

DAMPAK PELATIHAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PTPN III MEDAN

Herlina Novita¹, Minne Sotha Roma Ito Br Sinaga², Rifaldi Marbun³

Universitas Prima Indonesia^{1,2,3}

dhabitaziggy@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja (Variabel X1), Disiplin (X2), dan Motivasi Kerja (X3) terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini yaitu melalui wawancara (interview), Kuesioner (angket) dan dokumentasi Teknik analisa data dimulai dari penyusunan data, tabulasi data hingga tahap pengujian. Hasil penelitian perhitungan penelitian analisis Regresi linier berganda bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) dapat diperoleh hasil dari varaiabel Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja (Variabel X1), Disiplin (X2), dan Motivasi Kerja (X3) mempengaruhi sebesar 79,3% (0,793) terhadap kinerja karyawan (Y), sisanya 20,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini. Simpulan, Pelatihan Kerja (Variabel X1), Disiplin (X2), dan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi, Pelatihan Kerja

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of Job Training (Variable X1), Discipline (X2), and Work Motivation (X3) on employee performance. The method used in this research is quantitative methods. The data collection techniques used by researchers in this research are through interviews, questionnaires and documentation. Data analysis techniques start from data preparation, data tabulation to the testing stage. The results of the research calculations of multiple linear regression analysis show that the coefficient of determination (R^2) can be obtained from the variables. This research aims to determine the influence of Job Training (Variable X1), Discipline (X2), and Work Motivation (X3) which influence 79.3% (0.793) on employee performance (Y), the remaining 20.7% is influenced by other factors outside this research. Conclusion, Job Training (Variable X1), Discipline (X2), and Work Motivation (X3) influence employee performance.

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

PENDAHULUAN

Peningkatan pendapatan dari sebuah perusahaan bukan bergantung hanya pada kemajuan teknologi, dan operasional yang dimiliki saja, melainkan juga bergantung pada aspek sumber daya manusianya juga yaitu karyawan itu sendiri. Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan sangatlah dibutuhkan Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Tujuan organisasi yang telah ditetapkan bersama yang dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama tim untuk mencapai

keberhasilan bersama. Dengan memadainya semua aspek untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan dapat meningkatkan efektifitas dari kinerja karyawan.

Perusahaan BUMN sektor perkebunan yang ada di medan yaitu PTPN III yang dimana PTPN III. Berdiri pada tahun 1958 Perseroan diawali dengan proses pengambilalihan perusahaan-perusahaan perkebunan milik Belanda oleh Pemerintah RI yang dikenal sebagai proses nasionalisasi perusahaan perkebunan asing menjadi Perseroan Perkebunan Negara (PPN). Bentuk badan hukumnya diubah menjadi PT Perkebunan (Persero). Guna meningkatkan efisiensi dan efektifitas kegiatan usaha perusahaan BUMN. Pemerintah merestrukturisasi BUMN subsektor perkebunan dengan melakukan penggabungan usaha berdasarkan wilayah eksploitasi dan perampingan struktur organisasi. Diawali dengan langkah penggabungan manajemen. Melalui Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1996 tanggal 14 Pebruari 1996, ketiga perseroan tersebut digabung dan diberi nama PT Perkebunan Nusantara III (Persero) yang berkedudukan di Medan, Sumatera Utara.

Pada beberapa tahun terakhir PTPN III banyak meraih pencapaian yang luar biasa bertransformasi menjadi perusahaan yang siap bersaing di tingkat internasional. Transformasi yang dilakukan oleh PTPN III mempunyai tujuan untuk mengoptimalkan kinerja dan efektifitas perusahaan, ada 5 strategi akselerasi yang diterapkan oleh PTPN III optimalisasi portofolio dan operational excellences, commercial excellences, dan ekspansi hilir, optimalisasi aset dan kemitraan strategis, pengembangan kapabilitas dan budaya, serta meningkatkan sistem dan teknologi. Pada tahun 2022 terakhir pada bulan Desember PTPN III meraup laba sebesar Rp.5,06 Triliun Capaian laba bersih tersebut, diperoleh dari peningkatan penjualan sebesar Rp44,9 triliun. Di mana angka ini berada di atas pencapaian tahun lalu sebesar 9,37 persen. Sementara EBITDA sampai Oktober tahun ini tercatat sebesar Rp12 triliun, atau naik sebesar 17,5 persen dibandingkan periode yang sama pada 2021.

Peningkatan kinerja keuangan tersebut sejalan dengan perbaikan kinerja operasional, khususnya komoditi utama PTPN Group. Hingga Oktober 2022, perseroan berhasil memproduksi Tandan Buah Segar (TBS) 10,58 ribu ton, atau meningkat hampir 2 persen dibandingkan periode yang sama tahun 2021. Pada perusahaan PTPN III terjadi fenomena yang pada karyawan yang dimana masih banyak karyawan belum mengupgrading skill mereka ditengah pesat perkembangan dunia teknologi sehingga banyak cara-cara konvensional yang dilakukan dalam pekerjaan, sehingga dapat memperlambat kinerja dari sebuah perusahaan. Dengan tidak meningkatnya skill karyawan, bisa disebabkan karena kurangnya motivasi dari atasan kebawah sehingga komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan tidak pernah ada. Pelatihan pada karyawan bisa dilakukan agar dimana peningkatan dalam kompetensi pada karyawan dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan yang sudah melakukan berbagai macam pelatihan pada karyawannya. Itu sebabnya banyak karyawan yang melakukan pekerjaannya dengan seadanya dikarenakan kurangnya pekatihan kerja.

Dengan pengaruhnya motivasi kerja yang mengakibatkan karyawan tidak mau mengupgrading skill bisa menyebabkan terjadinya penurunan kualitas kerja, sehingga kerja-kerja yang ada tidak lagi memenuhi syarat SOP dari perusahaan dan menurunkan kinerja karyawan dan mengakibatkan turunnya performa dari perusahaan akibat beberapa variable diatas tidak memenuhi standar yang ada. Dengan turunnya performa dan nilai perusahaan diakibatkan dari faktor-faktor diatas mengakibatkan kedisiplinan pada perusahaan menurun drastis dan menyebabkan kinerja karyawan. dibuktikan dengan dengan terlilitnya utang PTPN III pada tahun 2021 sebesar Rp.43 Triliun, dan

pada tahun 2020 PTPN III terancam bangkrut, itu disampaikan oleh Ketua BPK RI Agung Jaya Sampurna di depan paripurna DPR RI yang merilis iktisar Laporan Hasil Pemeriksaan BPK RI semester 1 tahun 2020. Ada 13.567 permasalahan dari temuan senilai Rp 8,97 triliun. Yang menarik dari sekian ratus BUMN, ketua BPK secara khusus menyebutkan pembentukan Holding Perkebunan dibawah PTPN III dinilai tidak efektif untuk meningkatkan kinerja perusahaan dari PTPN 1 sampai PTPN XIV.

KAJIAN TEORI

Teori Pelatihan Kerja

Suwatno (2018:118) mengemukakan Pelatihan berarti suatu perubahan yang sistematis dari knowledge, skill, Attitude dan behavior yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan.

Teori Disiplin Kerja

Menurut (Sumadhinata, 2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan.

Teori Motivasi Kerja

Menurut (Bahri & Nisa, 2017) Motivasi merupakan faktor yang memotivasi mereka yang mendorong semangat kerja karyawan. Mereka yang memiliki motivasi tinggi juga akan menikmati tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Teori Kinerja Karyawan

Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah metode Asumsi Klasik. Metode Asumsi Klasik pada penelitian ini digunakan untuk menilai parameter penduga yang digunakan sah, dan tidak bias sehingga dapat memperkuat analisa, dan mempermudah dalam membuat kesimpulan akhir. Jenis Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yang dimana semua populasi digunakan untuk dijadikan sampel. Jumlah sample yang digunakan adalah 50 orang karyawan tetap di PTNPN III Medan. Pada penelitian ini, pengumpulan data yang berhubungan dengan masalah yang di teliti dilakukan dengan cara Interview (wawancara), Kuesioner (Angket), Dokumentasi.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas Variabel

| Variabel | Nilai Uji Validitas | Nilai Signifikansi | Hasil |
|------------------|----------------------------|---------------------------|--------------|
| Pelatihan Kerja | 0.457 | 0.279 | Valid |
| | 0.577 | 0.279 | Valid |
| | 0.734 | 0.279 | Valid |
| | 0.518 | 0.279 | Valid |
| | 0.713 | 0.279 | Valid |
| | 0.447 | 0.279 | Valid |
| | 0.462 | 0.279 | Valid |
| | 0.814 | 0.279 | Valid |
| | 0.691 | 0.279 | Valid |
| | 0.456 | 0.279 | Valid |
| Displin Kerja | 0.490 | 0.279 | Valid |
| | 0.701 | 0.279 | Valid |
| | 0.734 | 0.279 | Valid |
| | 0.757 | 0.279 | Valid |
| | 0.675 | 0.279 | Valid |
| | 0.626 | 0.279 | Valid |
| | 0.686 | 0.279 | Valid |
| | 0.513 | 0.279 | Valid |
| Motivasi Kerja | 0.654 | 0.279 | Valid |
| | 0.684 | 0.279 | Valid |
| | 0.393 | 0.279 | Valid |
| | 0.442 | 0.279 | Valid |
| | 0.558 | 0.279 | Valid |
| | 0.465 | 0.279 | Valid |
| | 0.514 | 0.279 | Valid |
| | 0.464 | 0.279 | Valid |
| | 0.522 | 0.279 | Valid |
| | 0.437 | 0.279 | Valid |
| Kinerja Karyawan | 0.416 | 0.279 | Valid |
| | 0.512 | 0.279 | Valid |
| | 0.372 | 0.279 | Valid |
| | 0.655 | 0.279 | Valid |
| | 0.593 | 0.279 | Valid |
| | 0.641 | 0.279 | Valid |
| | 0.619 | 0.279 | Valid |
| | 0.448 | 0.279 | Valid |
| | 0.739 | 0.279 | Valid |
| | 0.503 | 0.279 | Valid |
| 0.503 | 0.279 | Valid | |

Pada validitas test yang dilakukan memiliki nilai lebih besar dari persamaan r tabel (0.279) dengan *significant* dibawah 0,05. Maka dapat diberikan kesimpulan bahwa nilai dari validitas yang diujisudah dinyatakan valid seluruhnya.

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas Variabel

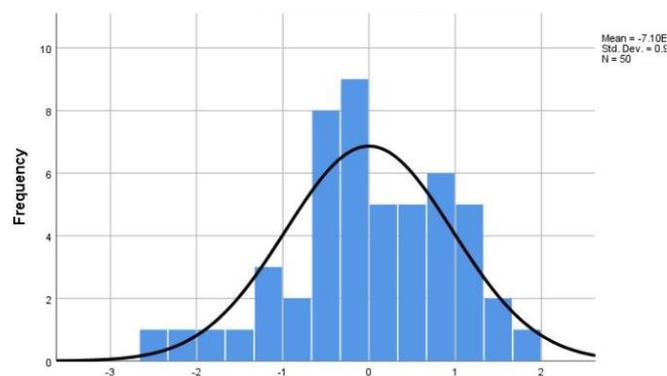
| Variabel | Nilai Uji Reliabilitas | Hasil |
|------------------|------------------------|----------|
| Pelatihan Kerja | 0.780 | Reliabel |
| Disiplin Kerja | 0.799 | Reliabel |
| Motivasi Kerja | 0.684 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0.765 | Reliabel |

Pada value Cronbach's Alpha dengan *value* lebih dari 0.60, memiliki pemahaman bahwa semua variabel yang diuji sudah memenuhi kriteria reliabilitas.

Tabel 3.
Statistik Deskriptif

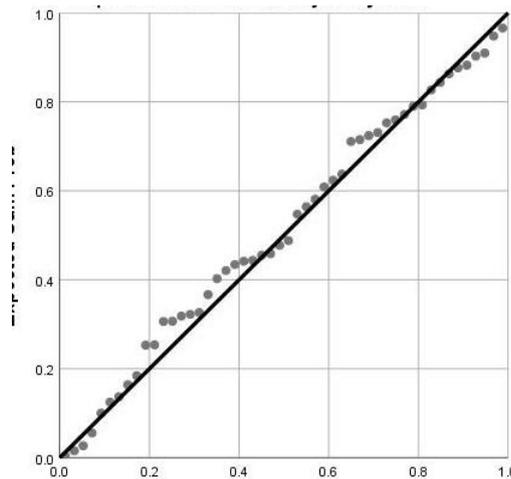
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|-------|----------------|
| Pelatihan Kerja | 50 | 23 | 50 | 40.04 | 5.831 |
| Disiplin Kerja | 50 | 16 | 40 | 31.94 | 4.456 |
| Motivasi Kerja | 50 | 29 | 45 | 38.98 | 3.047 |
| Kinerja Karyawan | 50 | 28 | 55 | 44.78 | 4.786 |
| Valid N (listwise) | 50 | | | | |

50 sampel menunjukkan nilai dari pelatihan kerja dengan nilai minimum 23 dan nilai maximum 50 sedangkan mean 40.04 dengan standar deviasi 5.831. Dari 50 buah jumlah sampel menunjukkan nilai dari disiplin kerja dengan nilai minimum 16 dan nilai maximum 40 sedangkan mean 31.94 dengan standar deviasi 4.456. Dari 50 buah jumlah sampel menunjukkan nilai dari motivasi kerja dengan nilai minimum 29 dan nilai maximum 45 sedangkan mean 38.98 dengan standar deviasi 3047. Dari 50 buah jumlah sampel menunjukkan nilai dari kinerja karyawan dengan nilai minimum 28 dan nilai maximum 55 sedangkan mean 44.78 dengan standar deviasi 4.789.



Gambar 1. Analisis Grafik untuk Uji Normalitas

(U) dan menyebar, menandakan data berdistribusi normal, dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Analisis Grafik Normality P.Plot

Kita dapat melihat data tersebar di sekitar garis diagonal, maka distribusi tersebut bisa dinyatakan normal.

Tabel 4.
Tabel Statistik Kolmogrov-Smirnov

| | | <i>Unstandardized Residual</i> |
|----------------------------------|----------------|--------------------------------|
| N | | 50 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.14896637 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .081 |
| | Positive | .044 |
| | Negative | -.081 |
| Test Statistic | Negative | .081 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 |

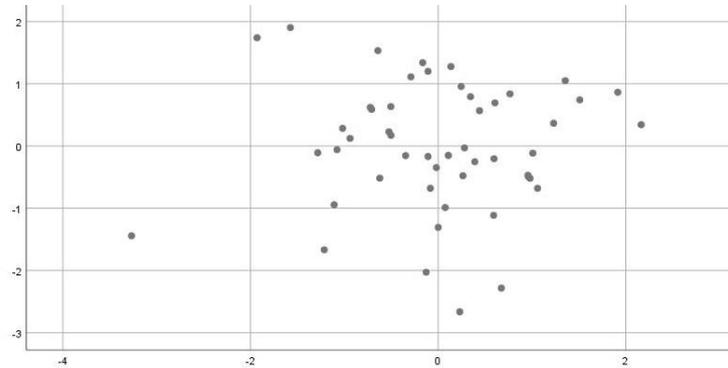
Nilai Asymp. Sig memiliki nilai $0.200 > 0.05$. Kita bisa melihat hal ini dapat menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal dan regresi layak dipakai untuk memprediksi variable dependen kinerja karyawan menurut masukan variable independen yaitu pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja.

Tabel 5.
Tabel Uji Multikolinieritas

| <i>Model</i> | <i>Unstandardized Coefficients</i> | | | | <i>Collinearity Statistics</i> | |
|-----------------|------------------------------------|-------------------|----------|-------------|--------------------------------|------------|
| | <i>B</i> | <i>Std. Error</i> | <i>t</i> | <i>Sig.</i> | <i>Tolerance</i> | <i>VIF</i> |
| 1 (Constant) | 2.887 | 4.766 | .606 | .548 | | |
| Pelatihan Kerja | .287 | .074 | 3.870 | .000 | .536 | 1.867 |
| Displin Kerja | .676 | .097 | 6.952 | .000 | .535 | 1.868 |
| Motivasi Kerja | .228 | .104 | 2.179 | .034 | .991 | 1.009 |

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari variabel pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara berturut-turut 0.536, 0.535, dan

0.991 lebih besar dari 0,10, sedangkan nilai VIF variabel pelatihan kerja (X1) sebesar 1.867, disiplin kerja (X2) sebesar 1.868, dan variabel motivasi kerja (X3) sebesar 1.009 lebih kecil dari 10, maka ketiga variabel bebas tersebut tidak memiliki gangguan multikolinearitas. Jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi gangguan multikolinearitas, tetapi jika nilai VIF > 10 terjadi gangguan multikolinearitas.



Gambar 3. Scaterplot

Scatterplot menunjukkan gambar pengujian heteroskedastisitas terhadap variabel dependen, menampakan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas, ataupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas yang terjadi pada model regresi.

Tabel 6.
Tabel Uji Glesjer

| <i>Model</i> | <i>Unstandardized Coefficients</i> | | <i>t</i> | <i>Sig.</i> | <i>Collinearity Statistics</i> | |
|-----------------|------------------------------------|-------------------|----------|-------------|--------------------------------|------------|
| | <i>B</i> | <i>Std. Error</i> | | | <i>Tolerance</i> | <i>VIF</i> |
| (Constant) | 5.053 | 2.833 | 1.784 | .081 | | |
| Pelatihan Kerja | -.052 | .044 | -1.184 | .242 | .536 | 1.867 |
| Displin Kerja | .019 | .058 | .331 | .742 | .535 | 1.868 |
| Motivasi Kerja | -.048 | .062 | -.780 | .439 | .991 | 1.009 |

Nilai sig pada pelatihan kerja bernilai 0,242 > 0,05, disiplin kerja bernilai 0,742 > 0,05, dan nilai sig pada motivasi kerja bernilai 0,439 > 0,05, Maka pada uji glesjer tidak ditemukan terjadi heteroskedastisitas melainkan homokedastisitas.

Tabel 7.
Analisis Regresi Linere Berganda

| <i>Model</i> | | <i>Unstandardized Coefficients</i> | | <i>t</i> | <i>Sig.</i> | <i>Collinearity Statistics</i> | |
|--------------|-----------------|------------------------------------|-------------------|----------|-------------|--------------------------------|------------|
| | | <i>B</i> | <i>Std. Error</i> | | | <i>Tolerance</i> | <i>VIF</i> |
| 1 | (Constant) | 2.887 | 4.766 | .606 | .548 | | |
| | Pelatihan Kerja | .287 | .074 | 3.870 | .000 | .536 | 1.867 |
| | Displin Kerja | .676 | .097 | 6.952 | .000 | .535 | 1.868 |
| | Motivasi Kerja | .228 | .104 | 2.179 | .034 | .991 | 1.009 |

Diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu $= 2.887 + 0.287 X_1 + 0.676 X_2 + 0.228 X_3$. 1) Nilai konstanta dari hasil penelitian ini menunjukkan nilai sebesar 2.887 dapat diartikan apabila pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja, sama dengan nol (0) kinerja karyawan mengalami penurunan. 2) Variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan memberi pengaruh sebesar 0.287, artinya berpengaruh positif sesuai dengan hipotesis 1, dimana perubahan pada variabel pelatihan kerja sebesar satu satuan secara parsial mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 0.287 satuan. 3) Variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memberi pengaruh sebesar 0.676, artinya berpengaruh positif sesuai dengan hipotesis 2, dimana perubahan pada variabel disiplin kerja sebesar satu satuan secara parsial mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 0.676 satuan. 4) Variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memberi pengaruh sebesar 0.228, artinya berpengaruh positif sesuai dengan hipotesis 3, dimana perubahan pada variabel motivasi kerja sebesar satu satuan secara parsial mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 0.228 satuan.

Tabel 8.
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .897 ^a | .805 | .793 | 2.218 |

Pada penelitian ini nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0.793. Hal ini bahwa seleksi dipengaruhi oleh variabel pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja sebesar 79.3 %. Sedangkan sisanya sebesar 100 % - 79.3 % = 20.7 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

Tabel 9.
Uji Simultan

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 936.435 | 3 | 312.145 | 63.454 | .000 ^b |
| | Residual | 226.285 | 46 | 4.919 | | |
| | Total | 1162.720 | 49 | | | |

Berdasarkan nilai Fhitung 63.454 lebih besar > dari Ftabel 2.81 hal ini berindikasi bahwa hasil penelitian menerima H4 Yang berarti terdapat pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja, secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 10.
Uji Parsial

| Model | | Unstandardized Coefficients | | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|-----------------|-----------------------------|------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 2.887 | 4.766 | .606 | .548 | | |
| | Pelatihan Kerja | .287 | .074 | 3.870 | .000 | .536 | 1.867 |
| | Displin Kerja | .676 | .097 | 6.952 | .000 | .535 | 1.868 |
| | Motivasi Kerja | .228 | .104 | 2.179 | .034 | .991 | 1.009 |

$$\begin{aligned} T_{\text{tabel}} &= (\alpha/2 ; n-k-1) \\ &= (0,05/2 ; 50 - 4 - 1) \\ &= (0,025 ; 45) = 2.014 \end{aligned}$$

Pengujian Hipotesis Pertama (H1) : Diketahui nilai Sig untuk mempengaruhi pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $0.000 < 0,05$ dan nilai Thitung $3.870 > T_{\text{tabel}} 2.014$. Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian Hipotesis Pertama (H2) : Diketahui nilai Sig untuk mempengaruhi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai Thitung $6.952 > T_{\text{tabel}} 2.014$. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian Hipotesis Pertama (H3) : Diketahui nilai Sig untuk mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $0,034 < 0,05$ dan nilai Thitung $2.179 > T_{\text{tabel}} 2.014$. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai Sig untuk mempengaruhi pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $0.000 < 0,05$ dan nilai Thitung $3.870 > T_{\text{tabel}} 2.014$. Hal ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Indri Andesta (2018) yang menyatakan bahwa variabel pelatihan kerja mempunyai arah regresi koefisien positif dengan kinerja karyawan yaitu sebesar $b = 0,330$ yaitu berarti bahwa setiap dilakukannya pelatihan kerja sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,330. Berdasarkan tabel hasil uji linear sederhana diperoleh persamaan sebagai berikut: $Y = 29.64 + 0,330 X$. Begitu pula dengan Aisyah Adiningsih,dkk (2016) secara parsial antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh yang signifikan, artinya pelatihan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, jika pelatihan kerja yang diterima sesuai dengan kebutuhan karyawan maka akan mampu mendorong karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab perusahaan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai Sig untuk mempengaruhi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai Thitung $6.952 > T_{\text{tabel}} 2.014$. Hal ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Syarkani (2017) yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar dengan Koefisien determinasi sebesar 0,565 yang berarti bahwa sebesar 56,5%. Begitu pula dengan Sasti Vidia (2017) yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Sinar Sosro Rancaekek. dengan koefisien determinasi menunjukkan besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Sinar Sosro Rancaekek 21,9%.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai Sig untuk mempengaruhi Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $0,034 < 0,05$ dan nilai Thitung $2.179 > T_{\text{tabel}} 2.014$.

Hal ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Rido Sanjaya (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana Kepala Dinas sebagai leader mempunyai peran untuk memotivasi. Hal tersebut dibuktikan berdasarkan hasil perhitungan secara regresi sederhana menunjukkan bahwa tingkat thitung pada variabel motivasi kerja sebesar $(3,557) > 2,045$. Begitu juga yang dinyatakan oleh Geovanno,dkk (2021) bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji F diketahui bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Fhitung 63.454 lebih besar > dari Ftabel 2.81. Hal ini menunjukkan dengan pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Besarnya pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 79.3 %. Sedangkan sisanya sebesar $100\% - 79.3\% = 20.7\%$ dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

SIMPULAN

Dampak Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN 3 Medan dapat ditarik kesimpulan dari hasil uji regresi linier berganda, Diperoleh nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel ($63,473 > 2.81$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan (Bersama - sama) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN III Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal Efendy NST, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hermes Realti Indonesia. <https://www.bajangjournal.com/index.php/JISOS/article/view/1425>
- Anton Feri Ananda, M. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Sukses Perkasa Pandaan. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*. <http://jurnal.stiekma.ac.id/index.php/JAMIN/article/view/138>
- Imron, i. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV.Meubele Berkah Tangerang. *IJSE – Indonesian Journal on Software Engineering*. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/khatulistiwa/issue/archive/index.php/ijs/article/view/5861>
- M.Taufik Lesmana, S. F. (2022). Peran Kinerja Karyawan : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *UNIVERSITAS SERAMBI MEKAH*. <https://ojs.serambimekkah.ac.id/semnas/article/view/5245>
- Meri Sandora, V. A. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Xyz Rokan Hulu Provinsi Riau. *Stieriau*. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/361>

- MM Siregar. (2019). Pengaruh rekrutmen dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan . *repository dharmawangsa*.
<http://jurnalunived.com/index.php/JMEA/article/view/156>
- Slahaan, E. (2015). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Agrica (Jurnal Agribisnis Sumatera Utara)*. <https://www.ojs.uma.ac.id/index.php/agrica/article/view/1077>
- Simatupang, E. M. (2011). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Universitas Sumatera Utara*. <https://www.ojs.uma.ac.id/index.php/agrica/article/view/1077>
- Suarni, N. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kera Terhaddap Kinerja Karyawan pada Kantor Camat Ubud. *JurnalMBE*.
<https://www.ojs.unr.ac.id/index.php/Equilibrium/article/view/414>
- Widya, F. (2021). Pengaruh Pelatihan dan M otivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT Perkebun Nusantara IV Medan. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains, Pancabudi*.