGUH WAHYONO, SE., MM.



Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : SOSIAL SAINS
Dosen Pembimbing I : Dr. Muhammad TOYIB Davlay, SE., MM
Dosen Pembimbing II : Rahmat Hidayat, SE., MM
Nama Mahasiswa : LAILA SYAHRINA
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310123
Jenjang Pendidikan : S1
Judul Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKERUMAHAN MUSAMBARA di MEDAN.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
	Hal persetujuan Ujri		
	Hal pengesahan Skripsi		
	Dokter pustaka		
	Biodata		
	Lampiran		
	Ketepatan umur dan 2009		
	Langkopi		
	Acc Sidang 16/03 2019		

Medan, 16 Maret 2019
Diketahui/Ditetujui oleh :
Dekan,

Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : DR. MUHAMMAD TOYIB DAULAY, SE., MM
 Dosen Pembimbing II : Rahmat Hidayat, SE., MM
 Nama Mahasiswa : LAILA SYAHRINA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310123
 Bidang Pendidikan : S1 E-
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNYAMAN MUSANTAPAN MEDAN

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
59/03/2019	BAB I BAB II BAB III Babiv pendahuluan		sepat sepat
7/03/2019	kesimpulan paragraf pendahuluan		sepat sepat
1/03/2019	ace surya M. Hum		ace surya M. Hum

Dr. Muhammad Toyib Daulay

Medan, 11 Maret 2019
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,

Ace PB
JADW
21/06/2019



Ace PB
24/06/2019
10311

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh :

LAILA SYAHRINA
NPM 1515310123

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**

Plagiarism Detector v. 1079 - Originality Report:

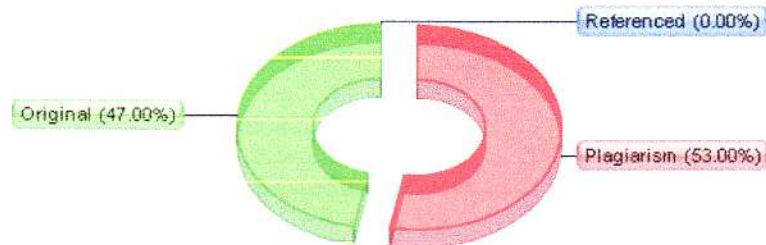
Analyzed document: 3/21/2019 9:51:27 AM

"LAILA SYAHRINA_1515310123_MANAJEMEN.docx"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License3



Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

% 115	wrds: 13164	http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/4316/09E01349.pdf?sequence=1
% 81	wrds: 9521	https://id.123dok.com/document/eqo2g7y1-proses-penyusunan-anggaran-pada-pt-perkebunan-nusa...
% 64	wrds: 7085	http://repositori.uin-alauddin.ac.id/5785/1/RETNO%20UMMI%20PURWATI.pdf

[Show other Sources:]

Processed resources details:

273 - Ok / 43 - Failed

[Show other Sources:]

Important notes:

Wikipedia:

Google Books:

Ghostwriting services:

Anti-cheating:

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Laila Syahrina
Tempat / Tanggal lahir : Medan, 2 Februari 1997
NPM : 1515310123
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

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

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

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

Medan, Maret 2019

Yang membuat pernyataan



(Laila Syahrina)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 PO.BOX.1099 Telp. (061) 50200511 Medan
fasosa@pancabudo.ac.id http://www.pancabudi.ac.id

BERITA ACARA PERUBAHAN JUDUL SKRIPSI

Pada hari ini, Rabu Tanggal, 29 Bulan, 5 Tahun, 2019, telah dilaksanakan Ujian Meja Hijau Pada Program Studi Manajemen Semester Tahun Akademik 2019 bagi mahasiswa/i atas nama :

1. Nama : Laila Syahrina
2. Npm : 1515310123
3. Program Studi : Manajemen
4. Tanggal Ujian : 29 - 5 - 2019
5. Judul Skripsi Lama : Pengaruh Pelantikan, ~~Motivasi~~ ^{Disiplin Kerja} dan Pengembangan karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan
6. Judul Skripsi Baru : Pengaruh Pelantikan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV MEDAN.

Dinyatakan benar bahwa dalam pelaksanaan ujian Meja Hijau mahasiswa tersebut diatas telah terjadi perubahan judul skripsi yang telah dikendaki oleh Panitia Ujian Meja Hijau.

NO	JABATAN	NAMA DOSEN	TANDA TANGAN
1	Ketua Penguji/ Ketua Program Studi	Murafira Stegar, S.E., M.M.	
2	Anggota I/ Pembimbing I	Dr. Muhammad Torris Davy, S.E., M.M.	
3	Anggota II/ Pembimbing II	Rahmat Hidayat, S.E., M.M.	
4	Anggota III/ Penguji I	Rizki Ahmad, S.E., M.Si	
5	Anggota IV/ Penguji II	Emi Wahyuni, S.E., M.Si	



ABSTRAK

Penelitian ini adalah meneliti pengaruh pengalaman, kinerja produk, dan Merek Perusahaan terhadap keputusan pembelian ulang kartu paket Telkomsel.. Analisis ini meliputi: uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji hipotesis melalui uji t dan uji F, serta analisis koefisien determinasi (R^2). Hasil analisis menggunakan uji t dapat diketahui bahwa kedua variabel independen yaitu Pengaruh Pelatihan (X_1), Pengaruh Pelatihan (X_2) dan Motivasi (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Kemudian hasil analisis menggunakan uji F dapat diketahui bahwa kedua variabel independen yaitu Pelatihan (X_1), Motivasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan Y). Hasil analisis menggunakan koefisien determinasi diketahui bahwa 29% variasi dari keputusan pembelian dapat dijelaskan oleh perspsi konsumen dan strategi promosi. Sedangkan sisanya 71% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

ABSTRACT

This study examines the influence of experience, product performance, and Company Brand on the decision to repurchase Telkomsel package cards. This analysis includes: classical assumption test, multiple regression analysis, hypothesis testing through t test and F test, and analysis of the coefficient of determination (R^2). The results of the analysis using the t test can be seen that the two independent variables namely Training Effect (X_1), Training Effect (X_2) and Motivation (X_3) partially have a significant effect on the dependent variable, namely employee performance (Y). Then the results of the analysis using the F test can be seen that the two independent variables namely Training (X_1), Motivation (X_2) and work discipline (X_3) together have a significant effect on the dependent variable that is Y employee performance). The results of the analysis using the coefficient of determination are known that 29% of the variation in purchasing decisions can be explained by consumer perspectives and promotion strategies. While the remaining 71% is explained by other variables not found in this study.

Keywords: Effect of Training, Motivation and work discipline on employee performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur yang sebesar-besarnya penulis ucapkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunianya, maka penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk dapat menempuh ujian Sarjana Ekonomi di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Judul dari skripsi ini adalah **“PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN.”**

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., MM., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Suryanita, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Dr. Muhammad Toyib Daulay, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga proposal ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Bapak Rahmat Hidayat, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan proposal sehingga proposal ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Seluruh Dosen dan Staff program studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
7. Kepada seluruh keluarga saya yaitu orang tua tercinta Bapak Wakid dan Ibu Sumiati yang selalu mendoakan dan memberikan motivasi serta dukungan kepada saya baik secara materil maupun non materil.
8. Pihak- pihak lain yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terima kasih atas doa dan serta motivasi dan bantuannya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan sangat baik.
9. Kepada Bapak/Ibu Manajemen PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan proposal ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga proposal ini bermanfaat bagi para pembaca. Terima kasih.

Medan, Maret 2019

Penulis

Laila Syahrina
1515310123

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	5
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
E. Keaslian Penelitian.....	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	9
1. Kinerja Karyawan.....	9
2. Pelatihan	11
3. Motivasi.....	15
4. Disiplin Kerja	21
B. Penelitian Sebelumnya	26
C. Kerangka Konseptual	29
D. Hipotesis	30

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian.....	31
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	31
C. Defenisi Operasional Variabel.....	32
D. Populasi dan Sampel dan Sumber Data.....	33
E. Teknik Pengumpulan Data.....	34
F. Teknik Analisis Data.....	34

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	40
1. Sejarah Perusahaan.....	40
2. Visi dan Misi	41
3. Struktur Organisasi.....	42
4. Deskripsi Karakteristik Responden.....	47
5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	48
6. Regresi Linier Berganda.....	50
7. Pengujian Asumsi Klasik	52
8. Pengujian kesesuaian.....	55
B. Pembahasan	58
1. PengaruhPelatihan Terhadap kinejrja karyawan	58
2. Pengaruh Motivasi Terhadap kinejrja karyawan.....	59
3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap kinejrja karyawan.....	61
4. Pengaruh Varibel Pelatihan, Disiplin Kerja Dan motivasi terhadap kinerja karyawan.....	63

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	65
B. Saran.....	66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	30
Tabel 3.2 Operasional Variabel	31
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	46
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Akhir	47
Tabel 4.4 Uji Validitas	47
Tabel 4.5 Uji Realibitas	28
Tabel 4.6 Regresi Linier Berganda	49
Tabel 4.7 Uji Multikolinieritas	52
Tabel 4.8 Uji Parsial.....	54
Tabel 4.9 Uji Simultan	55
Tabel 4.10 Uji Koefisien Determinasi	56

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	28
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PTPN IV Medan.....	40
Gambar 4.2 Histrogram Uji Normalisasi.....	51
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas	51
Gambar 4.4 Scartterplot Uji Heteroskedastisitas.....	53

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah aset-aset yang sangat penting untuk mendukung keberhasilan dan kemajuan suatu perusahaan tersebut. Setiap perusahaan selalu berupaya untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, karena tanpa sumber daya manusia yang berkualitas suatu perusahaan tidak akan berjalan dengan sangat baik. Oleh karena itu, pentingnya sumber daya manusia ini perlu didasari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan tersebut. Bagaimanapun majunya teknologi sekarang ini, namun berbagai faktor karyawan tetap harus memegang peran sangat penting bagi keberhasilan tujuan perusahaan tersebut. Karyawan dan perusahaan harus memiliki hubungan yang saling membutuhkan, perusahaan juga membutuhkan karyawan yang berkualitas, produktif dan memiliki kinerja yang sangat bagus. Sebagai pihak yang saling membutuhkan maka diperlukan hubungan yang sangat baik diantara keduanya.

Motivasi akan sangat berhubungan dengan hal apa yang mampu menjadi pendorong seseorang karyawan untuk melakukan hal tertentu, misalnya dengan bekerja. Namun tidak hanya asal bekerja saja, lebih jauh lagi adalah menunjukkan prestasi terkait pekerjaannya. Penting bagi perusahaan untuk membangkitkan motivasi karyawannya, sehingga memberikan kinerja yang sangat baik. Motivasi tidak slalu muncul dari unsur finansial semata, namun bisa berasal dari hal seperti iklim organisasi, kepemimpinan dan lainnya.

PT. Perkebunan Nusantara IV Medan merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan,

pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan yang ada diseluruh Indonesia dan akan memasuki kelas industri, tentunya masih banyak hambatan yang harus diperbaiki 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. Didalam 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. Kinerja karyawan adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan usaha tersebut.

Menurut Desler (2013:142) Kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting dalam perusahaan ketika dikaitkan dengan aktifitas yang dilakukannya. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah proses dimana organisasi memperoleh informasi tentang seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya. Melalui kinerja tersebut maka dapat kita ketahui hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

Pengertian pelatihan menurut Marwansyah (2012:113) adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan para karyawan dalam hubungannya dengan pekerjaannya. Efektivitas program pelatihan adalah suatu istilah untuk memastikan apakah

pelatihan dijalankan dengan efektif dalam mencapai tujuan dan sasaran yang ditentukan. Program pelatihan karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu agar karyawan semakin terampil dan mampu serta memiliki sikap yang semakin baik sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Melalui pelatihan karyawan juga terbantu dalam mengerjakan pekerjaan yang ada, dapat meningkatkan karir karyawan dan membantu mengembangkan tanggung jawab dimasa depan dan lebih meningkatkan kinerja karyawannya menurut Ratnasari (2013:237)

Menurut Filoppo (2013:79) bahwa motivasi merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan seseorang pegawai dan sebuah organisasi agar dapat bekerja supaya berhasil, hingga para pegawai dan tujuannya dari organisasi yang dicainya. Sedangkan menurut Suwardi (2011:66) mendefenisikan motivasi sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Perubahan energi dalam diri seseorang itu terbentuk suatu aktivitas nyata berupa kegiatan fisik. Karena seseorang mempunyai tujuan tertentu dan aktivitasnya, maka seseorang mempunyai motivasi yang kuat untuk mencapainya dengan segala upaya yang dapat dilakukan untuk mencapainya.

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang dirasakan menjadi tanggung jawab bila dihubungkan dengan tugas dan kewajiban. Kedisiplinan juga fungsi dari manajemen sumber daya yang sangat penting, karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi atau perusahaan untuk

mencapai hasil yang sangat optimal. Kemudian rendahnya disiplin kerja karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya menjadi salah satu pemicu rendahnya kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Apabila karyawan tidak disiplin dalam bekerja tentunya hal tersebut dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan karena antara disiplin kerja dengan kinerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan seperti pernyataan dalam hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hindria Hestinasari (2014) yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja. Menurut Sinambela (2012:176) Faktor kedisiplinan memegang peranan sangat penting dalam melaksanakan kinerja karyawan karena disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mendorong terciptanya kinerja karyawan, disiplin kerja dalam hal ini tidak hanya diartikan sebagai kepatuhan dalam kehadiran, tetapi lebih dari itu disiplin meliputi semua sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja, terbukti dari semakin tinggi disiplin juga kinerja karyawan tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Karyawan masih belum mendapatkan peserta pelatihan yang cukup yang dapat menunjang jabatan yang ada diperusahaan tersebut.
- b. Karyawan masih membutuhkan motivasi dan semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. Karyawan masih belum menaati disiplin kerja dalam ketepatan waktu istirahat yang sudah ditentukan oleh perusahaan.
- d. Karyawan masih membutuhkan motivasi dalam meningkatkan inisiatif dan kreatif dalam melaksanakan pekerjaan.
- e. Karyawan menggunakan peralatan kantor untuk kepentingan pribadi.
- f. Karyawan masih belum mampu mencapai kualitas kerja yang diharapkan oleh perusahaan.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Peneliti juga membatasi penelitian hanya mengambil data hanya dari Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah sebagai berikut:

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

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
- b. Untuk mengetahui motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
- c. Untuk mengetahui disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
- d. Untuk mengetahui pelatihan, motivasi dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat:

- a. Bagi perusahaan, sebagai sumbangan pemikiran kepada perusahaan dalam mengetahui hal-hal apa saja yang mempengaruhi pelatihan, motivasi dan disiplin kerja sehingga akan menghasilkan kinerja karyawan yang sangat optimal.
- b. Bagi peneliti, kesempatan bagi peneliti untuk menerapkan teori dan literatur yang peneliti terima selama masa kuliah, kemudian menambah dan memperluas wawasan peneliti tentang pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. Bagi pihak lain, sebagai bahan referensi bagi para akademis lainnya dalam penelitian selanjutnya di waktu yang akan datang.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Kharisma (2013) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun”, Sedangkan penelitian ini berjudul: Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

1. **Model Penelitian** : Penelitian terdahulu menggunakan regresi linier sederhana, sedangkan penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda.

- 2. Variabel Penelitian :** Penelitian terdahulu menggunakan 1 variabel bebas yaitu Pelatihan serta variabel terikat kinerja Karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas yaitu Pelatihan, motivasi dan disiplin kerja , serta 1 variabel terikat yaitu kinerja karyawan.
- 3. Jumlah Observasi/ sample (n) :** Penelitian terdahulu menggunakan sample berjumlah 42 karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan sample yang diambil berjumlah 65 karyawan.
- 4. Waktu Penelitian :** Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2013 sedangkan penelitian ini tahun 2019.
- 5. Lokasi Penelitian :** Lokasi penelitian terdahulu pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun, sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1) Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja karyawan menurut Mangkunegara, dan waris (2015:115) adalah hasil dari kualitas dan kuantitas dikerjakan dan dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian kinerja yaitu pelayanan dan pengorbanan tubuh dan pikiran untuk menghasilkan barang atau jasa dalam pertukaran untuk memperoleh prestasi tertentu Menurut Kumara dan Utama (2016:162).

Defenisi kinerja yang dikemukakan oleh Panggarso dan susanti (2016:105) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etikanya.

Kinerja karyawan yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja yang dikemukakan oleh Dhermawan, Sudibya dan Utama (2012:218). Sedangkan pendapat dari Mangkunegara (2012:47) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil, baik kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya dan menjadi tanggung jawabnya.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode yang ditentukan dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan. Seperti hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama Menurut Safitri, E., (2013:228).

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya yang berada dibawah pengawasannya. Walaupun karyawannya bekerja pada tempat yang sama namun produktivitas mereka tidaklah sama. Secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh dua faktor yaitu: faktor individu dan situasi kerja.

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

- a. Kemampuan dan keterampilan mental dan fisik.
- b. Latar belakang: keluarga dan tingkat sosial.
- c. Demografis: umur, asal-usul dan jenis kelamin.
- d. Variabel Organisasional terdiri dari imbalan, struktur, kepemimpinan, pelatihan, sumber daya dan desain pekerjaan.
- e. Variabel Psikologis terdiri dari motivasi, disiplin, sikap, dan kepribadian.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Untuk mengukur kinerja karyawan tersebut, maka diperlukan suatu indikator Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2012:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu:

- 1) Kuantitas yaitu, seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu hariannya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai tersebut masing-masingnya.
- 2) Tanggung jawab yaitu, tanggung jawab terhadap pekerjaannya kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
- 3) Kualitas yaitu, seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- 4) Pelaksanaan tugas yaitu, seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahannya.
- 5) Kewajiban yaitu melaksanakan tugas dan tanggung jawab terhadap semua pelaksanaan kegiatan kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja karyawan di dalam penelitian ini adalah kuantitas, tanggung jawab, kualitas, pelaksanaan tugas dan kewajiban.

2) Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:183), mengemukakan bahwa Pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standarnya tersebut.

Menurut Gomes (2010:127) pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Menurut istilah pelatihan sering disamakan dengan

pengembangan. Perbedaannya, kalau pelatihan berkaitan langsung dengan performansi kerja pada pekerjaan sekarang, sedangkan pengembangan tidak harus. Pengembangan mempunyai pengertian yang lebih luas dibandingkan pelatihan.

Menurut Hasibuan (2010:69) pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu, sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan.

Dari beberapa pengertian pelatihan diatas, dapat disimpulkan bahwa Pelatihan sangat penting bagi tenaga kerja agar dapat lebih menguasai pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepannya. Dalam perusahaan pelatihan sering dilakukan oleh para rekrumen atau tenaga kerja baru maupun yang sudah lama sebagai upaya meningkatkan kinerja para tenaga kerja. Untuk mendapatkan tenaga kerja yang bersumber daya manusia baik dan tepat, sangat perlu dilakukan pelatihan. Hal ini sebagai upaya untuk mempersiapkan para tenaga kerja untuk menghadapi tugas pekerjaan yang dianggap belum menguasainya. Langkah ini dilakukan untuk menghindari kemungkinan terburuk dalam kemampuan dan tanggung jawab bekerja. Sehingga, tenaga kerja dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efesiensi.

b. Metode Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2015:57) Program pelatihan disosialisasikan pada peserta dan dibuat representative untuk revisi final pada hasil akhir untuk memastikannya efektivitas program tersebut. Program tersebut bisa dilakukan dengan metode sebagai berikut:

a. Coaching and Counseling

Coaching adalah suatu prosedur pengajaran pengetahuan dan keterampilan-keterampilan pada pegawai bawahan. Peranan job coaching adalah memberikan bimbingan kepada pegawai bawahan dalam menerima suatu pekerjaan atau tugas dari atasannya. Penyuluhan merupakan pemberian bantuan kepada pegawai agar dapat menerima, memahami, dan merealisasikan sehingga potensinya dapat berkembang secara optimal dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

b. Job Rotation dan kemajuan berencana

Job Rotation melibatkan perpindahan peserta dari satu pekerjaan kepekerjaan lain. Dari satu penempatan pada penempatan lainnya direncanakan atas dasar tujuan belajar. Kemampuan berencana tidak mengubah keseimbangan status dan gaji, tetapi penempatan kembali dengan asumsi mempunyai tugas dan tanggung jawab yang tinggi. Sering kali, job rotation dilakukan dalam waktu 3 bulan sampai 12 bulan. Peserta diberi tugas dan tanggung jawab atas bagian yang dirotasikan .

c. On the job training

Metode latihan ini banyak digunakan perusahaan. Dalam metode ini, yang diberi tugas untuk melatih karyawan adalah atasan langsung dari karyawan tersebut. Keunggulan dalam sistem ini adalah hemat, karen tidak memerlukan fasilitas khusus untuk latihan. Oleh karena itu, keberhasilan sistem ini sangat tergantung pada kemampuan atasan tersebut dalam membagi waktu.

d. Vestibule Training

Pada metode *vestibule training*, latihan tidak diberikan oleh atasan langsung, melainkan oleh pelatih khusus (*staff specialist*). Cara ini menghindari agar atasan langsung tidak mendapat tugas tambahan yang terlalu memberatkan. Pelatihan diberikan oleh pelatih yang ahli dibidangnya. Jika peserta latihan tidak memperlihatkan prestasi yang baik, atasan langsung bisa meminta pertanggung jawaban dari pelatih yang profesional tersebut. Dengan cara ini, bisa terjadi perbedaan pendapat antara pelatih dengan atasan langsung, dan bisa menimbulkan konflik berkepanjangan.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Pelatihan dipengaruhi oleh beberapa faktor Menurut Mondy (2012:212) antara lain sebagai berikut:

1. Komitmen para Spesialis dan Generalis.
2. Kemajuan teknologi.
3. Kompleksitas organisasi.
4. Dukungan manajemen puncak.
5. Gaya belajar.

d. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan Menurut Simamora (2014:276) antara lain yaitu:

1. Memperbaiki kinerja karyawan untuk mengawasi kekurangan kinerja sesungguhnya dan kinerja prediksi karyawan.
2. Memutakhirkan keahlian para karyawan untuk memastikan karyawan dapat secara efektif menggunakan teknologi baru.
3. Orientasi karyawan terhadap organisasi

4. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.
5. Memecahkan permasalahan operasional.

e. Indikator Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2013:233) indikator pelatihan sebagai berikut:.

1) Materi

Pelatihan sumber daya manusia sangat membutuhkan materi yang sesuai dengan tujuan pelatihan yang hendak dicapai oleh suatu organisasi.

2) Instruktur

Instruktur pelatih berorientasi pada skill yang ada, maka para pelatih yang akan dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya masing-masing.

3) Peserta

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

4) Metode

Metode pelatihan akan lebih terjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang sangat efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.

3) Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Mangkunegara (2011:93) motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri seseorang untuk mendorong keinginan orang tersebut untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi pada seseorang akan mewujudkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan.

Motivasi menurut Hasibuan (2011:141) sebagai suatu perubahan tenaga kerja yang ditandai oleh dorongan efektif dan reaksi-reaksi pencapaian tujuannya. Karena kelakuan manusia itu selalu bertujuan, kita dapat menyimpulkan bahwa perubahan tenaga yang memberi kekuatan bagi tingkah laku dalam mencapai tujuan telah terjadi di dalam diri seseorang tersebut. Sedangkan menurut Sutrisno (2013:109) berpendapat motivasi sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat dorongan dan harapan maupun cita- cita seseorang tersebut.

Motivasi menurut Henry Simamora (2012:133) adalah sebuah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang akan dikehendaki oleh seseorang.

Berdasarkan pengertian maupun defenisi para ahli diatas bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang, atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga seseorang tersebut dapat mencapai tujuannya.

b. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Malayu Hasibuan (2010:14) tujuan motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan, mengaktifkan dan mendorong seseorang pada tujuannya tertentu. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 2) Meningkatkan produktivitas.
- 3) Memperbaiki moral kerja dengan memberikan seseorang kesempatan untuk berprestasi dalam perusahaan.

Organisasi perusahaan yang inovatif selalu memikirkan pekerjaan yang efektif, agar pekerjaan tersebut mudah dikendalikan dan dinilai pelaksanaannya, sehingga mudah pula menetapkan kinerja pegawainya.

c. Jenis-jenis Teori Motivasi

Motivasi mempunyai peranan yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Tanpa adanya motivasi atau dorongan untuk bekerja pada diri pegawai, maka pekerjaan yang diberikan pimpinan dan menjadi tanggung jawab pegawai tidak akan terselesaikan. Menurut Husein Umar dalam Sunyoto Danang (2012:192) teori motivasi dibedakan menjadi dua, yaitu teori motivasi positif dan motivasi negatif.

1) Teori Motivasi Positif

Teori motivasi ini adalah proses untuk mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang diinginkan. Cara yang dapat digunakan dalam pemenuhan kebutuhan pegawai dengan menggunakan motivasi positif adalah dengan pemberian insentif. Ada pemberian dua pemberian insentif ini dapat digolongkan menjadi dua golongan yaitu:

- a. Material insentif adalah semua daya atau perangsang yang diberikan kepada pegawai yang dapat dinilai dengan uang, termasuk didalamnya ada gaji, tunjangan, hadiah dan lainnya.
- b. Non material insentif adalah segala jenis daya dorong atau perangsang yang diberikan kepada pegawai yang tidak dapat dinilai dengan uang.

Beberapa hal yang termasuk di dalamnya adalah:

- 1) Kondisi kerja yang baik.
- 2) Pimpinan yang adil dan bijak sana.

- 3) Penempatan yang tepat.
- 4) Kesempatan untuk maju.
- 5) Pemberian penghargaan.
- 2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain dengan cara menakuti atau mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang menghasilkan suatu tujuan yang kurang baik.

Berdasarkan penjelasan diatas, pimpinan dalam memberikan motivasi kepada bawahannya harus mampu menggunakan kedua jenis motivasi ini dan mampu menyesuaikan dengan tempat dan siapa yang diberi motivasi. Pelaksana pemberian motivasi positif dalam rangka pemenuhan tujuan jangka panjang akan menghasilkan pekerjaan yang baik dengan semangat kerja yang tinggi, sedangkan untuk motivasi negatif dalam rangka pemenuhan jangka pendek akan menghasilkan pekerjaan yang baik hanya sesaat dengan semangat kerja yang kian menurun.

d. Proses Motivasi

Menurut Malayu Hasibuan (2013:151) proses motivasi yaitu:

1. Tujuan

Dalam proses motivasi, perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi.

Setelah itu, baru karyawan dimotivasi ke arah tujuannya.

2. Mengetahui Kepentingan

Hal yang penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan saja.

3. Komunikasi Efektif

Dalam proses motivasi ini harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahannya. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat yang harus dipenuhinya supaya insentif tersebut dapat diperoleh.

e. Teknik Motivasi

Menurut Mangkunegara Anwar Prabu (2012:77) teknik memotivasi karyawan adalah sebagai berikut:

1. Teknik Komunikasi Persuasif

Teknik komunikasi persuasif ini merupakan salah satu teknik motivasi kerja karyawan yang dilakukan dengan cara mempengaruhi karyawan secara ekstralogis.

2. Teknik Pemenuhan Kebutuhan Karyawan

Teknik ini pemenuhan kebutuhan merupakan fundamental yang mendasari perilaku kerja. Pemimpin tidak mungkin dapat memotivasi kerja pegawai tanpa memperhatikan apa yang dibutuhkan karyawan.

3. Teknik Kompetisi

Teknik ini dilakukan dengan cara menciptakan persaingan antar anggota untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin. Misalnya, dengan imbalan kenaikan gaji atau promosi kepada mereka yang bekerja sangat baik. Kelemahan dari teknik ini adalah tidak semua orang mempunyai ambisi untuk menang.

f. Indikator Motivasi

Mangkunegara (2013:166) menambahkan pada faktor motivasi hendaknya harus memuat atau syarat mutlak perlu bagi karyawan yang mana karakteristik guna memiliki motivasi berprestasi tinggi, berikut;

- (1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- (2) Berani mengambil risiko.
- (3) Memiliki tujuan yang realistis.
- (4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan tersebut.
- (6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diorganisir.

Terdapat beberapa indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Mangkunegara (2017:75):

1. Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang sangat tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal.

2. Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat lagi

3. Inisiatif dan kreatifitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara dan Waris (2015:221) mengemukakan bahwa disiplin adalah sikap dan kemauan dari kesediaan seseorang untuk mematuhi dan mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin adalah tindakan manajemen untuk organisasi standar atau disiplin dikenakan dapat didefinisikan sebagai penerapan pedoman manajemen untuk memperkuat organisasi Menurut pendapat oleh Veithzal Rivai (2014:40).

Menurut Hadad Nawawi (2012:104) disiplin kerja merupakan usaha untuk mencegah terjadinya pelanggaran- pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindarkan. Sedangkan menurut Malayu S.P. Hasibuan (2014:195) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma yang berlaku. Disiplin yang baik juga mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas- tugas yang diberikan kepada karyawan perusahaan tersebut. Karena hal ini akan sangat mendorong gairah atau semangat kerja karyawan, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi bagi perusahaan tersebut. Jadi disiplin itu sangat penting bagi setiap karyawan yang ada diperusahaan manapun.

Dari uraian tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin tersebut para pegawai akan mentaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaannya dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan oleh perusahaan tersebut.

b. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2012:131) mengemukakan bahwa terdapat jenis- jenis disiplin sebagai berikut :

- a) Disiplin preventif adalah disiplin yang ditujukan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin dengan menaati dan mengikuti berbagai standart serta peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah. Dengan demikian disiplin preventif merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan sikap dan iklim organisasi, dimana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan sendiri.
- b) Disiplin korektif adalah untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan Prabu Mangkunegara bahwa disiplin korektif adalah upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan. Berdasarkan peraturan tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk memperbaiki dan menindak pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku.
- c) Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang kali. Tujuannya adalah memberi kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum dilakukan

hukuman yang lebih serius. Dilaksanakan disiplin progresif ini memungkinkan manajemen untuk membantu pegawai dalam memperbaiki kesalahannya. Disiplin progresif dirancang untuk memotivasi karyawan agar mengoreksi kekeliruannya secara sukarela.

- d) Disiplin kelompok adalah kegiatan yang bersifat individu, sehingga selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa disiplin kelompok adalah patuh, taat, dan tunduknya kelompok terhadap peraturan, perintah, dan ketentuan yang berlaku, serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita-cita dan tujuan tertentu, serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar organisasional.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013:194) antara lain sebagai berikut:

1) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman sangat penting dalam memelihara kedisiplinan karyawannya. Karena dengan adanya sebuah sanksi hukuman yang semakin berat, maka karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indiscipliner karyawannya akan berkurang.

2) Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara sangat ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawannya. Ini berarti bahwa

tujuan (pekerjaan) tersebut yang telah dibebankan kepada seorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan.

3) Teladan pimpinan

Didalam menentukan disiplin kerja karyawan maka pimpinan dijadikan sebagai teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan juga harus memberi contoh yang sangat baik, jujur, adil dan sesuai dengan perbuatan pimpinannya.

4) Keadilan

Keadilan sangat mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya sangat pening dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Apabila keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, maka akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang sangat baik.

d. Prinsip Disiplin Kerja

Menurut Armstrong (2012:188) ada beberapa prinsip disiplin yang perlu dikembangkan, yaitu sebagai berikut:

1. Fleksibel yaitu merupakan tindakan indiscipliner yang ditetapkan apabila seluruh informasi tentang karyawan tersebut telah dianalisis dan dipertimbangkan sebaik mungkin. Hal yang menjadi pertimbangannya adalah tingkat kesalahan, prestasi pekerjaan yang lalu, tingkat kemampuan, dan pengaruhnya terhadap organisasi.
2. Tindakan Konstruktif adalah pimpinan harus yakin bahwa bawahan telah memahami kesalahannya. Jelaskan kembali bagaimana pentingnya

peraturan untuk staf maupun organisasi yang ada diperusahaan tersebut. Diupayakan agar staf dapat mengubah perilakunya, sehingga tindakan indisipliner tidak terulang kembali.

3. Fokus pada masalah yaitu pimpinan harus dapat melakukan penekanan pada kesalahan yang dilakukan oleh bawahan, bukan pada pribadi karyawannya. Dikemukakan bahwa kesalahan yang dilakukan oleh karyawannya tidak dibenarkan sama sekali.

e. Lindungi Kerahasiaan yaitu tindakan disipliner akan mempengaruhi ego staf karyawan. Oleh karena itu, lebih baik didiskusikan permasalahannya secara pribadi, pada ruangan tersendiri dengan suasana yang rileks dan tenang.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan, Malayu P (2013:110) indikator disiplin kerja antara lain sebagai berikut:

1) Mematuhi aturan di kantor

Karyawan menggunakan kartu identitas, karyawan memakai seragam kantor, membuat ijin apabila tidak bisa hadir ke kantor.

2) Tanggung jawab yang tinggi

Karyawan yang sangat senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerjanya, dengan kata lain memiliki disiplin kerja yang sangat baik.

3) Masuk Kerja Tepat waktu

Para karyawan datang ke kantor harus tepat waktu, tertib dan sangat teratur, dengan begitu bisa dikatakan disiplin kerja yang sangat baik.

4) Menggunakan peralatan di kantor dengan sangat baik

Sikap hati-hati kita dalam menggunakan peralatan dikantor dapat menunjukkan bahwa seseorang tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.

B. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

No	Nama peneliti/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Kharisma (2014)	Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun.	Pelatihan (X ₁)	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Anissa (2017)	Pengaruh pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan studi pada PT. Eco Smart Garment.	Pelatihan (X ₁) Kompetensi (X ₂) Disiplin Kerja (X ₃)	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukan bahwa pelatihan, kompetens, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Arinal (2017)	Pengaruh disiplin kerja, pelatihan ,dan keterampilan terhadap kinerja karyawan pada UD. Romekso Mojekerto.	Disiplin kerja (X ₁) Pelatihan (X ₂) Keterampilan (X ₃)	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, pelatihan dan keterampilan memiliki pengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Nenny (2015)	Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia Bandung.	kemampuan (X ₁) Motivasi (X ₂)	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5	Marhasan (2015)	Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada Sekretariat Daerah kabupaten Sarolangun	Motivasi Kerja (X_1) Disiplin Kerja (X_2) Kemampuan Kerja (X_3)	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan kemampuan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Rika (2017)	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten.	Disiplin Kerja (X_1) Motivasi Kerja (X_2)	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
7	Khairul Lubis (2016)	Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara IV Medan	Pelatihan (X_1) Budaya Organisasi (X_2) Motivasi (X_3)	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil Penelitian Menunjukkan Pelatihan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Secara Parsial Dan Simultan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah penulis 2019

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian adalah suatu uraian dan visualisasi hubungan atau kaitan antara konsep suatu uraian dan visualisasi hubungan atau kaitan antara konsep satu dengan variabel yang lain dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konseptual akan dapat membantu peneliti dalam mengendalikan

maupun menguji suatu hubungan, serta meningkatkan pengetahuan pengertian kita terhadap suatu fenomena yang akan diamati.

1. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

Menurut Heidjrachman dan Suad (2013:122) pelatihan memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan dan cenderung untuk meningkatkan kinerjanya pada keseluruhan karyawannya. Pelatihan sangat meningkatkan efisiensi kerja karyawan tingkat kinerja muka karena pelatihan program tersebut. Pelatihan juga sangat penting bagi karyawan untuk menerapkan dalam suatu instansi perusahaan. Karena dengan adanya pelatihan, karyawan akan dapat bekerja secara lebih efisien dan seefektif mungkin untuk menghadapi perubahan yang terjadi, karena pelatihan sangat berpengaruh terhadap karyawan yang akan mengikuti pelatihan.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

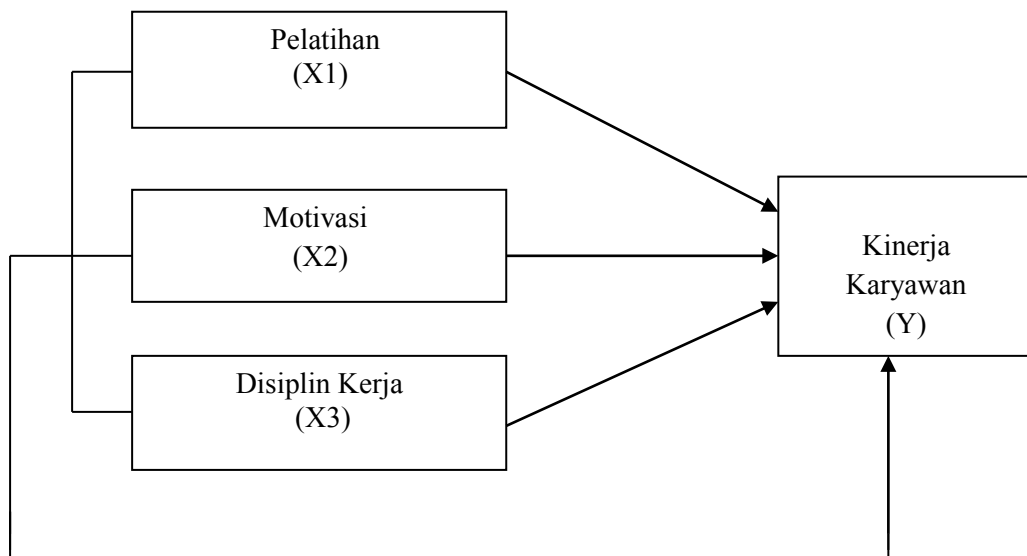
Salah satu variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi karyawan yang ditunjukkan dengan dukungan aktivitas yang mengarah pada tujuan (Sulistiyani dan Rosidah, 2013). Motivasi dari dalam diri pegawai dapat berasal dari kebutuhan akan uang, penghargaan, kekuasaan, dan pengakuan. Motivasi dari luar dapat berasal dari keluarga, teman kerja maupun atasan. Pada garis besarnya motivasi yang diberikan bisa dibagi menjadi dua (Heidjrachman dan Husnan, 2012), yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses mempengaruhi orang dengan memberikan kemungkinan mendapatkan hadiah sementara motivasi negatif adalah proses mempengaruhi seseorang melalui kekuatan ketakutan seperti kehilangan pengakuan, uang

atau jabatan. Karena inilah motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada diperusahaan tersebut.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian Menurut simamora dalam Sinambela (2012:242) mengemukakan bahwa tujuan utama kedisiplinan yaitu memastikan bahwa perilaku karyawan harus konsisten dengan aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi ataupun perusahaan. Pada saat aturan itu dilanggar misalnya seorang karyawan terlambat sekali dampaknya akan mengenai terhadap organisasi itu sendiri. Pengaruh tersebut sangat membuktikan bahwa tingkat kedisiplinan itu sendiri secara besarnya sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Sedangkan Menurut Sinambela (2012:163) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan diantara kinerja dengan disiplin kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas maka kerangka konseptual penelitian ini dapat dilihat pada gambar sebagai berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual
Sumber : Penulis 2019

D. Hipotesis

Menurut Rusiadi (2013:79), hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian dan digunakan untuk langkah penelitian selanjutnya. Dari pengertian hipotesis diatas, penulis membuat hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
4. Pelatihan, motivasi dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan analisa deskriptif kuantitatif. Dikatakan sebagai penelitian asosiatif karena penelitian ini untuk menghubungkan dua variabel atau lebih menurut Sugiyono (2012:30).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan September 2018 sampai dengan selesai, dengan format sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	2018-2019																		
		Desember 2018			Januari 2019			Februari 2019			Maret 2019			April 2019			Mei 2019			
1	Penyusunan Proposal	■																		
2	Bimbingan/Perbaikan priposal				■															
3	Seminar Proposal							■												
4	Pengumpulan Data								■											
5	Pengolahan dan Analisis Data										■									
6	Bimbingan Skripsi											■								
7	Penyelesaian Skripsi														■					
8	Sidang Meja Hijau																		■	

Sumber: Penulis (2019)

3. Defenisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: variabel pelatihan (X1), variabel motivasi (X2), dan variabel disiplin kerja (X3), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

2. Defenisi Operasional

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

Tabel 3.2 Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Pelatihan (X1)	Pelatihan adalah merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standarnya. (Mangkunegara, 2012:159)	1. Materi. 2. Instruktur. 3. Peserta. 4. Metode. (Mangkunegara, 2012:158)	Skala Likert
Motivasi (X2)	Menurut Mangkunegara (2011:93) motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri seseorang untuk mendorong keinginan orang tersebut untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.	1. Dorongan mencapai tujuan. 2. Semangat kerja 3. Inisiatif dan kreatifitas. Mangkunegara (2011:95)	Skala Likert
Disiplin kerja (X3)	Menurut Mangkunegara dan Waris (2015:221)	1. Mematuhi aturan kantor. 2. Tanggung jawab	Skala Likert

	mengemukakan bahwa disiplin adalah sikap dan kemauan dari kesediaan seseorang untuk mematuhi dan mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.	yang tinggi. 3. Masuk kerja tepat waktu. 4. Menggunakan peralatan dikantor dengan sangat baik. Mangkunegara, (2013:110)	
Kinerja karyawan (Y)	Hasil dari kualitas dan kuantitas dikenakan dan dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. (Mangkunegara, 2012:75)	1. Kuantitas 2. Tanggung jawab. 3. Kualitas. 4. Pelaksanaan tugas 5. Kewajiban (Mangkunegara, 2012:75)	Skala Likert

Sumber: Penulis 2018

D. Populasi dan Sample/ Jenis dan Sumber Data

A. Populasi

Menurut Rusiadi (2013:35) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan untuk menarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian divisi Sumber Daya Manusia PT. Perkebunan Nusantara IV Medan sebanyak 65 karyawan.

B. Sample

Menurut Rusiadi (2013:36) Sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pada penelitian ini penulis akan menggunakan teknik penarikan sample secara *Non Probability Sampling* dengan menggunakan *sampling sensus* atau *sampling jenuh* karena seluruh populasi tersebut dijadikan sample apabila populasinya dibawah 100. Maka sample dalam penelitian ini adalah 65 karyawan.

C. Jenis dan Sumber Data

Jenis data didalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari responden yang ada dilokasi tersebut.

D. Sumber Data

Sumber data yang ada dipenelitian tersebut diperoleh dari hasil wawancara, karyawan serta dari hasil kusioner tersebut.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara yang sistematis dan objektif untuk memperoleh atau mengumpulkan keterangan yang bersifat lisan ataupun tulisan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Angket/ Quisioner

Angket merupakan bentuk pertanyaan yang diajukan kepada respondennya yaitu karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang menjadi objek penelitian ini dan penilaiannya menggunakan skala likert.

2. Wawancara

Dilakukan dengan cara menentukan tanya jawab antara pewawancara dengan yang diwawancara tentang segala sesuatu yang diketahui oleh pewawancara tersebut.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

- a. Uji validitas (keabsahan)

Uji validitas data digunakan untuk mengukur data sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner tersebut, dimana suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Menurut Sugiyono (2013:61), untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada para responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan tersebut dianggap valid atau sah.

b. Uji Realibilitas (kehandalan)

Uji Realibilitas alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan tersebut adalah konsisten atau stabil dari ke waktu tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan "*tidak reliabel*". Menurut Sugiyono (2013:72), untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir yang berkaitan dengan pertanyaan yang disusun dalam bentuk kuisisioner tersebut. Realibilitas adalah suatu konstruk variabel yang dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60.

Dengan menerapkan rumus tersebut data yang tersedia maka dapat mengetahui suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh ataupun hubungan antara variabel yang diteliti penulis tersebut. Berdasarkan data yg telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus tersebut. Maka dapat dihitung dengan menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 16.0* atau bantuan aplikasi *Software SPSS 16.0 For Windows* tersebut.

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Situmorang (2015:117), uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Jika hasil regresi linear telah memenuhi asumsi-asumsi regresi linear berganda tersebut maka nilai estimasi yang diperoleh tersebut akan bersifat BLUE (*Best, Linear, Unbiased, Estimator*).sebelum melakukan analisis regresi linear berganda, maka akan dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi seperti: uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan sebuah data untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Data yang baik yaitu data yang mempunyai pola distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri ataupun menceng ke kanan (Rusiadi 2015:33). Untuk menguji sebuah data tersebut dapat dipergunakan dengan metode grafis tersebut. Normal P-P plot dari standartdizednresidual cumulative probability, dengan mengetahui apabila sebenarnya berada disekitar garis normal tersebut, maka asumsi ke normalan tersebut dapat diketahui. Uji kolmogorov juga dapat digunakan untuk melihat ke normalan dengan mengidentifikasi nilai P-valuenya lebih besar dari alpha, maka asumsi ke normalan tersebut dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 maka nilai Asymp.sig (2-tailed) di atas nilai signifikan 0,05 dengan arti rasidual tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas menurut Situmorang (2014:115), yang digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi tersebut ditemukan adanya korelasi antar variabel independen tersebut. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan VIF (Variance Inflation Factor) melalui SPSS dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Bila $VIF > 10$ dan $Tolerance < 0,1$ maka terdapat masalah multikolinieritas.
2. Bila $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat masalah multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas Situmorang (2014:115) yang digunakan untuk menguji data residu tidak bersifat acak. Residu merupakan variabel lain yang terlibat akan tetapi tidak termuat didalam model sehingga residu merupakan variabel tidak diketahui hingga diasumsikan data bersifat acak. Karena diasumsikan acak tersebut, maka besarnya residu tidak terkait dengan besarnya nilai prediksi tersebut.

3. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

- X_1 = Pelatihan (*Independent Variabel*)
- X_2 = Disiplin Kerja (*Independent Variabel*)
- X_3 = Pengembangan Karir (*Independent Variabel*)
- ϵ = Error term

4. Uji kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji parsial (Uji t)

Uji parsial menurut Situmorang (2014:117), yang digunakan untuk menguji sendiri secara signifikan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikatnya (Y) dengan nilai alpha = 0,05% kriteria pengujiannya sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 = 0$, yang artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat tersebut.

$H_0 : \beta_1 \neq 0$, yang artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat tersebut. Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F menurut Situmorang (2014:116) yang digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel bebasnya terhadap variabel terikat. Karena Uji F menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak dengan nilai alpha = 0,05 (5%). Kriteria tersebut pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. $H_0 : \beta_1 = 0$, yang artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat tersebut.

2. $H_0 : \beta_1 \neq 0$, yang artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebasnya terhadap variabel terikat tersebut.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

- c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menurut Situmorang (2015:117) yang digunakan untuk mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika nilai tersebut mendekati angka 1 maka variabel bebas tersebut makin mendekati hubungan dengan variabel terikatnya atau dapat juga dikatakan bahwa penggunaan model tersebut dapat dibenarkan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sejarah PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

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

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

teh, dan tiga Proyem Pembangunan kebun Inti Kelapa Sawit satu Unit Proyek Pengembangan kebun Plasma Kelapa Sawit yang menyebar di 9 *Kabupaten Langkat, Deli Serdang, Serdang Bedagai, Simalungun, Asahan, Labuhan Batu, Padang Lawas, Batu Bara dan Mandailing Natal*.

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

b. Visi dan Misi

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

Visi:

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

Misi:

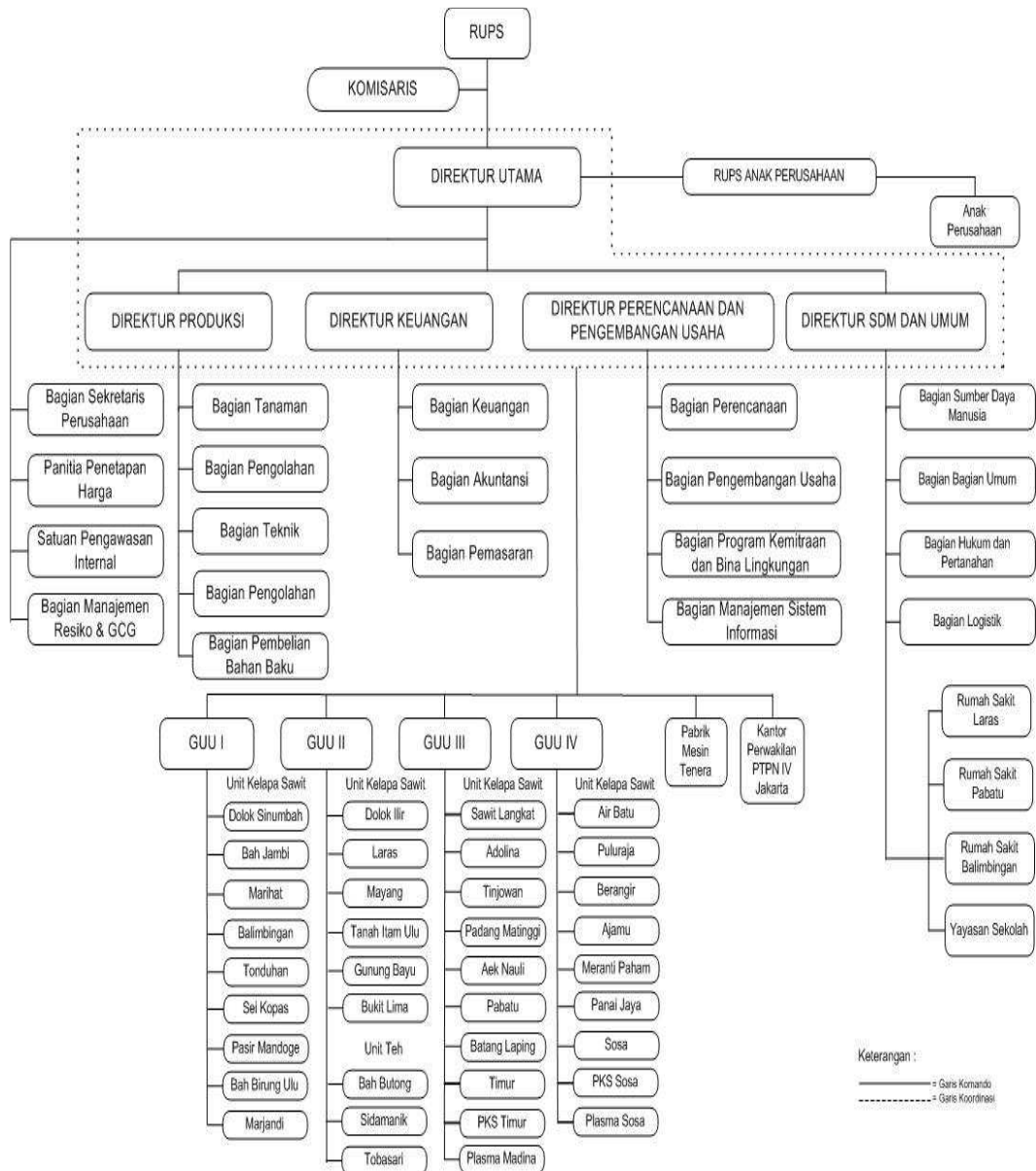
1. Menyelenggarakan usaha agro industri berbasis kelapa sawit dan teh.
2. Menjalankan usaha dengan prinsip-prinsip usaha terbaik, inovatif, dan berdaya saing tinggi.

3. Menyelaraskan kegiatan usaha dengan masyarakat dan stakeholders melalui kemitraan yang menguntungkan serta berwawasan lingkungan.
4. Ikut menunjang program pemerintah dalam upaya peningkatan lingkungan.

2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

Struktur organisasi diperlukan untuk membedakan batas-batas wewenang dan tanggung jawab secara sistematis yang menunjukkan adanya hubungan keterkaitan antara setiap bagian untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Suatu instansi terdiri dari berbagai unit kerja yang berfungsi melaksanakan serangkaian kegiatan tertentu. Struktur Good Corporate Governance (GCG) terdiri dari Organisasi Utama dan Organisasi Pendukung. Organisasi Utama GCG yaitu Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), Dewan Komisaris dan Direksi sedangkan Organisasi Pendukung GCG yaitu Sekretaris Perusahaan, Satuan Pengawasan Intern, Komite Audit dan Komite Lainnya. Bagan struktur GCG PTPN IV dapat dilihat pada Gambar berikut ini:



Sumber: Diolah Penulis 2019

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Perkebunan Nusantara IV

A. Rapat Umum Pemegang Saham

Pemegang Saham adalah organ perseroan terbatas yang memiliki kewenangan eksklusif yang tidak diberikan kepada Direksi dan Komisaris. Kewenangan RUPS bentuk dan luasannya ditentukan dalam undang-undang perseroan terbatas dan Anggaran Dasar Perseroan.

B. Dewan Komisaris

Dewan Komisaris adalah organ perseroan yang bertugas melakukan pengawasan secara umum atau khusus sesuai dengan Anggaran Dasar serta memberi nasihat kepada Direksi. Tugas dewan komisaris sebagai berikut:

1. Memberikan saran dan pendapatnya kepada RUPS mengenai tujuan strategis yang akan dibuat oleh perusahaan, rencana usahanya, dan anggaran tahunnya.
2. Memberikan arahan dan nasihat kepada Direksi dalam menjalankan perusahaannya.
3. Mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku, Anggaran dasar perusahaan rapat pemegang saham tersebut.

C. Direktur Utama

Direktur utama adalah orang yang berwenang merumuskan dan menetapkan suatu kebijakan dan program umum perusahaan, atau organisasi tersebut. Sesuai dengan batas wewenang yang diberikan oleh suatu badan pengurus atau badan pimpinan yang serupa, direktur utama juga mengatur dan memajukan perusahaannya agar terus meningkat. Tugas direktur utama adalah:

1. Bertanggung jawab dalam memimpin dan menjalankan tugas perusahaan dan menentukan peraturan kebijakan tertinggi di perusahaan.
2. Menetapkan strategi untuk mencapai visi dan misi perusahaan serta mengembangkan sumber pendapatan dan pembelanjaan kekayaan perusahaan.

3. Mengkoordinasikan dan mengawasi semua kegiatan di perusahaan, mulai dari bidang administrasi, kepegawaian hingga pengadaan barang serta bertindak sebagai perwakilan perusahaan dalam hubungannya.

D. Direktur Produksi

Direktur produksi adalah seseorang yang terlibat perencanaan, koordinasi dan kontrol dari proses manufaktur dan bertanggung jawab untuk memastikan barang dan jasa diproduksi secara efisien dan akurat. Tugas direktur produksi lainnya adalah:

1. Mengawasi dan mengevaluasi seluruh kegiatan produksi agar dapat mengetahui kekurangan dan penyimpangan atau kesalahan sehingga dapat dilakukan perbaikan untuk kegiatan selanjutnya.
2. Mengkoordinir dan mengarahkan setiap bawahannya serta menentukan pembagian tugasnya bagi setiap bawahannya dan mengawasi semua kegiatan proses produksi yang berlangsung di bagian pabrik itu sendiri.

E. Direktur Keuangan

Direktur keuangan adalah salah satu unit kerja sebagai unit pelayanan yang diberi amanah untuk mengelola keuangan mempunyai tanggung jawab dan mengkoordinasi pelaksanaan kegiatan pelaporan keuangan.

1. Menjalankan dan mengoperasikan roda kehidupan perusahaan seefisien dan seefektif mungkin dengan menjalin kerja sama dengan staf lainnya.
2. Menghubungkan perusahaan dengan pasar keuangan dimana perusahaan dapat memperoleh dana dan surat berharga perusahaan.
3. Bekerja sama dengan manajer lainnya untuk merencanakan serta meramalkan beberapa aspek penting dalam sebuah perusahaan.

F. Tugas Direktur Perencanaan dan Pengembangan Usaha

1. Melaksanakan penyusunan pedoman perencanaan dan pengadaan sumber daya manusianya.
2. Melaksanakan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kegiatan perencanaan dan pengadaan, pengembangan sistem karir serta peningkatan kompetensi.
3. Melaksanakan penyiapan perumusan standar kualifikasi jabatan dan informasi sumber daya manusia.

G. Direktur Sdm dan Umum

Direktur sdm dan umum adalah pemegang tanggung jawab yang besar dalam memajukan suatu perusahaan. Direktur umum memiliki peranan dalam merencanakan dan mengarahkan fungsi dari administrasi sebuah perusahaan tersebut. Tugas direktur sdm dan umum adalah:

1. Menetapkan dan memelihara sistem yang sesuai untuk mengukur aspek penting dari pengembangan sumber daya manusianya.
2. Berperan untuk evaluasi dan pengembangan strategi pengelolaan sdm dan kinerja dalam mengimplementasikan strategi tersebut, dengan bekerja sama dengan tim eksekutif.
3. Melakukan perencanaan, mengembangkan dan implementasi strategi pada bidang pengelolaan dan juga pengembangan sdm dan umum seperti merekrut karyawan, penggajian, pelatihan, dan membangun motivasi.

3. Deskripsi Karakteristik Responden

Berikut ini disajikan karakteristik responden dari hasil tabulasi jawaban responden dan pengolahan jawaban responden dengan menggunakan SPSS sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini disajikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelaminnya, sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Jenis Kelamin

		jenis kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	26	40,0	40,0	40,0
	Perempuan	39	60,0	60,0	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22

Pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah laki-laki sebanyak 26 orang dan jumlah perempuan sebanyak 39 orang. Jadi pada penelitian ini didominasi oleh responden perempuan daripada responden laki-laki.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini disajikan karakteristik responden berdasarkan usia sebagai berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Usi

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20 thn	2	3,1	3,1	3,1
	20-30 thn	22	33,8	33,8	36,9
	30-40 thn	25	38,5	38,5	75,4
	40-50 thn	12	18,5	18,5	93,8
	>50 thn	4	6,2	6,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22

Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden yang berusia antara 30-40 tahun mendominasi penelitian ini dengan jumlah 25 responden, kemudian untuk responden yang berusia antara 20-30 tahun sebanyak 22 responden,

kemudian responden yang berusia 40-50 tahun yaitu 12 responden saja. Kemudian responden yang berusia >50 tahun yaitu 4 responden dan yang paling sedikit yaitu <20 tahun sebanyak 2 responden saja.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berikut disajikan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikannya, sebagai berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Tingkat Pendidikan

		pendidikan terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	33	50,8	50,8	50,8
	S1	18	27,7	27,7	78,5
	S2	14	21,5	21,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22

Pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan SMA sebanyak 33 responden, sedangkan responden yang berpendidikan S1 Diploma sebanyak 18 responden dan responden yang berpendidikan S2 sebanyak 14 responden. Dengan demikian, pada penelitian ini lebih didominasi oleh kelompok responden yang berpendidikan SMA dibandingkan S1 dan S2.

4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Berikut ini disajikan hasil pengolahan data atas hasil tabulasi jawaban dengan pengolahan data statistik sebagai berikut:

a. Hasil Uji Validitas

Berikut ini disajikan hasil pengujian validitas dari item kuesioner yang diberikan pada responden dan pengolahan tabulasi jawaban responden atas variabel penelitian yang digunakan sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas

No	Variabel Penelitian	Item Kuisisioner	Corrected Item-Total Correlation		Hasil
			Rhitung	rtabel	
1	Pelatihan (X1)	K1	.493	.205	Valid
		K2	.710		Valid
		K3	.616		Valid
		K4	.500		Valid
		K5	.424		Valid
2	Motivasi Kerja (X2)	K1	.642	.205	Valid
		K2	.715		Valid
		K3	.340		Valid
		K4	.601		Valid
		K5	.608		Valid
3	Disiplin Kerja (X3)	K1	.487	.205	Valid
		K2	.592		Valid
		K3	.572		Valid
		K4	.208		Valid
		K5	.463		Valid
4	Kinerja Karyawan (Y)	K1	.432	.205	Valid
		K2	.396		Valid
		K3	.661		Valid
		K4	.645		Valid
		K5	.758		Valid

Sumber: data diolah penulis, 2019

Pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak $n = 65$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} $df = n - 2 = 65 - 2 = 63$ sebesar 0,205.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel pelatihan (X_1), motivasi (X_2), disiplin kerja (X_3) dan kinerja karyawan (Y) telah memenuhi syarat validitas yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu, indikator penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan dapat dinyatakan valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Berikut ini disajikan hasil pengujian reliabilitas dari pengolahan tabulasi jawaban responden atas variabel penelitian yang digunakan sebagai berikut:

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>		Hasil
		<i>Reliability Statistic</i>	Nilai Standar	
1	Pelatihan (X1)	.774	0.6	Realibel
2	Motivasi Kerja (X2)	.792	0.6	Realibel
3	Disiplin Kerja (X3)	.706	0.6	Realibel
4	Kinerja Karyawan (Y)	.795	0.6	Realibel

Sumber: data diolah penulis, 2019

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian yang diteliti telah memenuhi syarat uji realibitas, dimana diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki tingkat konsistensi yang baik dalam mengukur variabel tersebut.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil tabulasi jawaban responden dengan menggunakan *SPSS 24*, berikut ini dapat dijelaskan analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 4.6 Regresi Linear Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	6.750	3.062	
	Pelatihan	.258	.145	.232
	Motivasi	.061	.116	.062
	Disiplin kerja	.370	.139	.333

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: data diolah penulis, 2019

Berdasarkan tabel 4.6 diperoleh sebuah persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = 6,750 + 0,258 X_1 + 0,061 X_2 + 0,370 X_3$. Hal ini menunjukkan bahwasannya:

- a. Variabel pelatihan (X1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,258, sehingga setiap kenaikan nilai satu poin atau 1% pada variabel pelatihan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan sebesar 25,80% dengan asumsi nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi dan disiplin kerja adalah tetap (konstan).
- b. Variabel motivasi (X2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,061, sehingga setiap kenaikan satu poin atau 1% pada variabel motivasi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan sebesar 6,10% dengan asumsi nilai koefisien regresi untuk variabel pelatihan dan disiplin kerja adalah tetap (konstan).
- c. Variabel disiplin kerja (X3) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,370, sehingga setiap kenaikan nilai satu poin atau 1% pada variabel disiplin kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.

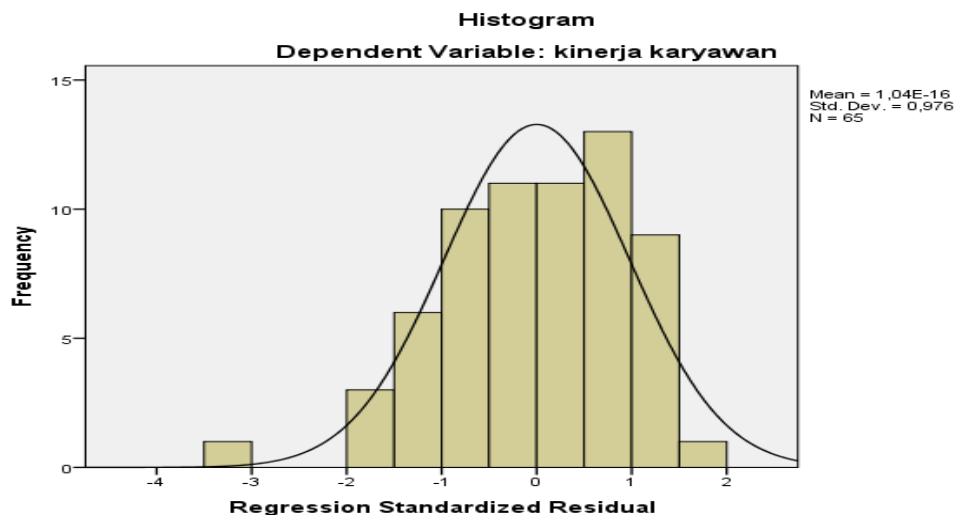
Perkebunan Nusantara IV Medan sebesar 37,00% dengan asumsi nilai koefisien regresi untuk variabel pelatihan dan motivasi adalah tetap (konstan).

- d. Nilai konstanta (a) sebesar 6,750 merupakan nilai tetap (konstan) dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan sebesar 37,00% dengan asumsi nilai koefisien regresi untuk variabel pelatihan, motivasi dan disiplin kerja tetap (konstan).

6. Uji Asumsi Klasik

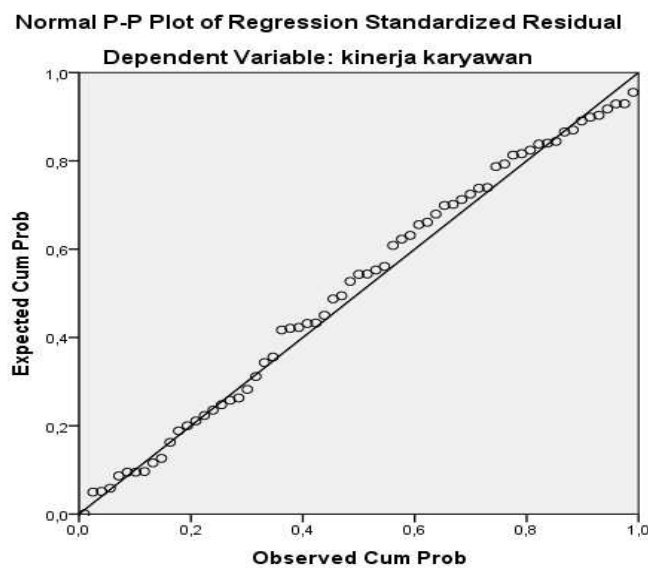
a. Hasil Uji Normalitas

Berikut ini disajikan hasil uji normalitas, sebagai berikut:



Sumber: data diolah, 2019

Gambar 4.3 Hasil Histogram



Sumber: data diolah, 2019

Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas

Pada gambar 4.2 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara merata di sepanjang garis diagonal pada model regresi penelitian ini, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data penelitian yang digunakan berdistribusi normal.

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Berikut ini disajikan hasil uji multikolinearitas berdasarkan pengolahan jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients

Model		<i>Collinearity Statistic</i>	
		<i>Tolerance</i>	VIF
1	<i>(Constant)</i>		
	Pelatihan	.963	1.039
	Motivasi	.843	1.186
	disiplin kerja	.864	1.157

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: data diolah penulis, 2019

Pada tabel 4.8 dapat dijelaskan bahwa nilai *Tolerance* dan VIF untuk variabel bebas adalah sebagai berikut:

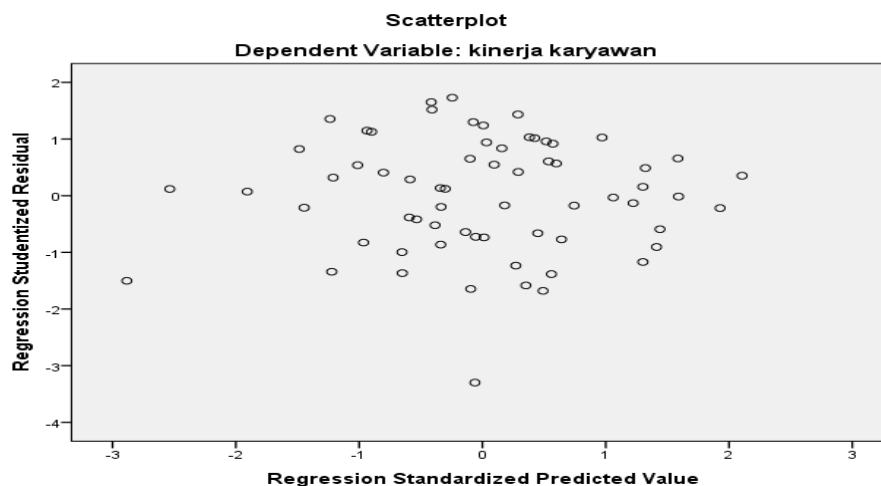
- 1) Variabel pelatihan (X1) mempunyai nilai *Tolerance* = 0.963 dan nilai VIF = 1.039.
- 2) Variabel motivasi (X2) mempunyai nilai *Tolerance* = 0.843 dan nilai VIF = 1.186.
- 3) Variabel disiplin kerja (X3) mempunyai nilai *Tolerance* = 0.864 dan nilai VIF = 1.157.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan *SPSS24* atas nilai *Tolerance* dan VIF diatas dapat diketahui bahwa variabel pelatihan, motivasi dan disiplin kerja

mempunyai nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai VIF > 10, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa antar variabel independen (pelatihan, motivasi dan disiplin kerja) tidak terjadi gejala multikolinearitas (antar variabel independen tidak mempunyai korelasi).

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berikut ini disajikan hasil uji heteroskedastiditas sebagai berikut:



Sumber: data diolah penulis, 2019

Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar 4.4 dapat dilihat bahwasannya titik-titik yang terdapat pada model regresi diatas tersebar secara tidak merata dan tidak membentuk sebuah pola yang teratur sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa pada model regresi diatas tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

7. Uji Kesusaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Berikut ini disajikan hasil uji parsial sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Parsial

Model	t	Sig.
1 (<i>Constant</i>)	2.204	0.31
pelatihan	1.779	0.80
motivasi	.526	.601
disiplin kerja	2.657	0.10

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: data diolah penulis, 2019

Pada tabel 4.9 dapat dijelaskan nilai persamaan t_{hitung} dan signifikan untuk variabel bebas sebagai berikut:

- 1) Variabel pelatihan mempunyai nilai koefisien nilai $t_{hitung} = 1.779$ pada signifikan = 0.80.
- 2) Variabel motivasi mempunyai nilai koefisien nilai $t_{hitung} = 0.526$ pada signifikan = 0.601.
- 3) Variabel disiplin kerja mempunyai nilai koefisien nilai $t_{hitung} = 2.657$ pada signifikan = 0.10.

Pada penelitian ini jumlah sampel sebanyak $n = 65$ responden sehingga dapat diperoleh nilai koefisien $t_{\text{tabel}} = 1.670$ pada signifikan 0.05 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai t hitung pelatihan sebesar t - hitung (1.779) $>$ t - tabel (1.670) kemudian nilai signifikan $0.80 > 0.05$ sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak artinya pelatihan signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
2. Nilai t hitung motivasi sebesar t - hitung (0.526) $<$ t - tabel (1.670) kemudian nilai signifikan $0.601 > 0.05$ sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak artinya motivasi signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
3. Nilai t hitung disiplin kerja sebesar t - hitung (2.657) $>$ t - tabel (1.670) kemudian nilai signifikan $0.10 > 0.05$ sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak artinya disiplin kerja signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Setelah dilakukan uji hipotesis kemudian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan adalah variabel pelatihan, motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

b. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui pelatihan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Berikut ini adalah disajikan hasil uji simultan sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	204,519	3	68,173	7,171	,000 ^b
	Residual	579,881	61	9,506		
	Total	784,400	64			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), pelatihan, motivasi dan disiplin kerja

Sumber: data diolah penulis, 2019

Berdasarkan tabel 4.10 diperoleh nilai koefisien pada $F_{hitung} = 7.171$ pada signifikan 0.000. jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak $n = 65$ responden dimana $df(1) = n - k = 65 - 4 = 61$ kemudian dapat diperoleh nilai koefisien $F_{tabel} = 2.76$ pada signifikan 0.05.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwasannya pelatihan (X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan (nilai koefisien $F_{hitung} > F_{tabel}$, $7.171 > 2.76$ pada signifikan $0.000 < 0.05$).

c. Hasil Determinasi

Uji determinasi dilakukan untuk mengetahui kemampuan dari variabel independen (mengetahui pelatihan, motivasi dan disiplin kerja) untuk menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan). Berikut ini disajikan hasil uji determinasi sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji DeterminasiModel Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistic	
					R Square Change	R Change
1	.511 _a	.261	.224	3.08322	.261	7.171

a. Predictors: (Constan), pelatihan, motivasi dan disiplin kerja

b. Dependent Variabel: kinerja karyawan

Sumber: data diolah penulis, 2019

Pada tabel 4.11 diperoleh hasil dari nilai koefisien determinasi $R = 0.511$ artinya variabel pelatihan, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang sedang terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Nilai koefisien $R^2 = 0.261$ menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pelatihan, motivasi dan disiplin kerja sebesar 26.10% dan sisanya sebesar 73.90% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang diluar lingkup penelitian seperti reward, punishment dan lain-lainnya.

G. Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

Pada penelitian ini diperoleh hasil bahwasannya pelatihan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kharisma (2014) yang menyatakan bahwasannya pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada konsumen steak Moen-Moen Surakarta. Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan menunjukkan bahwa $P_{value} (0,009) > 0,05$ makanya H_0 diterima dan membuktikan bahwasannya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun.

Menurut Mangkuprawira (2014:233), mengemukakan bahwa Pelatihan adalah merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standarnya tersebut.. Dengan

begitu dapat dijelaskan bahwasannya pelatihan merupakan faktor penentuan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan harus melanjutkan pelatihan pada saat ini, PT. Perkebunan Nusantara IV Medan harus selalu memperhatikan melanjutkan pelatihan yang dimiliki karyawannya hal ini untuk mempertahankan kinerja yang telah dimiliki agar meminimalkan kesalahan yang ada.

Dari hasil penelitian yang telah penulis lakukan, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh secara positif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa hasil penelitian yang penulis lakukan sesuai dengan hipotesis penelitian yang telah penulis sampaikan sebelumnya sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian H_1 diterima (H_0 ditolak). Sementara itu hasil dari persentase jawaban responden menunjukkan bahwasannya sebagian besar responden berpendapat setuju 36.90% - 63.10% , Hal ini menunjukkan bahwasannya pelatihan merupakan faktor yang penting bagi PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Apalagi jika dilihat dari dari karakteristik karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang didominasi oleh kalangan produktif, maka dengan pelatihan menjadi alternatif telah mampu meningkatkan kinerja karawan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

Pada penelitian ini diperoleh hasil bahwasannya kualitas produk tidak mempengaruhi minat beli pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, hasil penelitian ini tidak konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nenny (2015) yang menunjukkan bahwasannya motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, hal ini menunjukkan bahwa alasan utama karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan meningkatkan kinerjanya dikarenakan pemberian suntikan motivasinya yang bagus. Motivasi menurut Sudarwandanim (2012:133) merupakan motivasi kerja adalah prakondisi bagi setiap individu untuk berperilaku didalam pekerjaan yang sangat ditekuni. Karena motivasi yang tinggi cenderung menghasilkan prestasi yang tinggi dan motivasi yang rendah sangat cenderung menghasilkan prestasi yang rendah juga, demikian dengan penghargaanannya. Efek dari penghargaan itu sendiri adalah kepuasan atau tidak kepuasannya yang akan diberikan umpan balik terhadap motivasi tersebut maka kinerja karyawan akan pekerjaannya tersebut akan meningkat. Dengan kata lain motivasi merupakan salah satu faktor penentu dari kinerja karyawan terhadap suatu pekerjaan, dalam memilih suatu pekerjaan biasanya karyawan melihat terlebih dahulu tersebut.

Dengan demikian motivasi tidak menjadi penentu kinerja karyawan terhadap suatu pekerjaan, karena kinerja karyawan bisa saja dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis menunjukkan bahwasannya kinerja produk tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Dengan demikian hasil penelitian yang telah dilakukan tidak sesuai dengan hipotesis penelitian yang

dikemukakan sebelumnya sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_2 ditolak (H_0 diterima).

Sementara itu, dari hasil persentase jawaban responden menunjukkan bahwasannya ada sebagian responden berpendapat sangat tidak setuju sekitar 1.5% - 3.1%, hal ini mengindikasikan bahwa motivasi bukanlah satu-satunya indikator yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, bahwa pelatihan merupakan faktor yang cukup penting pada kinerja karyawan terhadap PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Hal ini dikarenakan sebagian besar karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan adalah usia produktif, banyak dari konsumen tersebut kurang mementingkan pelatihan yang dimiliki dalam hal bekerja, namun karena pelatihan yang menambah ilmu para karyawan. Maka dari itu ada baiknya PT. Perkebunan Nusantara IV Medan mengevaluasi serta memberikan suntikan motivasi agar dapat dijadikan bahan acuan kerja yg lebih baik lagi oleh karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

Pada penelitian ini diperoleh hasil bahwasannya disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh anisa (2017) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Pada penelitian ini disiplin kerja memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0.774, hal ini berarti semakin

baik disiplin kerja yang diperoleh maka semakin baik terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2013:212) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja adalah para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan, dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, menggunakan dan memelihara prasarana dan sarana barang dan jasa perusahaan dengan sangat baik, bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku dan tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang sangat tinggi. Maka dari itu PT. Perkebunan Nusantara IV Medan harus meningkatkan disiplin kerja yang bersifat positif dikalangan karyawannya guna meningkatkan kinerja karyawan berikutnya .

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan diperoleh hasil bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Dengan demikian, hasil penelitian ini sesuai dengan dihipotesis penelitian yang dikemukakan sebelumnya sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis penelitian H_3 diterima (H_0 ditolak). Sementara itu hasil persentase jawaban responden menunjukkan sebagian besar responden berpendapat sangat setuju 41.90% - 54.80% , hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Karena pada dasarnya karyawan akan lebih percaya kepada peraturan yang disampaikan oleh perusahaan tentang suatu peraturanyg ada dibandingkan omongan dai orang orang yang tidak bertanggung jawab. Jika seseorang mendengar hal-hal yang positif mengenai suatu perusahaan maka akan muncul meningkatkan kinerja di tempat pekerjaannya tersebut atau bahkan akan terjadi proses evaluasi secara menyeluruh. Maka dari dari itu PT. Perkebunan Nusantara IV Medan harus mampu membangun dan mempertahankan disiplin kerja yang bersifat positif guna mempertahankan kegiatan prodksi dan meningkatkan kinerja karyawan lebih baik lagi.

4. Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Berdasarkan hasil uji F yang telah peneliti lakukan penulis lakukan dapat diperoleh hasil F_{hitung} sebesar = 7.717 dengan nilai signifikasi sebesar 0.000, jika dibandingkan dengan tingkat signifikan yang diharapkan yaitu 5% maka dapat diambil kesimpulan bahwa signifikansi F_{hitung} lebih kecil dari tingkat signifikansi yang diinginkan ($0\% < 5\%$).

Kemudian dapat disimpulkan bahwa Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Maka dari itu harus mempertahankan Pelatihan yang sudah dimiliki saat ini, kemudian terus mengevaluasi Motivasi yang dimiliki agar dapat memberikan kepuasan kepada karyawan dan terus mempertahankan serta meningkat Disiplin Kerja yang bersifat positif dikalangan konsumen guna

meningkat terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dalam variabel pelatihan nilai t hitung pelatihan sebesar $(1.779) > t$ - tabel (1.670) kemudian nilai signifikan $0.80 > 0.05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat disimpulkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Dalam variabel motivasi nilai t hitung motivasi sebesar t-hitung $(0.525) < t$ - tabel (1.670) kemudian nilai signifikan $0.601 > 0.05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Dalam variabel nilai t hitung disiplin kerja sebesar t-hitung $(2.657) > t$ - tabel (1.670) kemudian nilai signifikan $0.10 > 0.05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Hasil uji ANOVA dengan analisis F (fisher) diketahui nilai F hitung sebesar $(7.171) > F$ tabel (2.76) sehingga H_a diterima artinya pelatihan, motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Dan nilai Adjusted R square sebesar 26.10% mampu dijelaskan oleh pelatihan, motivasi dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 73.90% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk didalam model penelitian.

B. Saran

Berikut beberapa saran yang dapat disampaikan dari hasil penelitian yang telah penulis lakukan, sebagai berikut:

1. Pelatihan hendaknya tetap terus diberikan dan berkesinambungan kepada setiap karyawan, bahkan sejak awal penempatan karyawan agar dapat menghadapi cara kerja yang berlaku diperusahaan tersebut. Karyawan juga dengan mudah menyesuaikan diri, selain itu pelatihan yang diberikan juga harus tetap disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diberikan oleh karyawan.
2. Pelaksanaan motivasi oleh pimpinan yang selama ini diberikan dapat tetap dipertahankan, selain itu pimpinan juga tetap menaruh pengetahuan dan perhatian yang serius pada perilaku karyawan. Disiplin kerja juga harus lebih ditingkatkan lagi oleh karyawan, sehingga disiplin kerja harus tetap terjaga diperusahaan tersebut.
3. Sebaiknya PT. Perkebunan Nusantara IV Medan mendorong karyawannya dalam berinovasi dan mendukung pengambilan resiko dalam pekerjaan yang dilakukan, serta menekankan karyawannya agar lebih teliti lagi dalam hal menyelesaikan pekerjaannya.
4. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu memberikan tambahan-tambahan teori yang mendukung sehingga dapat memberikan gambaran baru, dan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Adiman, S. (2018). Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pengungkapan Modal Intelektual Pada Laporan Tahunan Perusahaan Non Keuangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 7(2), 23-34.
- Aspan, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Cara Jitu Memilih Perusahaan*, Isbn 9786028892088, Pustaka Bangsa Press, Jakarta.
- Aspan, H., F. Milanie, And M. Khaddafi. (2015). "Swot Analysis Of The Regional Development Strategy City Field Services For Clean Water Needs". *International Journal Of Academic Research In Business And Social Sciences*, Vol. 5, No. 12, Pp. 385-397.
- Aspan, H., M. Khaddafi, I. Lestari. (2016). "The Effect Of Local Taxes, Local Levies, General Allocation Funds (Dau), And Special Allocation Funds (Dak) To The Government Capital Expenditures Of Banda Aceh City". *Prosiding International Conference On Economics, Education Business And Accounting (Iceeba) 2016 Universitas Negeri Semarang*, Pp. 513-526.
- Aspan, H. (2017). *Aspek Hukum Dalam Bisnis: Tinjauan Atas Masalah Perlindungan Hukum Pemegang Saham Minoritas Dan Masalah Penggabungan Perusahaan (Merger)*. Isbn 9786022692362, Halaman Moeka, Jakarta.
- _____ (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru. http://repository.upi.edu/17628/4/S_MBS_1001311_Bibliography
- Danim, Sudarwan. 2012. *Motivasi Kepemimpinan dan Motivasi Kelompok*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Daruyani, Safitri and Wilandari, (2013), *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Indeks Prestasi Mahasiswa FSM Universitas Diponegoro Semester Pertama dengan Metode Logistik Biner*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Dessler, Gary. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta Barat. PT Indeks
- Flippo B. Edwin (2013:30) dalam buku Dr. H. Suwatno, M.Si. dan Donni Juni Priansa.

Gomes, Faustino Cardoso. (2010) Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempat. Yogyakarta. Penerbit Andi

Hasibuan, Malayu S.P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara

Heidjrachman dan Suad. (2014). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE UGM.

Hidayat, R. (2018). Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia. Jepa, 3(2), 133-149.

Indrawan, M. I., & Se, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pt. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal Ilmiah Integritas*, 1(3).

Kumara, dan Utama. (2016). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali*.

Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Bandung. Alfabeta

Mondy, R. Weyne (2012) manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Erlanga

Nasution, A. P. (2018). Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pemerintah Daerah Dilingkungan Kecamatan Datuk Bandar Tanjung Balai. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 8(2), 15-25.

Nawawi, Ismail. 2009. Public Policy, Analisis, Strategi Advokasi Teori dan Praktek. Surabaya: PMN

_____, Hadari. 2012. Metode Penelitian Bidang Sosial. Yogyakarta: Gajah Mada University Press

Novalina, A. (2018). Kemampuan Bi 7-Day Repo Rate (Bi7drr) Dalam Menjaga Stabilitas Ekonomi Indonesia (Pendekatan Transmisi Moneter Jangka Panjang). *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1874-1885.

Pangarso, dan Susanti. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan No. 2*. Rae, Dian Ediana, Transaksi Derivatif Dan Masalah Regulasi Ekonomi Di Indonesia, (Jakarta : Elex Media Komputindo, 2009)

Ratnasari. (2013). *Pengaruh Faktor-faktor Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Produksi PT. Batam*. Buletin Studi Ekonomi.

- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Rusiadi, et al. (2013). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel*. Cetakan Pertama. Medan : USU Press.
- Rusiadi, R. (2018). *Pedoman Sentra Jurnal Online*. Jepa, 3(1), 1-10.
- Setiawan, N. (2018). *Peranan Persaingan Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan (Resistensi Terhadap Transformasi Organisasional)*. *Jumant*, 6(1), 57-63.
- Sinambela.(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Situmorang, Syafrizal H. dan Lufti, Muslich, 2014. *Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis*, Edisi Ketiga, USU Press, Medan.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana
- Suardi, Joko. 2011 *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Setda Kabupaten Pati)*. *Analisis Manajemen*.
- Sunyoto Danang. 2012. *Teori, Kusioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta
- Waruwu, A. A. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat Dprd Provinsi Sumatera Utara*. *Jumant*, 10(2), 1-14.
- Wayan Suty Edy Kumara & I Wayan Mudiarta Utama, 2016. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta Bali*.