



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

Putri Balqis, Muhammad Toyib Daulay

Universitas Pembangunan Pancabudi Medan

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan. Pendekatan penelitian yang digunakan merupakan pendekatan kuantitatif asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan Simple Random Sampling dengan menggunakan rumus Slovin dengan jumlah responden 77 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner (angket) yang dievaluasi berdasarkan pengukuran skala likert. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif yang berfokus pada statistik deskriptif dan analisis linear berganda dengan memanfaatkan software SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 23 untuk pengolahan data. Pengujian dilakukan dengan uji kualitas data, yaitu uji statistik deskriptif uji validitas, uji realibilitas; uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas; uji analisis regresi linear berganda; dan uji hipotesis yang terdiri dari uji parsial (uji t), uji serempak (uji F), dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan.

Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi, Disiplin dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah salah satu unsur yang harus dikembangkan guna menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Perencanaan Sumber Daya

Manusia yang efektif dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dan reputasi perusahaan. Sumber Daya Manusia yang berkualitas akan lebih mampu beradaptasi dengan perubahan pasar dan teknologi sehingga

*Correspondence Address : putribalqis33545@gmail.com1

DOI : 10.31604/jips.v12i3.2025. 1290-1302

© 2025UM-Tapsel Press

dapat mempertahankan daya saing dan dapat mempengaruhi kinerja secara keseluruhan.

Menurut (Daulay et al., 2024), setiap perusahaan memiliki tujuan bersama untuk dicapai dan setiap anggota perusahaan harus berusaha keras untuk mencapai tujuan tersebut. Risiko yang terjadi apabila masing-masing anggota perusahaan tersebut tidak melaksanakan dan menuntaskan tugas dan tanggung jawabannya dengan baik, maka tujuan perusahaan tersebut akan sulit tercapai.

Karyawan adalah sumber daya terpenting bagi perusahaan untuk mencapai kinerja yang optimal. Karyawan berperan dalam berbagai aspek operasional yang harus dibekali dengan keterampilan, pengetahuan, motivasi, dan disiplin kerja sebagai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja ini adalah melalui program pelatihan. Menurut Djajadi dalam (Kristyan & Veritia, 2024), pelatihan dapat diartikan sebagai instruksi jangka pendek yang sistematis dan terorganisir untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan teknis kepada karyawan baru atau yang sudah ada untuk tujuan tertentu. Pelatihan dapat membantu karyawan memperoleh keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas sehari-hari secara efektif dan efisien. Hal ini penting untuk menutup "gap" antara keterampilan karyawan dan harapan perusahaan.

Pelatihan bagi karyawan juga dapat meningkatkan motivasi yang kemudian berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Menurut (Sunnyoto & Wagiman, 2023), motivasi kerja dapat dipahami sebagai insentif atau dorongan bagi setiap karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Dengan motivasi yang baik, maka karyawan akan menikmati

dan antusias terhadap pekerjaannya sehingga menghasilkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri perusahaan.

Selain pelatihan dan motivasi, disiplin kerja juga berpengaruh besar pada kinerja karyawan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Salah satu penelitian terdahulu (Yuliawati & Oktavianti, 2024) pada PT Rewash Jakarta Selatan menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 62,6% dan sisa 37,4% nya dipengaruhi oleh faktor lainnya. Secara keseluruhan hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja, maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, semakin rendah tingkat disiplin, maka akan semakin buruk pula kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang baik adalah fundamental untuk mencapai kinerja yang optimal di kalangan karyawan.

PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berkantor di Jalan Letjend Suprpto No. 2, Hamdan, Kecamatan Medan Maimun, Kota Medan. PT Perkebunan Nusantara IV Regional II merupakan entitas bertahan yang tergabung dalam PT Perkebunan Nusantara IV pasca aksi restrukturisasi atau sering disebut PalmCo yang merupakan Subholding PT Perkebunan Nusantara III (Persero) dengan portofolio komoditi utama kelapa sawit. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan beberapa permasalahan terkait kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional II. Kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan masih rendah dikarenakan masih kurangnya pelatihan, motivasi, dan tingkat

kedisiplinan terhadap karyawan sehingga masih banyak karyawan yang belum mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif, kurangnya keinginan untuk berprestasi dan mencapai tujuan karir, serta masih terdapat beberapa karyawan yang belum patuh terhadap peraturan dan prosedur perusahaan. Minimnya pengelolaan Sumber Daya Manusia yang profesional, termasuk pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja, dapat mengganggu keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan tujuan perusahaan. Hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan dan *turnover* yang tinggi di PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan.

Secara keseluruhan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis seberapa pengaruh pelatihan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan. Memahami bahwa pelatihan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan akan mendorong pencapaian target yang lebih tinggi dan keberhasilan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan

Menurut (Suyadi et al., 2023), pelatihan merupakan suatu proses yang dilakukan oleh karyawan dengan mengikuti kegiatan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan sehingga dapat menunjang kemampuan untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Menurut (Lukman et al., 2023), pelatihan merupakan kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan dan mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan, dan pengetahuan karyawan sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan oleh perusahaan terkait. Setiap pelatihan dilaksanakan sebagai upaya untuk mencapai peningkatan produktivitas kerja suatu perusahaan tidak terlepas dari pengaruh, baik

pengaruh dari dalam dan dari luar instansi tersebut. Pengaruh ini menuntut setiap organisasi untuk meningkatkan pelayanan sehingga dapat memenuhi kebutuhan masyarakat yang semakin meningkat. Adapun beberapa indikator pelatihan dikemukakan oleh Mangkunegara dalam (Wahyuningsih, 2019) diantaranya tujuan pelatihan, materi, metode yang digunakan, kualifikasi peserta, dan kualifikasi pelatih (instruktur). Indikator pelatihan tersebut merupakan parameter penting untuk mengevaluasi efektivitas pelaksanaan program pelatihan.

Motivasi Kerja

Menurut (Andriani & Na'mah, 2019), motivasi dapat diartikan sebagai suatu insentif berupa dorongan yang dapat menambah semangat dan menjadikan pelaku individu maupun pelaku dalam kelompok menjadi lebih kuat, lincah, dan tangguh dalam menghadapi ujian yang datang. Adapun beberapa indikator motivasi kerja dikemukakan oleh Mangkunegara dalam (Zebua et al., 2022) diantaranya kerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita-cita yang tinggi, orientasi tugas atau sasaran, usaha untuk maju, ketekunan, pemanfaatan waktu, dan rekan kerja yang dipilih. Indikator motivasi kerja penting untuk perusahaan dalam menciptakan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Disiplin Kerja

Menurut (Khaeruman et al., 2021), disiplin di tempat kerja mengacu pada suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan apabila dilanggar akan dikenakan sanksi pelanggaran. Sedangkan menurut (Maskur et al., 2024), disiplin kerja dapat diartikan sebagai upaya perusahaan untuk mendorong agar karyawan di dalam perusahaan tersebut memenuhi

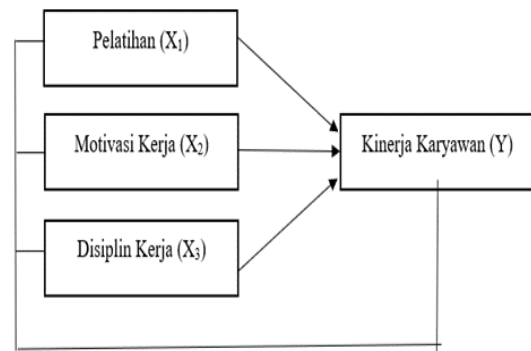
seluruh ketentuan dan peraturan yang berlaku seperti tata tertib dan adanya sanksi bagi yang melanggarnya. Adapun beberapa indikator disiplin kerja menurut Bejo Siwanto dalam (Gustina, 2024) diantaranya frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan karyawan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja. Indikator disiplin kerja merupakan alat ukur yang penting bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan serta menciptakan budaya kerja yang positif dan produktif.

Kinerja Karyawan

Menurut (Budyanto & Mochklas, 2020), kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai karyawan dalam pekerjaannya sesuai dengan standar khusus yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut (Husna & Prasetya, 2024), kinerja karyawan diukur dari kemampuannya dalam memenuhi tuntutan pekerjaan, yaitu apabila target pekerjaan dapat diselesaikan dalam waktu yang tepat dan tidak melampaui batas waktu yang sudah disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan bentuk moral maupun etika di dalam perusahaan tersebut. Adapun beberapa indikator kinerja karyawan menurut Robbins dalam (Glorianismus et al., 2023) diantaranya kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Indikator kinerja karyawan dapat digunakan sebagai alat untuk

mengukur dan mengevaluasi kontribusi serta efektivitas seorang karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 1. Kerangka Konseptual
Sumber : Data Diolah Penulis (2024)

HIPOTESIS

H₁ : Diduga pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan.

H₂ : Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan.

H₃ : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan.

H₄ : Diduga pelatihan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif. Menurut (Sugiyono, 2019), Penelitian kuantitatif asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mengidentifikasi kausalitas, yaitu hubungan sebab-akibat antara variabel independen yaitu pelatihan, motivasi kerja, dan disiplin kerja (variabel yang mempengaruhi) dengan variabel dependen yaitu kinerja

karyawan (variabel yang dipengaruhi). Penelitian ini dilakukan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan beralamat di Jalan Letjen Suprpto No. 2, Hamdan, Kec. Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera Utara 20212.

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan sebanyak 329 orang. Teknik *sampling* yang digunakan pada penelitian ini adalah *Simple Random Sampling*. Teori Slovin adalah metode yang digunakan untuk menentukan ukuran sampel dari populasi dalam penelitian ini. Dengan menggunakan rumus Slovin, jumlah sampel yang diperlukan dari populasi sebanyak 329 dengan tingkat kesalahan 10% adalah 77 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisisioner (angket) yang dievaluasi berdasarkan pengukuran skala likert. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif yang berfokus pada statistik deskriptif dan analisis linear berganda, serta memanfaatkan software SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 23 untuk pengolahan data. Pengajuan dilakukan dengan uji kualitas data, yaitu uji statistik deskriptif, uji validitas, uji realibilitas; uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas; uji analisis regresi linear berganda; dan uji hipotesis yang terdiri dari uji parsial (uji t), uji serempak (uji F), dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

1. Uji Analisis Statistik Deskriptif

Uji analisis statistik deskriptif bertujuan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menyajikan data sebagaimana yang dikumpulkan tanpa bermaksud membuat kesimpulan secara umum. Adapun hasil uji analisis statistik deskriptif pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan	77	28.00	49.00	40.3506	6.01044
Motivasi Kerja	77	35.00	69.00	57.1818	8.22341
Disiplin Kerja	77	21.00	50.00	41.3636	6.04786
Kinerja Karyawan	77	31.00	50.00	40.4156	4.38703
Valid N (listwise)	77				

Sumber : Olahan Data SPSS Versi 23 (2025)

Berdasarkan hasil uji analisis statistik deskriptif diatas, dapat disimpulkan bahwa:

1. Pelatihan

Berdasarkan pengujian statistik diatas, dapat dilihat bahwa nilai minimum sebesar 28.00, nilai maximum 49.00 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 40.3506 dengan standar deviasi 6.01044. Nilai rata-rata (*mean*) dan standar deviasi pelatihan menunjukkan bahwa data memiliki kualitas yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi.

2. Motivasi Kerja

Berdasarkan pengujian statistik diatas, dapat dilihat bahwa nilai minimum sebesar 35.00, nilai maximum 69.00 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 57.1818 dengan standar deviasi 8.22341. Nilai rata-rata (*mean*) dan standar deviasi motivasi kerja menunjukkan bahwa data memiliki kualitas yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi.

3. Disiplin Kerja

Berdasarkan pengujian statistik diatas, dapat dilihat bahwa nilai

minimum sebesar 21.00, nilai maximum 50.00 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 41.3636 dengan standar deviasi 6.04786. Nilai rata-rata (*mean*) dan standar deviasi disiplin kerja menunjukkan bahwa data memiliki kualitas yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi.

4. Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian statistik diatas, dapat dilihat bahwa nilai minimum sebesar 31.00, nilai maximum 50.00 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 40.4156 dengan standar deviasi 4.38703. Nilai rata-rata (*mean*) dan standar deviasi kinerja karyawan menunjukkan bahwa data memiliki kualitas yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi.

2. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2019), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan korelasi r hitung dan r tabel. Jika r hitung > r tabel, maka data tersebut dianggap valid, sebaliknya jika r hitung < r tabel, maka data tersebut dianggap tidak valid. Adapun hasil uji validitas pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Pelatihan

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Motivasi Kerja	MOT.1	0,718	0,2882	Valid
	MOT.2	0,651	0,2882	Valid
	MOT.3	0,684	0,2882	Valid
	MOT.4	0,753	0,2882	Valid
	MOT.5	0,642	0,2882	Valid
	MOT.6	0,724	0,2882	Valid
	MOT.7	0,740	0,2882	Valid
	MOT.8	0,677	0,2882	Valid
	MOT.9	0,647	0,2882	Valid
	MOT.10	0,572	0,2882	Valid
	MOT.11	0,643	0,2882	Valid
	MOT.12	0,743	0,2882	Valid
	MOT.13	0,675	0,2882	Valid
	MOT.14	0,745	0,2882	Valid

Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel pelatihan menunjukkan r hitung > r tabel 0,2882. Ini berarti bahwa semua butir pernyataan pelatihan valid menurut kriteria uji validitas.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Pelatihan	PEL 1	0,713	0,2882	Valid
	PEL 2	0,686	0,2882	Valid
	PEL 3	0,673	0,2882	Valid
	PEL 4	0,687	0,2882	Valid
	PEL 5	0,748	0,2882	Valid
	PEL 6	0,598	0,2882	Valid
	PEL 7	0,688	0,2882	Valid
	PEL 8	0,681	0,2882	Valid
	PEL 9	0,597	0,2882	Valid
	PEL 10	0,707	0,2882	Valid

Sumber : Data Diolah Penulis (2025)

Tabel 3 diatas menunjukkan bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel motivasi kerja menunjukkan r hitung > r tabel 0,2882. Ini berarti bahwa semua butir pernyataan motivasi kerja valid menurut kriteria uji validitas.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	DIS.1	0,653	0,2882	Valid
	DIS.2	0,624	0,2882	Valid
	DIS.3	0,685	0,2882	Valid
	DIS.4	0,685	0,2882	Valid
	DIS.5	0,576	0,2882	Valid
	DIS.6	0,741	0,2882	Valid
	DIS.7	0,724	0,2882	Valid
	DIS.8	0,738	0,2882	Valid
	DIS.9	0,782	0,2882	Valid
	DIS.10	0,641	0,2882	Valid

Sumber : Data Diolah Penulis (2025)

Tabel 4 diatas menunjukkan bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel disiplin kerja menunjukkan r hitung > r tabel 0,2882. Ini berarti bahwa semua butir pernyataan disiplin kerja valid menurut kriteria uji validitas.

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	KIN.1	0,632	0,2882	Valid
	KIN.2	0,750	0,2882	Valid
	KIN.3	0,632	0,2882	Valid
	KIN.4	0,435	0,2882	Valid
	KIN.5	0,689	0,2882	Valid
	KIN.6	0,415	0,2882	Valid
	KIN.7	0,689	0,2882	Valid
	KIN.8	0,374	0,2882	Valid
	KIN.9	0,750	0,2882	Valid
	KIN.10	0,493	0,2882	Valid

Sumber : Data Diolah Penulis (2025)

Tabel 5 diatas menunjukkan bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel kinerja karyawan menunjukkan r hitung > r tabel 0,2882. Ini berarti bahwa semua butir pernyataan disiplin kerja valid menurut kriteria uji validitas.

3. Uji Reabilitas

Menurut (Sugiyono, 2019), Uji reliabilitas digunakan untuk menilai seberapa konsisten hasil pengukuran yang dilakukan pada objek yang sama, sehingga menghasilkan data yang serupa. *Cronbach's Alpha* adalah sebuah metode yang digunakan penulis untuk mengukur reliabilitas atau konsistensi internal dari instrument pengukuran dengan bantuan program SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) versi 23. Interpretasi nilai

cronbach's alpha

Sebagai berikut:

Alpha > 0,90 :Reliabilitas sangat tinggi

Alpha 0,70 - 0,90 :Reliabilitas tinggi

Alpha 0,50 - 0,70 :Reliabilitas cukup

Alpha < 0,50 :Reliabilitas rendah

Adapun hasil uji reabilitas pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Reabilitas

Reliability Statistics			
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Pelatihan	0,912	10	Reabilitas Sangat Tinggi
Motivasi Kerja	0,934	14	Reabilitas Sangat Tinggi
Disiplin Kerja	0,914	10	Reabilitas Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan	0,870	10	Reabilitas Tinggi

Sumber : Olahan Data SPSS Versi 23 (2025)

Berdasarkan tabel 6 hasil uji analisis reabilitas diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki reabilitas sangat tinggi, sedangkan variabel kinerja karyawan berada dalam kategori memiliki reabilitas tinggi.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji kolmogorov-smirnov. Uji kolmogorov-smirnov digunakan untuk mengevaluasi apakah data sampel berasal dari distribusi normal. Dalam penelitian ini, taraf signifikansi yang digunakan adalah 5% (0,05). Hal ini berarti bahwa jika nilai signifikansi (p-value) yang dihasilkan dari uji kolmogorov-smirnov > 0,05, maka 'dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Sebaliknya jika nilai signifikansi (p-value) yang dihasilkan dari uji kolmogorov-smirnov ≤ 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data tidak berdistribusi normal. Adapun hasil uji normalitas pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 7. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.04069898
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.063
	Negative	-.051
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

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

Sumber : Olahan Data SPSS Versi 23 (2025)

Berdasarkan tabel 7 hasil uji kolmogorov-smirnov diatas, nilai signifikansi (p-value) dengan keterangan *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05 yaitu 0,200, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan langkah krusial yang bertujuan untuk mendeteksi adanya hubungan linier yang kuat antara variabel independen dalam suatu model. Untuk mengidentifikasi multikolinieritas, terdapat beberapa metode pengujian, salah satunya yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menghitung nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance* dari setiap variabel independen. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas adalah nilai *tolerance* > 0,10 dengan nilai VIF < 10. Adapun hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 8. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pelatihan	0,990	1,010
Motivasi Kerja	0,995	1,005
Disiplin Kerja	0,993	1,007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

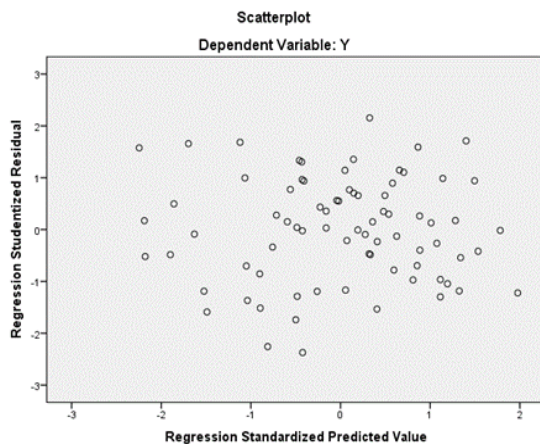
Sumber : Olahan Data SPSS Versi 23 (2025)

Berdasarkan tabel 8 hasil uji multikolinieritas diatas, menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel pelatihan, motivasi kerja, dan disiplin kerja > 0,10 dan nilai VIF < 10, sehingga disimpulkan bahwa variabel-variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah suatu kondisi dalam analisis regresi yang menunjukkan bahwa varian residual tidak sama antara satu pengamatan dengan yang lainnya. Dalam hal ini, jika varian residual tetap konsisten di seluruh rentang nilai variabel independen, model tersebut disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, jika varian residual menunjukkan variasi, maka model tersebut mengalami heteroskedastisitas. Jika titik-titik residual pada grafik *scatter plot* membentuk pola tertentu yang teratur (misalnya, bergelombang atau melebar kemudian menyempit), hal ini mengindikasikan adanya heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terdapat heteroskedastisitas. Adapun hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 9. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Olahan Data SPSS Versi 23 (2025)

Berdasarkan tabel 9 hasil uji heteroskedastisitas diatas, menunjukkan bahwa titik-titik residual pada grafik *scatter plot* tidak ada pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga disimpulkan analisis tidak terjadi heteroskedastisitas pada penelitian ini.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan suatu teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dependen (terikat) dan dua atau lebih variabel independen (bebas). Persamaan regresi linear berganda dituliskan dalam bentuk :

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \dots + \beta_nX_n + e$$

Dimana:

- Y : variabel dependen
- X1, X2, ..Xn : variabel independen
- α : konstanta
- β1, β2, ..., βn : koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.
- e : error atau gangguan

Adapun hasil uji analisis regresi linier berganda pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 10. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2,959	4,265	
	Pelatihan	0,347	0,060	0,475
	Motivasi Kerja	0,222	0,043	0,416
	Disiplin Kerja	0,260	0,059	0,359

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olahan Data SPSS Versi 23 (2025)

Berdasarkan tabel 10 hasil analisis regresi linear berganda diatas, persamaan regresi dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 2,959 + 0,347X_1 + 0,222X_2 + 0,260X_3 + e$$

Penjelasan persamaan :

- Y : Variabel dependen (Kinerja Karyawan)
- α (alpha) : Intercept atau konstanta, yaitu nilai Y ketika semua variabel independen (X₁, X₂, X₃) bernilai nol. Dalam hal ini, α = 2,959.
- β₁, β₂, β₃ : Koefisien regresi untuk masing-masing variabel independen
- β₁ = 0,347 : Menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada X₁ akan meningkatkan Y sebesar 0,347 unit, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan.
- β₂ = 0,222 : Menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada X₂ akan meningkatkan Y sebesar 0,222 unit.
- β₃ = 0,260 : Menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada X₃ akan meningkatkan Y sebesar 0,260 unit
- e : error atau gangguan

Hasil ini menunjukkan hubungan antara variabel dependen (kinerja karyawan) dengan tiga variabel independen (pelatihan, motivasi kerja, dan disiplin kerja). Koefisien yang positif menunjukkan bahwa ada hubungan langsung antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t, yang sering disebut sebagai uji parsial, digunakan untuk menguji pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah, tanpa mempertimbangkan variabel independen lainnya. Sebuah variabel independen dianggap berpengaruh secara signifikan jika nilai signifikansinya (p-value) lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 0,05$). Dalam kata lain, H0 ditolak jika Sig < 0,05 (artinya terdapat pengaruh signifikan), sebaliknya H0 diterima jika Sig > 0,05 (artinya tidak terdapat pengaruh signifikan). Adapun hasil uji parsial (uji t) pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 11. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	0,694	0,490
	Pelatihan	5,833	0,000
	Motivasi Kerja	5,112	0,000
	Disiplin Kerja	4,408	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olahan Data SPSS Versi 23 (2025)

Berdasarkan tabel 11 hasil uji parsial (uji t) diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi (p-value) < 0,05 pada variabel pelatihan, motivasi kerja, dan disiplin kerja sehingga disimpulkan bahwa pelatihan, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Serempak (Uji F)

Uji serempak (uji F) merupakan alat krusial dalam analisis regresi yang memungkinkan penulis untuk menilai pengaruh bersamaan dari beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Bentuk pengujiannya adalah jika F hitung > F tabel dan nilai

signifikansi < 0,05, maka H0 ditolak, sehingga menunjukkan bahwa variabel independen secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika F hitung < F tabel atau nilai signifikansi > 0,05, maka H0 diterima, sehingga menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan. Adapun hasil uji serempak (uji F) pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 12. Uji Serempak (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	760,017	3	253,339	26,319	,000 ^b
	Residual	702,685	73	9,626		
Total		1462,701	76			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan

Sumber : Olahan Data SPSS Versi 23 (2025)

Berdasarkan tabel 12 hasil uji serempak (uji F) diatas, menunjukkan bahwa F = 26,319 dan nilai signifikansi < 0,05 yaitu 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini signifikan secara statistik, yang berarti pelatihan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi, yang disingkat R², adalah ukuran statistik yang digunakan untuk mengevaluasi seberapa efektif model regresi dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen berdasarkan variabel independen. Koefisien determinasi dapat dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi (r²) yaitu R² = r². Dimana r adalah koefisien korelasi antara variabel independen dan dependen. Untuk mendapatkan nilai persentase, hasilnya sering kali dikalikan dengan 100%. Adapun hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 13. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.721 ^a	0,520	0,500	3,10255	1,773
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Olahan Data SPSS Versi 23 (2025)

Berdasarkan tabel 13 hasil uji koefisien determinasi diatas, menunjukkan bahwa *Adjusted R Square* adalah 0,500, sehingga dapat disimpulkan bahwa 50.0% kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel pelatihan, motivasi kerja, dan disiplin kerja, sedangkan sisanya yaitu 50,0% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel pelatihan adalah 0,347, motivasi kerja 0,222, dan disiplin kerja 0,260, yang mengindikasikan adanya hubungan langsung antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen. Uji parsial (uji t) menunjukkan nilai signifikansi (p-value) < 0,05 untuk ketiga variabel tersebut, sehingga dapat dikatakan bahwa ketiga faktor ini berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lebih lanjut, hasil uji serempak (uji F) dengan nilai $F = 26,319$ dan signifikansi < 0,05 (0,000) menegaskan bahwa variabel pelatihan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi yang menunjukkan *Adjusted R Square* sebesar

0,500 berarti bahwa 50% dari variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Uji validitas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel-variabel tersebut valid, dengan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,90 untuk pelatihan, motivasi kerja, dan disiplin kerja yang menunjukkan reabilitas sangat tinggi. Sementara itu, reabilitas kinerja karyawan berada dalam kategori tinggi dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0,70 - 0,90. Uji normalitas juga menunjukkan hasil yang baik dengan p-value > 0,05 sebesar 0,200, serta tidak terjadi multikolinieritas dan heteroskedastisitas dalam data yang dianalisis. Dengan demikian, penelitian ini memberikan bukti kuat bahwa pelatihan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, adapun beberapa saran yang diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
 - a. PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan sebaiknya mengimplementasikan program pelatihan yang berkelanjutan dan terstruktur untuk meningkatkan keterampilan karyawan.
 - b. PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan harus membangun lingkungan kerja yang memotivasi karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui pengakuan atas prestasi, insentif, dan peningkatan komunikasi dalam tim.
 - c. PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan harus

meningkatkan standar disiplin yang jelas dan konsisten sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan.

- d. PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan harus melakukan evaluasi kinerja secara berkala untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan untuk memberikan umpan balik konstruktif kepada karyawan.

2. Bagi Penulis Selanjutnya

Penulis dapat memperdalam kajian teori mengenai hubungan antara pelatihan, motivasi, disiplin, dan kinerja karyawan. Menggunakan model-model teoritis yang relevan akan memperkuat argumen dalam penelitian. Selain itu sebaiknya penulis menyertakan rekomendasi praktis berdasarkan hasil penelitian yang akan sangat berguna bagi manajemen perusahaan dalam mengambil keputusan strategis terkait pengembangan sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

Andriani, & Na'mah, U. (2019). *Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kinerja Dosen Di STAIN Kediri Dan Universitas Tun Hussein Onn Johor Malaysia*. Cetakan Pertama. Kediri : IAIN Kediri Press

Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja*. Cetakan Pertama. Serang : CV. AA. Rizky

Daulay, et al. (2024). *Peran Semangat Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PNS Kantor Desa Purwodadi. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*. Vol. 10 No. 2

Glorianismus, et al. (2023). *Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Gemilang Prima. Humantech Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia*. Vol. 2 No. 8

Gustina, A. A. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bandung*. Skripsi. Bandung : Universitas Sangga Buana YPKP.

Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*. Vol. 2 No. 2

Khaeruman, et al. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Cetakan Pertama. Serang : CV. AA RIZKY

Kristyan, G. B., & Veritia. (2024). *Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT CSI Indonesia Jakarta Barat. Jurnal Ilmiah M-Progress*. Vol. 14 No. 2

Lukman, et al. (2023). *Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT Tempo Tbk Palembang. Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*. Vol. 6 No. 2

Maskur, et al. (2024). *Disiplin Kerja : Tanggung Jawab, Reward dan Punishment*. Cetakan Pertama. Banjarmasin : Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan Kedua. Yogyakarta : Penerbit Alfabeta

Sunyoto, D., & Wagiman. (2023). *Memahami Teori-Teori yang Membahas Motivasi Kerja*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Eureka Media

Aksara

Suyadi, et al. (2023). *Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : PT Penamuda Media

Wahyuningsih, S. (2019). *Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Warta*. Edisi : 60

Yuliawati, E., & Oktavianti, N. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rewash Jakarta Selatan. Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*. Vol. 1 No. 1

Zebua, et al. (2022). *Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap*

Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero)
UP3 Nias. Jurnal EMBA. Vol. 10 No. 6