


## Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

Yuli Aisyah Iskandar<sup>1\*</sup>, Harris Pinagaran Nasution<sup>2</sup>, Muhammad Dalim<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Politeknik Negeri Medan, Jl. Almamater No.1, Kec. Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara

E-mail: [yuliaisyahica@gmail.com](mailto:yuliaisyahica@gmail.com)

 <https://doi.org/10.31004/jerkin.v3i4.522>

### ARTICLE INFO

#### Article history

*Received: 29 April 2025*

*Accepted: 06 May 2025*

*Published: 13 May 2025*

**Kata Kunci:** Pelatihan, Motivasi kerja, Kinerja karyawan, PTPN IV

**Keywords:** Training, Work motivation, Employee performance, PTPN IV



### ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan, Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Dan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah Metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif diterapkan untuk menganalisis hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian kuantitatif di penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebarkan kuisioner kepada responden, dan kemudian data diolah menggunakan aplikasi SPSS. Dan kemudian angka digunakan untuk merepresentasikan data kuantitatif. Sampel diambil dengan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan sampel berdasarkan karakteristik populasi yang telah diketahui sebelumnya menggunakan kriteria tertentu, jumlah sampel pada penelitian ini yaitu 101 orang. Kemudian data diolah menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan pada variabel pelatihan secara individual atau parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

This study aims to determine the effect of training on employee performance at the Head Office of PT Perkebunan Nusantara IV Medan. And to determine the effect of work motivation on employee performance at the Head Office of PT Perkebunan Nusantara IV Medan. The research method used is a quantitative research method with an associative approach applied to analyze the relationship between two or more variables. Quantitative research in this study uses primary data by distributing questionnaires to respondents, and then the data is processed using the SPSS application. And then numbers are used to represent quantitative data. The sample was taken using a purposive sampling technique, namely the selection of samples based on previously known population characteristics using certain criteria, the number of samples in this study was 101 people. Then the data was processed using multiple linear regression analysis. The results of the study showed 1. In the Training variable individually or partially, it has a positive and significant effect on Employee Performance at the Head Office of PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



**How to Cite:** Iskandar, et al (2025). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, 3 (4) 1341-1349. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v3i4.522>

### PENDAHULUAN

Persaingan yang semakin ketat mengharuskan individu untuk terus meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki agar tidak tergerus oleh arus globalisasi. Tidak hanya individu, organisasi / Perusahaan juga menghadapi tantangan yang sama. Dalam hal meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) agar mampu bersaing dengan kompetitor. Setiap perusahaan

membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik agar mampu menyelesaikan tugas-tugasnya dan menghasilkan output yang maksimal sesuai dengan tujuan (Hasanah, 2019 : 12).

Visi perusahaan dapat tercapai karena perusahaan mampu mencapai target dengan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki kinerja yang baik. Penilaian kerja menurut Mathis dan Jackson (Efendi, S., & Winenriandhika, 2021 : 99-100) merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya jika dibandingkan dengan seperangkat standar, kemudian mengomunikasikan informasi tersebut pada karyawan. Menurut Anggraini kinerja merupakan hasil dari karya individu dari segi kualitas dan kuantitas, baik itu performance individu ataupun kelompok secara keseluruhan didalam suatu Perusahaan (Zillah, F., Husniati, R., & Aziz, 2022 : 213). Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dapat dipahami secara jelas (Athief et al., 2022 : 23).

Salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan Pelatihan. Pelatihan karyawan bertujuan untuk meningkatkan kecakapan, kapabilitas, wawasan dan performa karyawan dalam rangka mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM). Samwel (Zillah, F., Husniati, R., & Aziz, 2022 : 214) mendefinisikan Pelatihan merupakan suatu proses belajar untuk mendapatkan dan meningkatkan pemahaman dan keterampilan dari karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Pelatihan dilakukan sebagai salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dan termasuk siklus yang harus dilakukan secara terus menerus.

Motivasi kerja akan meningkatkan produktivitas organisasi dengan meningkatkan semangat kerja karyawan (Basu, 2023 : 22). Oleh karena itu, motivasi kerja yang dimiliki seorang karyawan merupakan dasar bagi suatu organisasi untuk berkembang, baik instansi pemerintah maupun instansi swasta. Perusahaan terus berkembang karena adanya keinginan untuk mewujudkan tujuan dan usaha yang dilakukan secara bersama dan sistematis. Hal ini dapat dilakukan oleh seorang atasan dalam menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan yang pada akhirnya dapat memberikan motivasi kerja kepada karyawan (Azhar & Laily, 2019 : 12).

**METODE**

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan adalah Metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif diterapkan untuk menganalisis hubungan antara dua variabel atau lebih.

**Operasionalisasi Variabel**

Definisi operasional merupakan definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik yang dapat di observasi. Penelitian ini akan mengoperasionalkan variabel yang ada dalam hipotesis yang telah dirumuskan. Adapun definisi operasional yang telah ditetapkan yaitu:

Tabel 1. Tabel Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Pelatihan (X <sup>1</sup> )	Pelatihan merupakan usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, skill dan perilaku oleh para karyawan biasanya dilaksanakan pada saat para pekerja memiliki keahlian yang kurang atau saat organisasi mengubah suatu system.	1. Sasaran Pelatihan 2. Pelatih ( <i>Trainer</i> ) 3. Bahan-BahanPelatihan 4. Metode Latihan(termasuk alat bantu) 5. Peserta ( <i>Trainee</i> )	Likert
2	Motivasi Kerja (X <sup>2</sup> )	Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan perilaku manusia, supaya mau bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.	1. Gaji 2. Bonus 3. Jaminan kesejahteraan karyawan 4. Perasaan aman memiliki pekerjaan 5. Promosi	Likert
3	Kinerja	kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau	1. Kualitas	Likert

---

Karyawan (Y)	produktivitas kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan secara individu maupun secara kelompok untuk mencapai target Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara IV Medan dalam melaksanakan tugas dengan tanggung jawab setiap individu.	2. Kuantitas 3. <i>Timeliness</i> 4. <i>Cost Effectiveness</i> 5. <i>Need for supervision</i> 6. <i>Interpersonal impact</i>
--------------	---	--

---

Sumber: Ansory dan Indrasari (2018), Himalaya et al (2021), dan Busro (2018)

***Populasi dan Sampel***

**Populasi**

Populasi merupakan bagian dari generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas, kuantitas dan kriteria tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi meliputi seluruh karakteristik sifat yang dimiliki oleh subjek (Sugiyono, 2019 : 44). Sehingga, dalam meneliti penulis perlu menentukan karakteristik subjek baru kemudian mencari populasi atau subjek yang secara keseluruhan memenuhi karakteristik tersebut. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara IV Medan sebanyak 392 orang.

**Sampel**

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2019 : 39). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu non *probability* sampling dimana teknik pengambilan sampel yang tidak memberi kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Penulis memilih teknik *purposive sampling* yang dimana teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu berdasarkan kriteria, sampel harus relevan dengan masalah yang diteliti dan mampu mewakili variasi karakteristik yang ada dalam populasi (Sugiyono, 2019 : 67). Penulis menetapkan karakteristik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu subjek merupakan karyawan *outsourcing* Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara IV Medan yang memiliki masa kerja lebih dari setahun dan tidak mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan pekerjaannya. Dari keseluruhan populasi yang sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, sampel untuk penelitian ini berjumlah 101 orang.

**Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif dengan model regresi berganda serta menggunakan bantuan software SPSS (*Statistic Product and Service Solution*). Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel. Jadi instrumen yang valid dan reliabel merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

***Analisis Data Deskriptif***

**Uji Validitas**

Dalam uji validitas kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuisioner tersebut. Pengujian untuk menentukan valid atau tidaknya dengan membandingkan r hitung dengan nilai r tabel. Jika r-hitung lebih besar dari r tabel maka item pertanyaan/pernyataan tersebut dikatakan valid.

Tabel 2. Tabel Uji Validitas Variabel X<sup>1</sup>

<b>Pernyataan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r table</b>	<b>Validitas</b>
item 1	0,541	0,284	Valid
Item 2	0,321	0,284	Valid
item 3	0,653	0,284	Valid
Item 4	0,298	0,284	Valid
Item 5	0,645	0,284	Valid
Item 6	0,592	0,284	Valid

Item 7	0,553	0,284	Valid
Item 8	0,451	0,284	Valid
Item 9	0,748	0,284	Valid
Item 10	0,329	0,284	Valid

Tabel 3. Tabel Uji Validitas Variabel X<sup>2</sup>

Pernyataan	r hitung	r table	Validitas
Item 1	0,392	0,284	Valid
Item 2	0,612	0,284	Valid
item 3	0,747	0,284	Valid
Item 4	0,532	0,284	Valid
Item 5	0,632	0,284	Valid
Item 6	0,420	0,284	Valid
Item 7	0,584	0,284	Valid
Item 8	0,765	0,284	Valid
Item 9	0,562	0,284	Valid
Item 10	0,321	0,284	Valid

Tabel 4. Tabel Uji Validitas Variabel Y

Pernyataan	r hitung	r table	Validitas
Item1	0,372	0,284	Valid
Item 2	0,554	0,284	Valid
Item 3	0,601	0,284	Valid
Item 4	0,672	0,284	Valid
Item 5	0,521	0,284	Valid
Item 6	0,345	0,284	Valid
Item 7	0,576	0,284	Valid
Item 8	0,598	0,284	Valid
Item 9	0,631	0,284	Valid
Item 10	0,592	0,284	Valid
Item 11	0,463	0,284	Valid
Item 12	0,382	0,284	Valid

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai korelasi antara skor item dan skor total, kemudian bandingkan dengan r table pada item 1 sampai 10 pada variabel X1, X2 dan variabel Y lebih besar dari 0,284 Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan dapat dikatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Kehandalan alat ukur mempengaruhi untuk mengukur tanpa kesalahan dan hasilnya selalu konsisten (tetap sama), meskipun digunakan oleh orang lain atau ditempat lain untuk mengukur hal yang sama, satu alat ukur dinilai handal jika pengukuran tersebut memberikan hasil yang konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai alpha cronbach's 0,00 s/d 0,20 berarti kurang reliabel
2. Nilai alpha cronbach's 0,21 s/d 0,40 berarti sedikit reliable
3. Nilai alpha cronbach's 0,41 s/d 0,60 berarti cukup reliabel
4. Nilai alpha cronbach's 0,61 s/d 0,80 berarti reliable
5. Nilai alpha cronbach's 0,81 s/d 1,00 berarti sangat reliabel

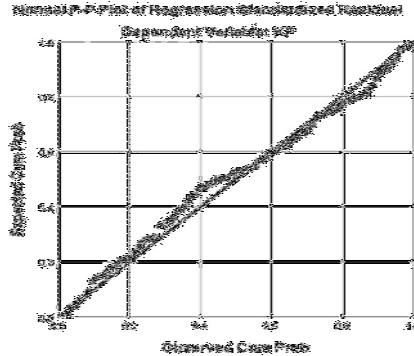
Tabel 5. Reliability Statistics

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,694	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,721	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,758	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, nilai *Cronbach's Alpha* variable X1, X2 dan Y berada pada nilai alpha cronbach's 0,61 s/d 0,80 berarti reliable.

**Uji Asumsi Klasik**  
**Uji Normalitas**

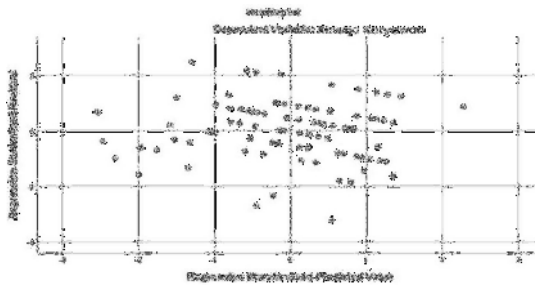
Untuk mengetahui ada tidaknya normalitas dalam model regresi, yaitu dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan dapat membentuk satu garis lurus diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang 101 menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya di bawah ini:



Gambar 1. normal P-P log Regression standardized

**Uji Heteroskedastisitas**

Bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain maka hasil pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian bahwa tingkat penyebaran titik data dalam penelitian ini tidak tersebar secara merata berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada gambar dibawah.



Gambar 2. Uji heteroskedastisitas

**Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Bahwa dari variabel pelatihan diperoleh VIF yaitu 1,874, sedangkan variabel motivasi kerja diperoleh VIF sebesar 1,932. Artinya dalam penelitian ini diantara tiga variabel bebas, sama-sama memiliki nilai <10, dengan demikian dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikorelasi.

Tabel 6. Koefesien Regresi Dengan Uji VIF

Model	Unstandardized		Standardized	t	t-tabel	Sig.	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients				Statistics	
	B	Std Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	58,829	9,932		6,321		,000		
Pelatihan	3,974	2,642	,032	3,831	2,079	,000	,643	1,874
Motivasi kerja	1,742	,023	1,712	4,642	2,079	,000	,687	1,932

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: output SPSS (2024)

**Uji Hipotesis**

1. Uji t (Uji Parsial/Individual)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen (Pelatihan dan Motivasi Kerja) terhadap variabel dependen ( Kinerja Karyawan ) secara parsial, nilai t tabel dapat terlihat sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Perhitungan Uji t

Model	Coefficientsa			t	t-tabel	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				Tolerance	VIF
	B	Std Error	Beta					
1 (Constant)	58,829	9,932		6,321		,000		
Pelatihan	3,974	2,642	,032	3,831	2,079	,000	,643	1,874
Motivasi kerja	1,742	,023	1,712	4,642	2,079	,000	,687	1,932

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, nilai t hitung dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pelatihan (X1) berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa untuk variabel Pelatihan nilai t hitung sebesar 3,831 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,079 dengan nilai probalitasnya (0,000 < 0,05) dan kesimpulannya Ho diterima H1 diterima maka secara individual Pelatihan mempunyai pengaruh yang nyata terhadap Kinerja karyawan Pada Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara IV Medan.
2. Motivasi Kerja (X2) berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa untuk variabel motivasi kerja nilai t hitung sebesar 4,642 dan lebih besar dari t tabel sebesar 2,079 dengan nilai probalitasnya (0,000 < 0,05) maka secara individual Motivasi Kerja berpengaruh nyata terhadap Kinerja karyawan Pada Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

2. Uji f (Uji Simultan)

Pengujian secara parsial untuk setiap koefisien regresi diuji untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat pada tingkat signifikan yang dipilih. Dari hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut:  $bl = f(k; n-k)$  Dari nilai F dapat ditarik kesimpulan tentang uji signifikan secara silmutan dengan melihat tabel dibawah ini:

Tabel 8. Hasil Perhitungan uji f

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	082,178	2	694,059	27,270	,000
Residual	1520,782	22	8,609		
Total	6102,960	26			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Motivasi kerja

Sumber : Data diolah

Dari hasil regresi yang ditunjukkan pada tabel diatas, pengaruh variabel Pelatihan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka diperoleh nilai signifikasi .000 < 0.05. hal ini menunjukan bahwa ketiga variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

**Koefisien Determinasi (R2)**

Koefisiensi determinasi (R2) digunakan untuk melihat besarnya kontribusi variabel-variabel bebas (independent) yaitu Pelatihan dan penggunaan motivasi kerja terhadap variabel terikat (dependen) yaitu kinerja karyawan. Adapun hasil yang didapat, koefisien Determinasi dalam penelitian ini adalah sebesar 0,843. Hal ini dapat dijelaskan bahwa 84,3 persen dari kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan dan motivasi kerja. 15,7 persen sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.

## ***Pembahasan***

### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis statistik yang diperoleh, diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan menjadi variabel prediktor yang cukup diperhitungkan bagi variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Afriani (2021) tentang pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwaswara. Penelitian ini menghasilkan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. asuransi Jiwaswara.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis statistik yang diperoleh, diketahui bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa individu yang memiliki motivasi kerja yang tinggi juga mempunyai motivasi kerja yang tinggi pula. Semakin individu dapat mengontrol dirinya dengan baik maka akan muncul motivasi yang mempengaruhi kinerja individu tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Irfansyah (2019) tentang pengaruh pelatihan dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ kota Makasar bahwa secara keseluruhan pelatihan yang sudah diterapkan pada karyawan sudah relevan dengan pekerjaan karyawan sehingga dapat membantu dan memudahkan mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap karyawan memiliki dorongan yang tinggi untuk mencapai kepuasan dirinya sehingga mereka akan bekerja dengan baik dan mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

### **Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis statistik yang diperoleh, diketahui bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya pelatihan kerja dapat mendorong kearah kemajuan dan meningkatkan mutu dan kualitas kerja bagi para karyawan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan dengan adanya motivasi kerja dapat mendorong tingkah laku seseorang dalam bekerja akan muncul motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sementara itu penelitian ini sejalan dengan penelitian Fatmawati (2021) yang menyatakan bahwa pelatihan dan kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan menghasilkan manfaat bagi karyawan serta organisasi dengan positif mempengaruhi kinerja karyawan melalui pengembangan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kompetensi dan perilaku. Kinerja karyawan dapat mempengaruhi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut.

## **KESIMPULAN**

Pada variabel Pelatihan secara individual atau parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Pada Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Untuk variabel Pelatihan nilai t hitung sebesar 3,831 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,079 dengan nilai probabilitasnya ( $0,000 < 0,05$ ).

Pada variabel Motivasi Kerja secara individual atau parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Pada Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Untuk variabel motivasi kerja nilai t hitung sebesar 4,642 dan lebih besar dari t tabel sebesar 2,079 dengan nilai probabilitasnya ( $0,000 < 0,05$ ).

Pada variabel Pelatihan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Pada Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa 84,3 persen dari Kinerja karyawan Pada Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara IV Medan dipengaruhi oleh Pelatihan dan Motivasi Kerja. 15,7 persen sisanya dipengaruhi oleh variabel diluar dari penelitian ini.

## **UCAPAN TERIMAKASIH**

Peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak yang sudah berkontribusi dalam pelaksanaan penelitian dan penyusunan artikel ini.

## **REFERENSI**

Abbas, S. A. (2023). Faktor-faktor pendorong motivasi dan perannya dalam mendorong peningkatan

- kinerja. *BALANCA: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 5(1), 45–54. <https://doi.org/10.35905/balanca.v4i1.4295>
- Ansori, A. F., & Indrasari. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi)*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Athief, F. H. N., Rizki, D., & ... (2022). Analisa program Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah dalam memfasilitasi sertifikat halal bagi UMKM di Surakarta. *Indonesia Journal of Halal*, 5(2), 96–105.
- Azhar, M., & Laily, N. (2019). Pengaruh kepemimpinan entrepreneur, motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Rumah Batik Dolly. *Jurnal Ilmu Riset dan Manajemen*, 8(8), 11.
- Azwar, S. (2017). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2019). *Metode penelitian (Cet. ke-III)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bambang Irijanto, H. S. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada industri UMKM di wilayah D.I. Yogyakarta. *Journal of Maksipreneur: Management, Cooperative, and Entrepreneurship (JMP)*, 5(2), 11.
- Basu, S. (2023). Motivation and its impact on employee performance. *American Journal of Social Development and Entrepreneurship*, 2(2), 22–25.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Elida Agustinah, & Naser, J. A. S. M. (2020). Pengaruh kompetensi, budaya organisasi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada UKM Batik Tulis di Malang Raya. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 21(1), 11.
- Fauzi, A. (2019). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang Medan. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Firmansyah, A., & Aima, H. (2020). Pengaruh pelatihan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *KINERJA*, 17(2), 172–185.
- Hasanah, N. (2019). Mudah memahami usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Dalam Undang-Undang No. 20 (Issue 1).
- Herlina, T., Dewi, R., & Anisa, M. (2022). Pengaruh pelatihan, kompetensi, dan penempatan karyawan terhadap motivasi kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 57–66.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 5(1), 16–23.
- Ishak, A. H. S. (2018). Kinerja pegawai outsourcing di PT. Telkom Divre VII Kota Makassar. *Jurnal Kolaborasi Administrasi Publik*, 4(3), 11.
- Iskandar, H. (2020). Pengaruh penempatan kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship*, 8(4), 11.
- Kasmir. (2018). *Dasar-dasar perbankan (Edisi Revisi 2014)*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Khoiron, A. K., & A. M. (2019). *Metode penelitian kualitatif*. Yogyakarta: Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo (LPSP).
- Kurniasari, R. (2018). Pemberian motivasi serta dampaknya terhadap kinerja karyawan pada perusahaan telekomunikasi Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 2(1), 32–39. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v2i1.2551>
- Lamain, R. A., Kalangi, J. A., & Mukuan, D. D. (2022). Pengaruh penilaian kinerja dan upah lembur terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Arkora Indonesia. *Productivity*, 3(3), 12–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v2i1.2551>
- Mangknegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan (Cet. ke-10)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mustofiah, E. (2017). Pengaruh etos kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Lida Jaya di Desa Padurenan Gebog Kudus. Kudus: STAIN Kudus.
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 2(3), 222–236. <http://dx.doi.org/10.30596/liabilities.v2i3.3993>
- Nadia, R., Muslimin, H., & Damayanti, D. (2022). Pengaruh pelatihan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada staff administrasi PT Swadharma Sarana Informatika Yogyakarta). *UMMagelang Conference Series*.
- Pohan, G. (2022). Pengaruh penempatan dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai UPT Puskemas

- Hamparan Perak. Medan: Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara.
- Putri, R. W., & Astuti, P. (2022). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 12(1), 1–15. <http://dx.doi.org/10.12928/fokus.v12i1.5713>
- Republika. (2019). Persaingan usaha dalam perspektif hukum nasional dan hukum Islam. Jakarta: Republika. <https://republika.co.id>
- Sari, E. (2019). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Kwala Madu. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Sholiha, M. (2017). Pengaruh tingkat kesehatan bank terhadap pertumbuhan laba perusahaan dengan metode RGEC (Studi pada Bank BUMN yang terdaftar di BEI periode 2015–2018). *Ekonomo dan Manajemen*, 1, 54.
- Sidiq, U., Choiri, M., & Mujahidin, A. (2019). Metode penelitian kualitatif di bidang pendidikan. Malang: CV. Nata Karya.
- Simanjuntak, F. A. (2021). Pengaruh pelatihan dan tunjangan terhadap PT. Deka Konstruksindo Persada Medan. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 1(4), 13–27. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v1i4.344>
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). Manajemen sumber daya manusia menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetensi SDM. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Suwati, Y. (2020). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(1), 11.
- Widodo, E. S. (2015). Manajemen pengembangan sumber daya manusia. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.
- Yusuf, A. M. (2017). Metode penelitian: Kuantitatif, kualitatif, dan penelitian gabungan. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Zillah, F., Husniati, R., & Aziz, A. (2022). Pengaruh pelatihan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 3(1), 213–232. <https://doi.org/10.35912/simo.v3i1.677>
- Zinni, Z., Siregar, D. R., & Simanjuntak, D. C. Y. (2021). Pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PTPN III Kebun Rambutan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 5(2), 667–689. <http://dx.doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1061>