



**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIT USAHA PABRIK KELAPA
SAWIT PINANG TINGGI PT PERKEBUNAN NUSANTARA VI JAMBI**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memproleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

Nur Rizkiroh Septiani

21901081193



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM MALANG

JURUSAN MANAJEMEN

2023



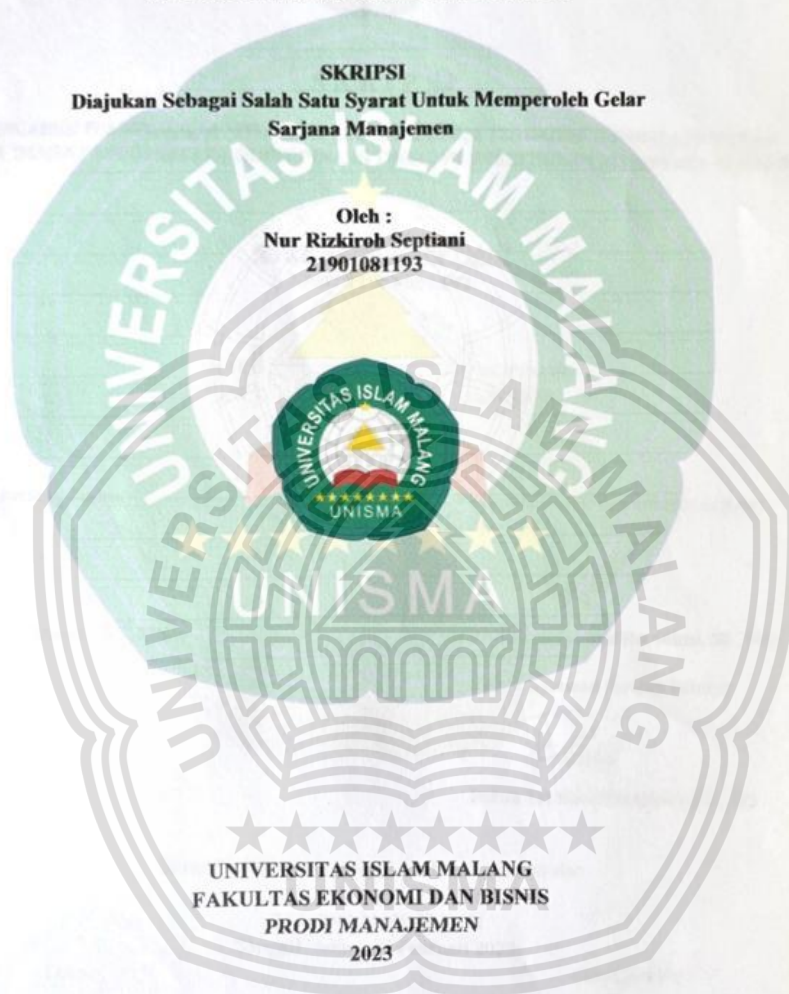
**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN UNIT USAHA PABRIK KELAPA SAWIT
PT PERKEBUNAN NUSANTARA VI JAMBI**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen**

Oleh :

**Nur Rizkiroh Septiani
21901081193**





ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Usaha PKS Pinang Tinggi PT Perkebunan Nusantara VI Jambi. Penelitian ini termasuk jenis penelitian dengan kuantitatif. Metode yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan rumus dari Solvin dengan hasil perhitungan sebanyak 60 sampel. Untuk menyelesaikan masalah di dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, analisis regresi linier berganda, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji F, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan. Variabel Pelatihan (X1), Motivasi (X2), berpengaruh signifikan secara Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dan terdapat pengaruh secara parsial antara Pelatihan (X1), Motivasi (X2), berpengaruh signifikan secara Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kata Kunci: Pelatihan (X1), Motivasi (X2), berpengaruh signifikan secara Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of training, motivation and work discipline on employee performance in PKS Pinang Tinggi business unit PT Perkebunan Nusantara VI Jambi. This research includes a type of research with quantitative. The method used is multiple linear regression. The sampling technique uses the formula from Solvin with the calculation results of 60 samples. To solve the problems in this study using SPSS with the help of validity test, reliability test, normality test, multiple linear regression analysis, multicollinearity test, heteroscedasticity test, F test, and t test. The results showed that simultaneously. Variable Training (X1), Motivation (X2), has a significant effect on Employee Performance (Y). And there is a partial influence between Training (X1), Motivation (X2), which has a significant effect on Employee Performance (Y).

Keywords: *Training (X1), Motivation (X2), has a significant effect on Employee Performance (Y).*

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan (Mamesah dkk, 2022).

Menurut Sinambela (2016), mengemukakan bahwa kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Untuk meningkatkan kinerja yang maksimal perlu ditetapkan standar yang jelas, yang bisa menjadi pedoman atau acuan untuk seluruh karyawan. Kinerja karyawan akan tercipta jika karyawan dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik dan benar.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, berbagai peneliti telah melihat pelatihan, motivasi kerja, dan disiplin kerja, yang mempengaruhi kinerja pegawai. Seperti yang dikemukakan Suci Da Idrus (2005) bahwa penelitian berdampak positif terhadap kinerja pegawai, yang mengatakan bahwa penelitian berdampak positif terhadap kinerja dan motivasi kerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Mengacu pada uraian di atas, jelas bahwa pelatihan, motivasi dan disiplin kerja yang berkaitan dengan evaluasi karyawan perusahaan, pengembangan perusahaan dan peningkatan kualitas berpengaruh sangat positif bagi perusahaan dan juga bagi karyawan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan adalah salah satu faktor penentu keberhasilan

perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan (Andayani, 2019).

Menurut Davis dan Mengkunegara (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi antara lain faktor kemampuan yang terdiri dari bakat minat dan faktor kepribadian. Faktor Motivasi terdiri dari pelatihan dan pengembangan. Menurut Raymont (2010) ada beberapa kemungkinan yang dapat dilakukan perusahaan untuk mengatasi masalah yang berkaitan seperti memberikan pelatihan, motivasi dan disiplin kerja.

Pelatihan itu pada hakikatnya adalah proses pembelajaran. Oleh karena itu, untuk melatih karyawan, dibutuhkan pengetahuan tentang bagaimana orang belajar. Untuk menyempurnakan hasil akhir suatu pelatihan, haruslah diingat bahwa proses selama pelatihan itu berlangsung harus jelas dimata para peserta pelatihan (Efendi, 2017)

Selain pelatihan, motivasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat menemukan kinerja karyawan, karena dengan adanya motivasi, karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberi kan serta dapat menjalankan tanggung jawabnya. Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau berkerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahlian guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi dianggap penting karena dengan

adanya motivasi diharapkan setiap karyawan mau berkerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan berkerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Sutrisno,2017)

Menurut Sutrisno (2020), disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja suatu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Seseorang yang mempunyai kedisiplinan cenderung akan berkerja sesuai dengan peraturan dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Setidaknya orang yang disiplin dapat meminimalisir terjadinya sanksi atau hukuman karena pelanggaran peraturan.

Berdasarkan hasil penelitian Sahangggamu & Mandey (2014), bahwa terdapat hubungan pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja Hasibuan (2011) mendefinisikan disiplin sebagai ruang yang terorganisir di mana aturan-aturan diterapkan pada orang-orang yang tergabung dalam organisasi yang didirikan oleh seseorang atau sekelompok orang secara sukarela.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin dalam suatu perusahaan adalah kesadaran dan kemauan individu untuk mengikuti peraturan perusahaan yang ditetapkan oleh manajemen, yang mengikat setiap anggota perusahaan untuk mencapai standar organisasi yang dapat diterapkan oleh seluruh karyawan. baik secara sukarela maupun dengan paksaan dan hukuman.

Pelatihan motivasi dan disiplin kerja bagi karyawan merupakan sebuah proses mengerjakan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan kapasitas masing-masing. Motivasi juga dapat memberikan sumbangan yang signifikan dalam peningkatan kualitas pelayanan. Oleh karena itu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

PT Perkebunan Nusantara VI merupakan salah satu perusahaan BUMN yang bergerak di bidang kelapa sawit, teh, kopi yang berada di daerah Jambi-Padang. Sebagai salah satu perusahaan yang berorientasi pada keuntungan dan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan, maka karyawan dituntut untuk selalu berkerja dengan cepat, efektif, dan efisien serta manajemen yang baik.

Berdasarkan penjelasan diatas dibuat dengan definisi dan teori-teori, maka penulis tertarik untuk membahas bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini, penulis membahasnya dalam bentuk penyusunan tugas akhir atau skripsi yang diberi judul “Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara VI”

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Rumusan masalah merupakan pertanyaan yang timbul berdasarkan judul maupun latar belakang yang ada, di dalamnya mengandung pertanyaan apa saja yang akan dicari dalam sebuah penelitian. Pertanyaan dalam rumusan masalah tersebut harus dijawab dalam pembahasan dan kesimpulan Sujarweni (2015). Dari latar belakang masalah yang dijelaskan diatas, dapat diketahui bahwa permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pertanyaan yang diambil sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Unit Usaha PKS Pinang Tinggi PT Perkebunan Nusantara VI Jambi?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Unit Usaha PKS Pinang Tinggi PT Perkebunan Nusantara VI Jambi?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Unit Usaha PKS PT Perkebunan Nusantara VI Jambi?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah

1. Menganalisis pengaruh pelatihan kerja karyawan pada Unit Usaha PKS Pinang Tinggi PT Perkebunan Nusantara VI Jambi
2. Menganalisis pengaruh motivasi kerja karyawan pada Unit Usaha PKS Pinang Tinggi PT Perkebunan Nusantara VI Jambi.
3. Menganalisis pengaruh disiplin kerja karyawan pada Unit Usaha PKS Pinang Tinggi PT Perkebunan Nusantara VI Jambi.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat:

1. Bagi ilmu pengetahuan: untuk menerapkan teori dan konsep-konsep yang diharapkan selama perkuliahan.
2. Bagi perusahaan: sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam hal menambah pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh pelatihan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya: untuk memperkaya khasanah penelitian dan sebagai bahan literatur untuk menambah wacana baru bagi dunia akademis serta dapat digunakan sebagai perbandingan penelitian berikutnya

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab 4 maka didapat kesimpulan sebagai berikut.

1. Variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

5.2 Keterbatasan

Keterbatasan penelitian ini sebagai berikut.

1. Keterbatasan responden penelitian ini yaitu 60 sampel sebagai Karyawan PTPN, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan secara keseluruhan.
2. Variabel penelitian terbatas, dimana penelitian ini hanya melihat pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja.

5.3 Saran

Berdasarkan jawaban responden yang terkait item pernyataan terendah dari variabel maka hal-hal yang perlu diperhatikan PT Perkebunan PKS Pinang Tinggi yaitu:

1. Dalam penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya variabel komunikasi, budaya karyawan.
2. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperluas lokasi penelitian.
3. Diharapkan peneliti selanjutnya menggunakan metode penelitian lain seperti wawancara dan observasi sehingga dapat meningkatkan kualitas data yang telah diperoleh.



DAFTAR PUSTAKA

- A Noe Raymond, R Hollenbeck, Gerhart Barry, M Wright Patrick, 2010
Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat, Jakarta.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia
Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya. Attamimi dkk, (2022).
Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa Di Kampung Tobati,
Kampung Tohima Soroma, Kampung Nafri, Dan Kampung Engross.
Jurnal Syntax Literate
- Abdul, O. :, & Saleh, R. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja,
Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja
Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. 11(21).
- Abraham, Maslow. 2008 “Seri Manajemen Dasar, Pengerian, Dan Masalah
(memotivaasi pegawai)”, Kencana Prenada Media
- Ambarita, R. (27 September 2012). Anggap Karyawan Aset, Kunci Sukses
Perusahaan. <http://www.kabarbisnis.com/read/2833544>
- Analisis Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan | Rumbewas | Diponegoro Journal of Management. (t.t.).
Diambil 17 November 2022, dari <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/17907/16980>
- Andayani, I. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan
Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan.*
- Departemen Pendidikan Nasional . 2009 . Pelatihan Adalah Proses
Pembelajaran Yang Memungkinkan Karyawan Untuk Melakukan
Perkerjaan.[OnLine]. Tersedia: [http://www.bnspindonesia.org/document
.php?id=44](http://www.bnspindonesia.org/document.php?id=44). Di akses 22 januari 2023 08.
- Dessler, Gary. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. 14th. ed. Jakarta:
Salemba Empat
- Edy, Sutrisno. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada
Media Group, Jakarta
- Efendi, yuli. (2017). Pelaksanaan Program Pendidikan Pelatighandi Dinas
Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Kependudukan pemerintah Propinsi
Jawa Timur. *ilmiah kependidikan, 10(2)*.
- Furtwengler, Dale. 2002. Penilaian Kinerja : Menguasai keahlian yang Anda
perluan dalam dalam sepuluh menit. Yogyakarta : Andi.
- Ghozali, Imam. (2012). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM
SPSS 20. Semarang: Universitas Diponegoro Group Jakarta

- Handoko, T. Hani. (2014) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 20th ed. Jakarta: Bumi Aksara.
- <http://ptpn6.com/> diakses pada tanggal 10 januari 2023.
- Lijan Poltaka Sinambela (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT Bumi Aksara
- Mamesah, S., Dotulong, L., Pandowo, Mc., Nasrani Mamesah, S., Dotulong, L. O., HChPandowo, M., Manajemen, J., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2022). Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sahid Kawanua Di Kota Manado. *Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 1729–1739.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2009 a. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, Anwar P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi-UI.
- Marsoit, Pingkan dkk. 2017. “Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi jasa Indonesia”. *Jurnal Emba*. Vol. 5, No. 3: 4285-4294. ISSN 2303-1174
- Munandar. (2011). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta : UI-Press
- Raymond A. Noe, (2010), *Employee Training and Development*, Fifth Edition, McGraw-Hill Irwin
- Rivai, V. (2009). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rusda, A., Marlina Verawati, D., & Novitaningtyas, I. (t.t.). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Mitra pada CV. Herbiglow Natural Skincare. *Journal of March Management Research*, 4(1), 60–77.
- Sahangggamu, patricia, & Mandey, S. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *jurnal EMBA*, 2(4).
- Santoso, Singgih dan Fandy Tjiptono. 2002. *Riset Pemasaran Konsep dan Aplikasi Dengan SPSS*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Siagian. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinaga, E. P., Ratnasari, S. L., & Hadi, M. A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres

Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. 9(2). Jurnal Trias
Politika

Sinambela, P. L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (R. dan S.
damayanti, Ed.; pertama). PT Bumi Aksara.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan
R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, 33.
Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana .

Wibowo (2013, hal.7) Menyatakan “Kinerja adalah hasil pekerjaan yang
mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi,
kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”.

Wibowo, (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo
Persada.

