



**ANALISIS PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI
KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO)
DIVRE I SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

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

Oleh :

GETIA FEBIYONA BR. TARIGAN

NPM :1915310126

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2024**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL

: ANALISIS PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVRE I SUMATERA UTARA

NAMA

: GETIA FEBIYONA BR. TARIGAN

N.P.M

: 1915310126

FAKULTAS

: SOSIAL SAINS

PROGRAM STUDI

: Manajemen

TANGGAL KELULUSAN

: 11 Mei 2024

DIKETAHUI

DEKAN



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

KETUA PROGRAM STUDI



Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

DISETUJUI

KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I



Annisa Sanny, S.E., M.M.

PEMBIMBING II



Dr. Muhammad Alfahmi, S.E., M.M.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : GETIA FEBIYONA BR. TARIGAN
NPM : 1915310126
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI
KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVRE I
SUMATERA UTARA

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya proposal melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

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



, Mei 2024

Getia Febiyona Br. Tarigan
1915310126

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Getia Febiyona Br. Tarigan
NPM : 1915310126
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Medan

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

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

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

Medan, Mei 2024



embuat pernyataan

Getia Febiyona Br. Tarigan
1915310126

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui lebih jelas bagaimana “Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara” Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan 50 orang responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian kuesioner. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan formula statistik, yakni dengan menggunakan analisis regresi berganda yang pengelolahannya dilakukan dengan program SPSS Versi 25. Hasil pengujian untuk variabel pelatihan kerja menunjukkan bahwa hasil pengujian untuk variabel pelatihan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $2,396 > t_{tabel}$ sebesar 2,01 dengan nilai signifikan $0,021 < 0,05$, maka hipotesis H1 diterima dan H0 ditolak, artinya bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara. Hasil pengujian untuk variabel motivasi kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $4,505 > t_{tabel}$ sebesar 2,01 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H2 diterima dan H0 ditolak, artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara. Hasil pengujian untuk variabel disiplin kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $6,305 > t_{tabel}$ sebesar 2,01 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H3 ditolak dan H0 diterima, artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara. Nilai F_{hitung} sebesar $132,731 > F_{tabel}$ sebesar 2,81 dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H4 diterima dan H0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This research aims to test and find out more clearly how "Analysis of the Effect of Job Training, Work Motivation and Work Discipline on the Performance of PT Employees. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I North Sumatra" This research used quantitative methods involving 50 respondents. Data collection was carried out using questionnaires. The data obtained were analyzed using statistical formulas, namely by using multiple regression analysis which was processed using the SPSS Version 25 program. The test results for the job training variable showed that the test results for the job training variable showed a tcount value of 2.396 > ttable of 2.01 with significant value 0.021 < 0.05, then hypothesis H1 is accepted and H0 is rejected, meaning that job training has a positive and partially significant effect on the performance of PT employees. Indonesian Railways (Persero) Divre I North Sumatra. The test results for the work motivation variable show a tcount value of 4.505 > ttable of 2.01 with a significant value of 0.000 < 0.05, so hypothesis H2 is accepted and H0 is rejected, meaning that work motivation has a partially positive and significant effect on the performance of PT employees. Indonesian Railways (Persero) Divre I North Sumatra. The test results for the work discipline variable show a tcount value of 6.305 > ttable of 2.01 with a significant value of 0.000 < 0.05, so hypothesis H3 is rejected and H0 is accepted, meaning that work discipline has a partially positive and significant effect on the performance of PT employees . Indonesian Railways (Persero) Divre I North Sumatra. The Fcount value is 132.731 > Ftable is 2.81 and is significant 0.000 < 0.05, so the hypothesis H4 is accepted and H0 is rejected, so it can be concluded that work training, work motivation and work discipline have a positive and significant effect simultaneously on the performance of PT employees. Indonesian Railways (Persero) Divre I North Sumatra.

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

MOTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Semua impian kita bisa terwujud jika kita memiliki keberanian untuk mengejarnya”

Tugas Akhir ini kupersembahkan untuk:

- Kedua orang tuaku atas limpahan doa dan kasih sayang yang tak terhingga dan selalu memberikan yang terbaik.

Teman-teman Manajemen senasib, sepejuangan dan sepenanggungan, terima kasih atas semangat dan doa yang luar biasa.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Segala puji dan syukur peneliti ucapkan atas ke hadirat Allah SWT. berkat rahmat dan hidayah-Nya yang telah dilimpahkan sejak penulis mencari ide, mengajukan, menyusun, serta peneliti dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan tepat pada waktunya. Adapun judul skripsi “**Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara**” untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Fakultas Sosial Sains di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Pada kesempatan ini tidak lupa peneliti juga mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan bantuan dalam menyelesaikan Skripsi ini. Untuk itu peneliti juga ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, M.Sc.M selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

4. Ibu Annisa Sanny, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing I peneliti yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan, bimbingan, dan saran dalam proses penyusunan proposal ini sehingga selesai dengan baik.
5. Bapak Dr. Muhammad Alfahmi, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing II peneliti yang telah memberikan masukan dan arahan dalam penulisan proposal ini sehingga tersusun dengan rapi dan benar.
6. Terimakasih kepada seluruh dosen dan civitas akademik Universitas Pembangunan Panca Budi yang telah memberikan ilmunya kepada saya dan memberikan motivasi menjadi mahasiswa yang berilmu dan bertaqwa.
7. Kepada Pimpinan dan seluruh pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara, yang telah mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut dan telah memberikan bantuan data yang diperlukan selama penyusunan proposal ini.
8. Kepada Kedua Orang Tua peneliti yakni Ayahanda Firman Jaya Tarigan dan Ibunda Rostina Br Sembiring yang paling peneliti sayangi yang tiada hentinya mensupport, dan mendoakan peneliti dalam meraih gelar sarjana ini.
9. Kepada saudara kandung tersayang Vanya Dwi Jayanti Br. Tarigan, dan San Fija Tarwi Tarigan yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada peneliti sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini.
10. Kepada teman-teman Seperjuangan SI : Sri Indah, Siti Aisyah Siregar, Werda Maria Sembiring dan seluruh teman-teman lainnya angkatan 2019 yang telah memberikan semangat dan kebersamaan kepada peneliti selama ini.

Dalam penulisan Skripsi ini dikarenakan keterbatasan ilmu pengetahuan yang peneliti miliki, maka peneliti menyadari sepenuhnya bahwa Skripsi ini masih ini masih jauh dari kata sempurna. Peneliti mengharapkan kritik dan saran agar dapat memperbaiki kekurangan sehingga Skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Amin, terima kasih.

Medan, Mei 2024

Peneliti

Getia Febiyona Br. Tarigan

NPM. 1915310126

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
LEMBARAN MOTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	11
C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah	11
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	12
E. Keaslian Penelitian.....	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	16
1. Kinerja.....	16
a. Pengertian Kinerja.....	16
b. Tujuan Kinerja	17
c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	18
d. Indikator Kinerja	19
2. Pelatihan Kerja	20
a. Pengertian Pelatihan Kerja	20
b. Tujuan Pelatihan Kerja.....	21
c. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja	21
d. Indikator Pelatihan Kerja	21
3. Motivasi Kerja.....	23
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	23
b. Tujuan Motivasi Kerja	24
c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	25
d. Indikator Motivasi Kerja	26
4. Disiplin Kerja	27
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	27
b. Tujuan Disiplin Kerja.....	28
c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	29
d. Indikator Disiplin Kerja	29
B. Penelitian Sebelumnya	30
C. Kerangka Konseptual	33
D. Hipotesis.....	36

BAB III	METODE PENELITIAN	
	A. Pendekatan Penelitian	37
	B. Lokasi dan Waktu Penelitian	37
	C. Populasi dan Sampel	38
	D. Jenis Dan Sumber Data	39
	E. Definisi Operasional Variabel.....	40
	F. Teknik Pengumpulan Data.....	42
	G. Teknik Analisis Data.....	43
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian.....	50
	1. Deskripsi Objek Penelitian	50
	a. Sejarah Singkat PT. KAI Divre I Sumut	50
	b. Visi dan Misi PT. KAI Divre I Sumut.....	51
	c. Struktur Organisasi PT. KAI Divre I Sumut	52
	2. Deskripsi Karakteristik Responden	53
	3. Deskripsi Jawaban Responden	55
	4. Uji Kualitas Data	60
	a. Pengujian Validitas	60
	b. Reliabilitas	63
	5. Pengujian Asumsi Klasik	63
	a. Uji Normalitas Data	64
	b. Uji Multikolinieritas	65
	c. Uji Heterokedesitas	66
	6. Regresi Linier Berganda	67
	7. Uji Hipotesis	69
	a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)	69
	b. Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	71
	8. Koefisien Determinasi.....	72
	B. Pembahasan	73
	1. Hipotesis 1.....	73
	2. Hipotesis 2.....	75
	3. Hipotesis 3.....	77
	4. Hipotesis 4.....	78
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan	80
	B. Saran.....	81

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1	Data Penilaian Kinerja Pegawai Pada Tahun 2023 3
Tabel 1.2	Pra Survei Mengenai Kinerja Pegawai 3
Tabel 1.3	Pra Survei Mengenai Pelatihan Kerja 6
Tabel 1.4	Pra Survei Mengenai Motivasi Kerja 8
Tabel 1.5	Rekapitulasi Absensi Pegawai (Sistem Finger Print) 9
Tabel 1.6	Pra Survei Mengenai Disiplin Kerja 10
Tabel 2.1	Penelitian Sebelumnya 30
Tabel 3.1	Jadwal Proses Penelitian 37
Tabel 3.2	Jumlah Posisi Jabatan Pegawai Pada PT. KAI Divre I Sumut 39
Tabel 3.3	Definisi Operasional Variabel 40
Tabel 3.4	Penilaian Untuk Jawaban Kuesioner 43
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 53
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 54
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan 54
Tabel 4.4	Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden 55
Tabel 4.5	Jawaban Responden pada Variabel Pelatihan Kerja (X_1) 56
Tabel 4.6	Jawaban Responden pada Variabel Motivasi Kerja (X_2) 57
Tabel 4.7	Jawaban Responden pada Variabel Disiplin Kerja (X_3) 58
Tabel 4.8	Jawaban Responden pada Variabel Kinerja Pegawai (Y) 59
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Data Pelatihan Kerja (X_1) 60
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Data Motivasi Kerja (X_2) 61
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Data Disiplin Kerja (X_3) 62
Tabel 4.12	Hasil Uji Validitas Data Kinerja (Y) 62
Tabel 4.13	Hasil Uji Reliabilitas 63
Tabel 4.14	Hasil Uji Kolmogorov Smirnov 65
Tabel 4.15	Hasil Uji Multikolinieritas 66
Tabel 4.16	Hasil Uji Regresi Linier Berganda 68
Tabel 4.17	Hasil Uji Parsial (t) 70
Tabel 4.18	Hasil Uji Simultan (F) 72
Tabel 4.19	Hasil Uji Koefisien Determinasi 73
Tabel 4.20	Tipe Hubungan Pada Uji Determinasi 74

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	35
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	52
Gambar 4.2 Hasil Grafik Histogram Uji Normalitas	64
Gambar 4.3 Hasil Uji P-P Plot Uji Normalitas	64
Gambar 4.4 Hasil <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	67

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia memegang peranan penting di dalam suatu perusahaan. Manajemen yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia akan berdampak pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dan merupakan modal penting sebagai aset berharga bagi perusahaan karena memiliki daya kompetitif yang tinggi dan memiliki kinerja yang baik untuk mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Peran penting manajemen sumber daya manusia adalah sebuah perusahaan/organisasi yaitu bahwa segala kemampuan yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk memperoleh keberhasilan dalam mencapai tujuan di dalam perusahaan tersebut.

Kinerja merupakan suatu kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada pegawai. Dengan kinerja pegawai yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala permasalahan-permasalahan perusahaan dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada perusahaan dapat teratasi dengan baik. Menurut Kasmir (2018:182), mengatakan “Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan dari perusahaan akan tercapai. Kinerja pegawai tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut.

Sehingga kinerja pegawai adalah hal yang harus diperhatikan oleh pemimpin dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Hasil dari kinerja pegawai dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk menciptakan kinerja pegawai yang efektif, tidak cukup hanya dengan motivasi dan semangat kerja yang tinggi saja melainkan harus didukung oleh faktor lainnya yaitu disiplin kerja.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara merupakan Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang bergerak menyelenggarakan jasa transportasi angkutan kereta api yang meliputi angkutan penumpang dan barang. Hampir semua jalur yang beroperasi memiliki layanan angkutan kereta api penumpang yang dijalankan secara teratur.

Pada transportasi darat salah satunya yaitu kereta api merupakan transportasi masyarakat yang mempunyai beberapa keunggulan dan banyak diminati masyarakat. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara telah mencoba memberikan pilihan agar masyarakat terpenuhi aksesibilitasnya dalam melakukan kegiatan ke tempat tujuan. Adapun keunggulan menggunakan kereta api yaitu memiliki kapasitas angkut massal, hemat bahan bakar, penggunaan energi berdampak efisiensi harga, tepat waktu karena memiliki jalur tersendiri, polusi kecil, dan aksesibilitasnya baik. Perusahaan ini menyadari pentingnya pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik agar mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Berikut dapat dilihat data yang menggambarkan penilaian kinerja pegawai pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Pada Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara

Perilaku Kerja	Bobot (%)	2021	2022	2023
		Nilai Capaian	Nilai Capaian	Nilai Capaian
Disiplin	10	90	80	75
Tanggung Jawab	10	90	85	80
Kejujuran	10	95	90	85
Kepemimpinan	5	90	85	85
Kerja Sama	5	80	75	75
Hasil Kerja				
Kualitas Kerja	20	85	70	65
Kuantitas Kerja	20	75	70	70
Keterampilan Kerja	20	75	70	65
	100	85	78	75

Sumber : Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara, 2023

Berdasarkan pada Tabel 1.1 dapat dilihat kinerja pegawai dari beberapa aspek penilaian Kinerja pada tahun 2021-2023. Adapun aspek penilaian yang menjadi pertimbangan penilaian kerja adalah perilaku kerja dan hasil kerja pegawai. Terdapat hasil penilain kinerja pegawai pada tahun 2021 termasuk kedalam kategori baik, sedangkan pada tahun 2022 dan 2023 mengalami penurunan yang cukup drastis sehingga kinerja pegawai menjadi kategori cukup baik.

Menurunnya nilai capaian pegawai pada aspek perilaku kerja dan hasil kerja menunjukkan bahwa terjadi penurunan kinerja pegawai dari tahun 2021-2023 pegawai pada PT. Kereta Api Indoesia (Persero) Divre I Sumatera Utara belum memberikan dampak yang baik pada kinerja pegawai.

Untuk melihat tingkat kinerja pegawai maka peneliti melakukan pembagian angket pra survei agar dapat diketahui fenomena masalah terkait tingkat kinerja pegawai.

Berikut ini hasil Pra Survei yang dilakukan terhadap 20 pegawai yang dilakukan peneliti untuk mengukur permasalahan pada kinerja pegawai :

Tabel 1.2 Pra Survei Mengenai Kinerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara

No.	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya		Tidak	
		Frek	%	Frek	%
1.	Saya mengerjakan hasil pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan perusahaan	9	45%	11	55%
2.	Saya memiliki tingkat pengetahuan yang luas terhadap bagian pekerjaan yang dikerjakan	7	35%	13	65%
3.	Ketika rekan kerja saya berhalangan hadir, saya mengambil tanggung jawab untuk menggantikannya sementara	8	40%	12	60%
4.	Saya mampu melakukan pekerjaan saya dan juga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kompak sesama rekan kerja.	9	45%	11	55%
5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	6	30%	14	70%

Sumber : PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara

Berdasarkan tabel 1.2 Pra Survei Kinerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara dapat dilihat bahwa sebagian pegawai belum dapat memanfaatkan waktu secara efektif dan efisien selama bekerja dan karyawan belum dapat mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Maka dari itu para pegawai sebaiknya dapat meningkatkan kualitas dan mutu kerjanya sehingga bisa menghasilkan pekerjaan yang efisien untuk perusahaan. Hal tersebut menunjukkan benar adanya permasalahan pelatihan pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.

Adapun salah satu faktor yang meningkatkan kinerja pegawai yaitu pelatihan kerja. Pelatihan kerja adalah salah satu jalur untuk meningkatkan kualitas dan mengembangkan karier tenaga kerja. Dengan adanya pelatihan kerja, para dapat memiliki pengetahuan, kemampuan, serta keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Menurut Dessler (2017: 271) Pelatihan adalah proses pengajaran kemampuan dasar yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaannya kepada karyawan yang baru atau sudah bekerja . Perusahaan membutuhkan tenaga-tenaga yang berkompeten dibidangnya untuk meningkatkan profit dan perkembangan perusahaan tersebut. Karena itu pelatihan dinilai sebagai salah satu hal yang efektif untuk meningkatkan kemampuan karyawan dan mendukung perkembangan perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara, dari hasil pengamatannya bahwa pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan tersebut belum seutuhnya dilakukan dengan baik. Terdapat informasi yang didapat oleh peneliti, menurut pegawai dari bagian bidang yang berhubungan dengan pelatihan pengembangan pegawai bahwa jumlah penerapan pada program pelatihan dan penguasaan isi dari pelatihan belum dilaksanakan dengan baik sehingga mengalami penurunan. Adapun yang mengakibatkan hal ini terjadi karena memberlakukan strategi-strategi yang baru sebagai ketetapan perusahaan tersebut.

Berikut ini hasil Pra Survei yang dilakukan terhadap 20 pegawai yang di lakukan peneliti untuk mengukur permasalahan pada pelatihan kerja :

Tabel 1.3 Pra Mengenai Survei Pelatihan Kerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara

No.	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya		Tidak	
		Frek	%	Frek	%
1.	Instruktur mampu menguasai materi pelatihan sehingga dapat menjelaskan komponen-komponen dalam pelatihan dengan baik	10	50%	10	50%
2.	Saya memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman	9	45%	11	55%
3.	Materi yang diberikan lengkap sehingga mudah dipahami	7	35%	13	65%
4.	Metode pelatihan yang digunakan selama ini sesuai dengan materi yang disampaikan	8	40%	12	60%
5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah setelah mengikuti pelatihan	6	30%	14	70%

Sumber : PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara

Berdasarkan Tabel 1.3 Pra Survei di atas terdapat masih ada pegawai yang belum dapat menguasai isi dari pelatihan yang telah diberikan oleh pihak perusahaan dan masih ada pegawai yang belum dapat melaksanakan pelatihan tersebut dengan baik. Pelatihan kerja tersebut memang harus diberikan bahkan sangat bermanfaat untuk pelaksanaan pekerjaan karyawan yang bersangkutan di perusahaan tersebut serta dapat mengembangkan kepribadian dan sikap positif seluruh karyawan terhadap sesama pegawai perusahaan tersebut. Adapun beberapa program pelatihan dan pengembangan yang telah dilakukan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara diantaranya yaitu Basic Development Program, Managerial Development Program, Modern Port Operation, dan Risk Management.

Terdapat juga faktor yang meningkatkan kinerja pegawai selain pelatihan kerja yaitu diperlukannya semangat bekerja dan motivasi kerja pegawai yang tinggi, pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sangat begitu besar. Setiap pegawai mempunyai motivasi yang berbeda-beda dalam bekerja.. Menurut Edy Sutrisno (2019:110) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Meningkatnya kemauan untuk bekerja dengan sukarela tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga akan meningkatkan kinerja yang baik. Sedangkan seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang rendah, pegawai akan kerja seenaknya dan tidak berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Masalah pengaruh motivasi kerja dengan kinerja pegawai adalah hal yang menarik untuk dibahas karena dibalik kesuksesan perusahaan terdapat perjuangan besar dari setiap pegawai. Motivasi dari pegawai ini berguna untuk tetap menjalankan dan mempertahankan keberadaan perusahaan. Perusahaan akan rugi jika tidak memperhatikan topik mengenai pengaruh motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Setiap perusahaan tentu ingin mencapai tujuan, untuk mencapai tujuan tersebut peranan manusia sangatlah penting.

Dari hasil pengamatan yang telah dilakukan, peneliti mendapat informasi dari beberapa pegawai di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara terdapat permasalahan yang terjadi dalam motivasi kerja karena kurangnya pemberian perhatian dari pimpinan atas apa yang dibutuhkan pegawai dalam bekerja. Sehingga terjadi kurang maksimalnya kinerja para pegawai yang dapat dilihat dari kualitas hasil kerja pegawai sebagian masih kurang maksimal.

Berikut ini hasil Pra Survei yang dilakukan terhadap 20 pegawai yang di lakukan peneliti untuk mengukur permasalahan pada motivasi kerja :

Tabel 1.4 Pra Survei Mengenai Motivasi Kerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara

No.	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya		Tidak	
		Frek	%	Frek	%
1.	Saya diberi kesempatan untuk promosi jabatan jika memenuhi persyaratan	7	35%	13	65%
2.	Saya telah mendapatkan ketenteraman bekerja di perusahaan	9	45%	11	55%
3.	Semua fasilitas peralatan di perusahaan sesuai dengan kebutuhan saya	8	40%	12	60%
4.	Saya selalu bekerja dengan lebih baik untuk meningkatkan prestasi kerja saya, sehingga hasil kerja saya maksimal	9	45%	11	55%
5.	Atasan saya memberikan pujian secara lisan terhadap keberhasilan tugas yang baik.	5	25%	15	75%

Sumber : PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara

Berdasarkan Tabel 1.4 hasil Pra Survei di atas dapat diketahui bahwa motivasi kerja PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara dimana masih kurang diberikannya dukungan diberikan kepada pegawai sehingga mengakibatkan rendahnya semangat kerja dan masih ada pegawai yang belum berusaha dalam mengembangkan kreativitas dalam bekerja. Sehingga terbukti bahwa terdapat permasalahan pada motivasi kerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.

Selain faktor motivasi kerja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, disiplin kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja suatu kunci keberhasilan suatu perusahaan atau pun organisasi dengan kebijakan sumber daya manusia dalam memegang tugas kerjanya.

Menurut Sinambela (2018:335) menyimpulkan bahwa, Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan

norma-norma sosial yang berlaku. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari pegawai seperti melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, datang dengan tepat waktu, serta menaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari pegawai sehingga target perusahaan akan tercapai.

Berikut disajikan rekapitulasi absensi karyawan yang menunjukkan tingkat disiplin kerja karyawan di perusahaan.

Tabel 1.5 Rekapitulasi Absensi Pegawai (Sistem *Finger Print*)

Periode	Jumlah Karyawan	Izin	Sakit	Alpa	T1	T2
Januari	50	5	6	2	7	-
Februari	50	10	11	-	9	-
Maret	50	12	5	-	12	2
April	50	14	8	1	13	-
Mei	50	7	10	-	9	-
Juni	50	5	6	1	11	-
Juli	50	8	11	3	-	5
Agustus	50	10	5	2	3	-
September	50	7	8	1	7	-
Oktober	50	8	10	1	6	-

Sumber : PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara

Keterangan :

- a. TA (Tidak Absen) : Karyawan pada saat kedatangan tanda tangan di absen, tetap ketika pulang kerja tidak tanda tangan, dianggap tidak absen.
- b. T1 (Terlambat Satu), terlambat masuk kerja lebih dari 5 (lima) menit sampai 15 (lima belas) menit.
- c. T2 (Terlambat Dua), terlambat masuk kerja lebih dari 15 (lima belas) menit sampai 30 (tiga puluh) menit dan lebih.

Data di atas menunjukkan tingkat keterlambatan T1 (Terlambat Satu) yang cukup tinggi dan menjadi salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya disiplin kerja karyawan. Pada kolom alpa dapat dilihat bahwasanya karyawan yang

alpa atau tidak hadir yang masih ada. Di samping itu dapat dilihat bahwasanya tingkat keterlambatan karyawan yang cukup tinggi hal ini menggambarkan bahwasanya penerapan kedisiplinan pada karyawan belum efektif hal ini dapat dilihat pada tabel rekapitulasi absensi karyawan yang manabanyak karyawan yang telat masuk ke kantor. Karyawan tidak bekerja dengan maksimal sesuai dengan waktu yang ada sehingga banyak pekerjaan yang tidak selesai. Hal ini harus menjadi fenomena masalah yang harus dievaluasi.

Terdapat juga fenomena yang ditemukan di lapangan terkait dengan disiplin kerja yaitu masih rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai dapat dilihat masih ada ditemukan pegawai yang belum dapat melaksanakan sepenuhnya tanggung jawab seperti masih ada beberapa keterlambatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga mengakibatkan terlambatnya suatu pekerjaan yang telah diberikan atasan. Selain itu masih ada pegawai yang tidak tepat waktu saat datang ke kantor dan lebih cepat meninggalkan ruangan kantor sebelum waktunya jam istirahat. Berikut ini hasil Pra Survei yang dilakukan terhadap 20 pegawai yang di lakukan peneliti untuk mengukur permasalahan pada disiplin kerja :

Pra Survei Mengenai Disiplin Kerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara

No	Pernyataan	Ya		Tidak	
		Frek	%	Frek	%
1	Pegawai selalu hadir tepat waktu	6	37,50	14	62,50
2	Pegawai tidak keluar kantor pada saat jam kerja	7	45	13	55
3	Pegawai mampu bekerja dengan teliti	9	47,50	11	52,50

Sumber : PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara

Berdasarkan tabel 1.5 diatas dapat diketahui mengenai pernyataan disiplin kerja perusahaan dimana karyawan masih kurang tepat waktu dalam kehadiran, karyawan masih banyak yang keluar kantor pada saat jam kerja, dan karyawan belum mampu bekerja dengan teliti. Fenomena masalah di atas harus dievaluasi agar kinerja karyawan dapat meningkat karena karyawan BUMN sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti dapat dilihat bahwa disiplin kerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara terdapat pegawai yang belum dapat menyelesaikan suatu pekerjaannya dengan tepat waktu dan masih banyak pegawai yang datang ke kantor tidak tepat waktu. Sehingga mengakibatkan rendahnya disiplin kerja terhadap pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.

Berdasarkan fenomena di atas, maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka identifikasi masalah dalam penelitian tersebut yaitu :

1. Pelatihan yang dilakukan di perusahaan kurang efektif dalam meningkatkan kemampuan kerja pegawai.
2. Pegawai kurang diberikan motivasi (dorongan) sehingga mengakibatkan rendahnya semangat kerja.

3. Pegawai belum sepenuhnya patuh terhadap aturan yang ada di perusahaan.
4. Pegawai belum dapat mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka peneliti membatasi variabel-variabel yang akan diteliti agar lebih fokus dan spesifik. Oleh karena itu peneliti hanya fokus meneliti pada variabel pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai variabel independen sedangkan variabel dependennya adalah kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara?
- b. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara?
- c. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara?

- d. Apakah pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berikut ini tujuan dari penelitian antara lain :

- a. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.
- d. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

Berikut ini manfaat dari penelitian antara lain :

a. Manfaat Akademis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dalam penelitian dengan konsep pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini menjadi acuan dan bahan masukan dalam mengatasi masalah kinerja pegawai, khususnya yang berkaitan dengan pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja.

2) Bagi Peneliti

Dapat menambah pengetahuan dan menerapkan teori-teori mengenai masalah yang sebenarnya terjadi pada suatu perusahaan khususnya pada pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

3) Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat menjadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti di bidang permasalahan yang sama di masa yang akan datang kedepannya.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan penelitian Latifah Hanum yang berjudul : Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Sedangkan penelitian ini berjudul : Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.

Adapun perbedaan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Variabel Penelitian

Penelitian terdahulu menggunakan 2 variabel independen yaitu pelatihan dan motivasi kerja dan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 variabel independen yaitu pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja dan variabel dependennya adalah kinerja pegawai.

2. Jumlah Observasi/Sampel (n)

Penelitian terdahulu populasi berjumlah 659 pegawai, dan sampel berjumlah 86 pegawai. Sedangkan pada penelitian ini populasi berjumlah 50 pegawai, dan sampel berjumlah 50 pegawai dengan menggunakan sampling jenuh (sensus).

3. Waktu Penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2019, sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada tahun 2023.

4. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian terdahulu pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, sedangkan lokasi penelitian ini pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja pegawai sangat mempengaruhi tingkat kesuksesan pada suatu perusahaan atau organisasi. Kinerja pegawai yang bagus akan menghasilkan perkembangan bisnis yang baik pada perusahaan atau organisasi. Dan sebaliknya, kinerja pegawai yang buruk juga akan berdampak buruk pada kesuksesan perusahaan atau organisasi. Kinerja yang maksimal didukung dengan adanya insentif yang sesuai dengan keberhasilan pegawai dalam mencapai suatu target, dengan hal itu dapat menguntungkan perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu, dan semangat kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Edy Sutrisno (2013:149) menyatakan bahwa Kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam bekerja. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Litjan Poltak Sinambela (2018:480), mengemukakan bahwa Kinerja didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu, kinerja sangatlah penting sebab dengan kinerja ini akan

diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Dari beberapa pengertian kinerja menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa dengan adanya kinerja pegawai sangat penting bagi perusahaan maupun organisasi karena bisa memberikan peluang kepada seluruh pegawai untuk mengambil langkah perbaikan. Jika kinerja pegawai di perusahaan tidak baik, maka akan berpengaruh terhadap perkembangan dan kemajuan dari perusahaan tersebut

b. Tujuan Kinerja

Adapun tujuan kinerja menurut Sinambela (2018:503-504) yaitu sebagai berikut :

- 1) Pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi. Tentang arah perusahaan secara umum.
- 2) Sebuah aspirasi.
- 3) Tanggung jawab setiap individu.
- 4) Membantu mendefinisikan harapan atau target kinerja.
- 5) Menguasai kerangka kerja bagi supervisor.
- 6) Berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu.
- 7) Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
- 8) Sifatnya luas.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Edy Sutrisno (2013:152) terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

1) Kompetensi

Adalah tingkat pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan penguasaan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang diberikan.

2) Inisiatif

Adalah tingkat inisiatif atau kesediaan melaksanakan tugas pekerjaan dan penanganan masalah-masalah yang timbul.

3) Pelatihan Kerja

Pelatihan Kerja bertujuan meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

4) Kecekatan Mental

Adalah tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan metode kerja.

5) Loyalitas

Loyalitas karyawan dalam mencurahkan segala kemampuan dan tenaganya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan untuk hasil terbaik.

6) Motivasi Kerja

Motivasi Kerja adalah rasa semangat karyawan dalam bekerja untuk menghasilkan pekerjaan yang terbaik.

7) Penghargaan

Penghargaan adalah suatu yang bersifat finansial maupun non-finansial yang diberikan kepada karyawan atas usaha dan kinerja yang selama ini dilakukan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

8) Disiplin Kerja

Disiplin Kerja adalah kedisiplinan karyawan dalam mematuhi segala peraturan, prosedur, dan norma yang berlaku di perusahaan termasuk ketepatan waktu.

d. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Edy Sutrisno, (2014 : 152) indikator kinerja pegawai diantaranya:

1) Hasil Kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2) Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas dari hasil kerja.

3) Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4) Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

5) Disiplin Waktu dan Absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran atau absensi.

2. Pelatihan Kerja

a. Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah kegiatan melatih atau mengembangkan suatu keterampilan dan pengetahuan kepada diri sendiri atau orang lain, yang berkaitan dengan kemampuan tertentu yang dianggap berguna. Pelatihan pegawai merupakan suatu program umum dalam mengembangkan sumber daya manusia atau tenaga kerja. Pelatihan dievaluasi sebagai salah satu media yang efektif agar meningkatkan kemampuan pegawai serta mendukung laju perkembangan perusahaan.

Pelatihan menambah keahlian yang diperlukan serta membantu dalam pengembangan pegawai dan pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Menurut Mangkunegara (2017:44) Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Adapun Veithzal Rivai (2014:173) dalam melakukan Pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang. Metode pelatihan terbaik tergantung dari berbagai faktor. Sedangkan menurut Rachmawati (2018:110) menjelaskan bahwa, "Pelatihan adalah sebuah wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap serta proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar yang dibutuhkan".

Dari beberapa pengertian menurut beberapa para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu proses untuk mendapatkan keterampilan mengenai pekerjaan melalui deretan prosedur yang sistematis yang bertujuan agar meningkatkan keterampilan dan kemampuan pegawai.

b. Tujuan Pelatihan Kerja

Adapun tujuan pelatihan menurut Mangkunegara (2017:45) adalah :

- 1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja.
- 3) Meningkatkan kualitas kerja.
- 4) Meningkatkan perencanaan Sumber Daya Manusia.
- 5) Meningkatkan perkembangan pribadi pegawai.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut Veitzhal Rivai (2014:173) sebagai berikut :

- 1) Instruktur
- 2) Peserta
- 3) Materi (bahan)
- 4) Metode
- 5) Tujuan pelatihan
- 6) Lingkungan yang menunjang

d. Indikator Pelatihan Kerja

Untuk mengukur pelatihan terdapat beberapa indikator dalam melakukan penilaian terhadap pelatihan, menurut Mangkunegara (2017:44) diantaranya :

1) Instruktur

Untuk meningkatkan skill dari karyawan maka pelatih yang akan dipilih dalam program pelatihan pun harus benar-benar memiliki kualifikasi yang baik sesuai dengan bidangnya, kompeten dan memiliki pendidikan untuk pelatihan yang baik pula.

2) Peserta

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

3) Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar si peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

4) Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

5) Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action plan) dan penempatan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan.

Indikator-indikator tersebut merupakan tolok ukur yang akan digunakan dalam mencapai kinerja kerja yang diinginkan, maka dari itu pelatihan dibantu dengan adanya motivasi maka akan menghasilkan kinerja yang lebih kompleks dalam pencapaian tujuan perusahaan.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Dalam dunia kerja yang sangat membutuhkan dorongan dan dukungan adalah pegawai sehingga pemimpin berperan sebagai pendukung untuk para bawahannya. Cara untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai yaitu dengan menciptakan hubungan yang baik antara atasan dan pegawai yang selalu mengawasi perkerjaan para pegawainya, memberikan ruangan kerja yang layak dan nyaman, serta memberikan insentif bagi pegawai yang telah mencapai target perusahaan.

Menurut Afandi (2018:23) mengemukakan bahwa Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut Hasibuan (2019:143) mengatakan bahwa Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Maruli Tua Sitorus (2020:58) Motivasi kerja berasal dari keinginan seseorang, yang dapat membangkitkan

semangat dan keinginan serta membantu mengarahkan dan memelihara perilaku agar tercapai tujuan atau keinginan yang sesuai dengan ruang lingkup pekerjaan.

Dari beberapa pengertian menurut beberapa para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada pegawai merupakan aspek penting agar pegawai dapat memberikan kontribusi lebih bagi peningkatan kinerja perusahaan. Tanpa adanya motivasi, para pegawai tidak akan bergairah menyelesaikan pekerjaannya sehingga mudah merasakan putus asa ketika mengalami kegagalan. Sehingga seorang pemimpin dalam sebuah perusahaan harus mengerti terhadap kondisi ini karena lambat laun akan mempengaruhi seluruh kinerja perusahaan sehingga tujuan – tujuan perusahaan sulit dicapai.

b. Tujuan Motivasi Kerja

Adapun tujuan motivasi menurut Afandi (2018:27) yaitu :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 6) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:24) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1) Kebutuhan Hidup

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan merangsang seseorang berperilaku dan giat kerja.

2) Kebutuhan Masa Depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik, sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.

3) Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise (wibawa) dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise (wibawa) timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.

4) Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atau prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

d. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:29) ada enam indikator yaitu:

1) Balas jasa.

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima karyawan karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi, seperti :

- a) Pemberian hadiah atau reward
- b) Promosi jabatan

2) Kondisi kerja.

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja di dalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik, seperti:

- a) Lingkungan kerja yang menyenangkan
- b) Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan bersih

3) Fasilitas kerja.

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan, seperti:

- a) Sarana yang memadai
- b) Prasarana yang memadai

4) Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja.

Untuk setiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain yang berbeda, seperti :

- a) Hasil kerja yang maksimal
- b) Pencapaian tugas yang ditargetkan

5) Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah karyawannya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau ditolak, seperti:

- a) Pujian atas keberhasilan karyawan
- b) Penilaian prestasi kerja karyawan

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin di lingkungan kerja sangat dipentingkan untuk pegawai, karena dari pola disiplin ini visi dan misi perusahaan akan lebih mudah diciptakan. Diperlukan berbagai aturan agar membuat pegawai dapat bekerja sesuai dengan standar yang diinginkan perusahaan. Jika tidak ada peraturan sangat sulit untuk mengarahkan disiplin kerja terhadap pegawai, karena para pegawai akan sesuka hatinya melakukan berbagai hal sesuai dengan keinginan mereka.

Menurut Edy Sutrisno (2016:89) 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. Sedangkan menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang

menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Adapun Menurut Afandi (2018:12) Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer atau pimpinan untuk mengubah suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku yang wajib ditumbuhkan pada diri sendiri agar terciptanya kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan baik di tempat kerja atau di mana saja.

b. Tujuan Disiplin Kerja

Adapun menurut Sinambela (2016:340) tujuan dari disiplin kerja sebagai berikut :

- 1) Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan instansi sesuai dengan motif yang bersangkutan, baik hari ini maupun besok.
- 2) Tujuan khusus disiplin kerja :
 - a) Agar para pegawai menaati segala peraturan dan kebijakan yang telah di tetapkan.
 - b) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum.
 - c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa kantor dengan sebaik-baiknya.
 - d) Pegawai mampu memperoleh tingkat kinerja yang tinggi.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2016:89) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2016:94) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Taat terhadap aturan waktu
Dilihat dari jam masuk kerja, pulang kerja, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
- 2) Taat terhadap peraturan perusahaan
Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan tugas, jabatan, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

B. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	(Hendra, 2020)	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Grace Solution Di Kota Batam	1. Pelatihan 2. Disiplin	Kinerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan pelatihan dan disiplin secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	(Utami, Ermi, dan Fauziah, Fent, 2020)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur	1. Disiplin 2. Motivasi 3. Pelatihan	Kinerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif signifikan antara disiplin, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Lembaga public penyiaran televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur.
3	(Dio Christian, dan M.Kurniawan, 2021)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang	1. Disiplin 2. Motivasi	Kinerja	Regresi Linear Berganda	Hasil analisis membuktikan bahwa secara parsial, disiplin kerja dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	(Erwin, dan Suhardi, 2020)	Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wonder Trend Indonesia	1. Motivasi 2. Pelatihan	Kinerja	Regresi Linear Berganda	Hasil pengujian menunjukkan motivasi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
5	(Rizky Haliza Baizura, 2020)	Pengaruh Pelatihan Karyawan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Prime Plaza Hotel Kualanamu	1. Pelatihan 2. Motivasi 3. Disiplin	Kinerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara serempak pelatihan karyawan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Prime Plaza Hotel Kualanamu.
6	(Alfahmi 2016b)	Pengaruh Pengawasan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Kerja Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan Tanjung Balai Asahan	1. Pengawasan 2. Pelatihan	Kinerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan pengawasan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
7	(Alfahmi 2016a)	Pengaruh Kedisiplinan Kerjadan Motivasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Binjai.	1. Kedisiplinan 2. Motivasi	Kinerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan kedisiplinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
8	(Alfahmi 2015b)	Pengaruh kedisiplinan pegawai terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Langkat	1. Kedisiplinan	Kinerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9	(Alfahmi 2015a)	Pengaruh disiplin dan gaji terhadap semangat kerja karyawan Pada PT. Bank OCBC, TBK Medan	1. Disiplin 2. Gaji	Kinerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin dan gajisecara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	(Alfahmi 2016a)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan kesejahteraan terhadap semangat karyawan Pada PT. Sinar Galuh Pratama	Gaya Kepemimpinan dan kesejahteraan	Smangat Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau terikat

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
						baik secara parsial maupun simultan,
11	(Muhammad Alfahmi, 2016)	Pengaruh Pengawasan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Kerja Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan Tanjung Balai Asahan. Jurnal Ilmiah "DUNIA ILMU".	1. Pengawasan 2. Pelatihan	Kinerja	Regresi Linear Berganda	Untuk membandingkan teori dengan keadaan sebenarnya di lapangan.
12	(Yudi Siswadi dan Muhammad Fahmi, 2023)	The Influence of Training and Employee Motivation PT Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan	1. Pelatihan 2. Motivasi	Kinerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan.
13	(Prasetyo Kurniawan, Denok Sunarsi, dan Dede Solihin, 2022)	The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at The Health Department of Tangerang Selatan City	1. Motivasi 2. Disiplin	Kinerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja dan disiplin kerja maka kinerja pegawai akan meningkat.
14	(Burhanudin, Deliah Fitriyani Pratiwi, dan Yayuk Apriyani, 2023)	The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at the Wates Post Office, Kulon Progo Regency, Yogyakarta	1. Motivasi 2. Disiplin	Kinerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
15	(Enjang Suherman, Suroso, dan Dinar Purnama Sari, 2021)	The Effect of Work Training and Work Discipline on Performance Of PT. Plasindo Sustainable Karawang	1. Pelatihan 2. Disiplin	Kinerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Plasindo Sustainable Karawang.

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
16	(Novita Sari, Veithzal Rivai Zainal, dan Lenny Christina Nawangsari, 2023)	The Effect of Training and Work Discipline on Employees Performance at PT. Astra Honda Motor	1. Pelatihan 2. Disiplin	Kinerja	Regresi Linear Berganda	Penelitian ini menyimpulkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Motor Astra Honda

C. Kerangka Konseptual

Menurut Notoatmodjo (2018), kerangka konsep adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang akan diukur maupun diamati dalam suatu penelitian. Sebuah kerangka konsep haruslah dapat memperlihatkan hubungan antara variabel-variabel yang akan diteliti.

1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2016:44) Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Adanya pelatihan kinerja pegawai yang tepat, dapat menciptakan efek yang baik kepada kinerja pegawai sehingga pegawai dapat mengembangkan diri dan dapat memahami hal – hal apa saja yang terkait dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, pelatihan sangat berperan penting dalam menyediakan kinerja pegawai yang berpengalaman sehingga akan berdampak positif terhadap kinerja perusahaan atau organisasi tersebut.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Afandi (2018:23) mengemukakan bahwa Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Kinerja pegawai akan meningkat jika adanya dukungan dan dorongan motivasi begitu pun dengan sebaliknya, jika seorang pegawai tidak didorong dengan motivasi akan menghasilkan kinerja yang buruk. Dukungan dan dorongan tersebut sebagai semangat tersendiri bagi seseorang yang berusaha agar mencapai keberhasilannya. Dengan begitu motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga dengan adanya motivasi kerja pegawai akan lebih memiliki keyakinan dalam bekerja.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

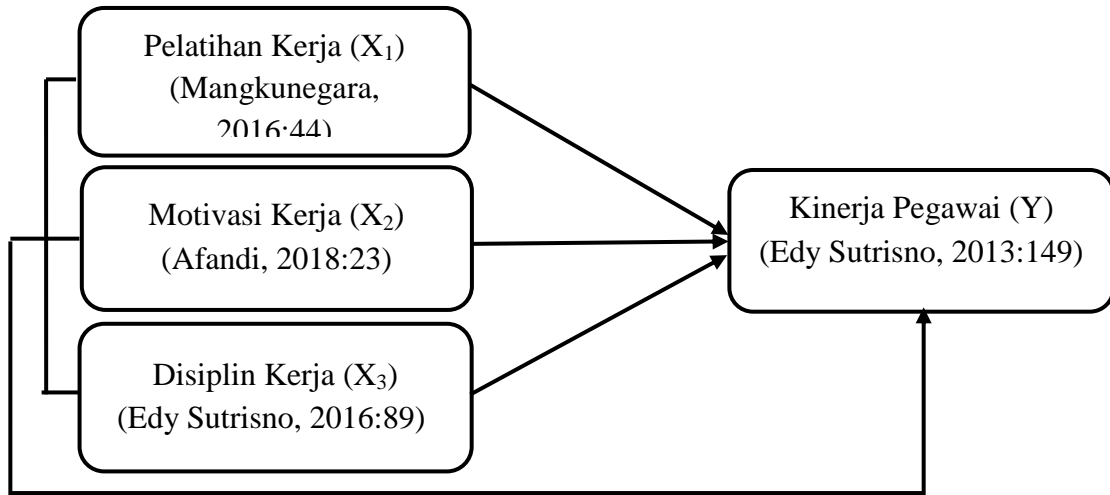
Menurut Edy Sutrisno (2016:89) Disiplin adalah “ perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.” Jika adanya disiplin kerja yang baik dari pegawai seperti melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, datang tepat waktu, dan menaati setiap peraturan perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Dengan adanya peraturan disiplin kerja dapat memengaruhi pegawai agar bekerja dengan baik sehingga dapat mencapai target dalam perusahaan tersebut.

4. Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja , dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat berpengaruh untuk kesuksesan sebuah perusahaan. Menurut Edy Sutrisno (2013:149) menyatakan bahwa Kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam bekerja. Adapun faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara yaitu sebagai berikut pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja. Menurut Mangkunegara (2016:44) Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Menurut Afandi (2018:23) mengemukakan bahwa Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Edy Sutrisno (2016:89) 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.”

Berdasarkan dari beberapa teori yang telah dipaparkan di atas, maka kerangka konseptual pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : Peneliti 2023

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2018:63). Hipotesis maka dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori.

Berdasarkan teori diatas, maka peneliti membuat hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.

H2 : Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.

H3 : Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.

H4 : Pelatihan kerja, Motivasi kerja, Disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode pendekatan penelitian kuantitatif dengan jenis asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah strategi penelitian asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang memiliki bertujuan untuk menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono 2017).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara, berlokasi di JL. Yamin No.13,Gg. Buntu, Kec. Medan Timur., Kota Medan, Sumatera Utara (20236).

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Februari 2023 sampai dengan selesai, dengan format sebagai berikut :

Tabel 3.1
Jadwal Proses Penelitian

Kegiatan	Tahun 2023																							
	Februari 2023				Mar-Apr 2023				Mei-Jun 2023				Jul-Agu 2023				Sep-Okt 2023				Jan-Feb 2024			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul	■																							
Penyusunan Proposal			■	■	■	■	■	■																
Pengajuan Proposal									■	■														
Perbaikan Proposal											■	■	■	■										
Seminar Proposal															■	■								
Pengumpulan Data															■	■								

Kegiatan	Tahun 2023																							
	Februari 2023				Mar-Apr 2023				Mei-Jun 2023				Jul-Agu 2023				Sep-Okt 2023				Januari 2024			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengolahan Data																								
Penulisan Skripsi																								
Perbaikan Skripsi																								
Seminar Hasil																								
Sidang Meja Hijau																								

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2019:126). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap yang bekerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara berjumlah 50 pegawai.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Sugiyono (2019:127). Dalam penelitian ini, peneliti melakukan teknik penarikan sampel dengan menggunakan sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2019) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Oleh karena itu, sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara berjumlah 50 pegawai.

Berikut ini daftar jumlah pegawai dan posisi jabatan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara sebagai berikut :

Tabel 3.2 Jumlah Pegawai dan Posisi Jabatan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara

Posisi	Jumlah
PPID VP Public Relation	4
PPID Pusat Public Information Care	5
PPID Pelaksana Daerah Operasi	5
PPID Pelaksana Daerah Divisi Regional	8
Petugas Pelayanan Informasi	7
Staf Petugas Pelayanan Informasi	8
Petugas pelayanan Informasi	13
Total	50

Sumber : PT. KAI (Persero) Divre I Sumatera Utara

D. Jenis dan Sumber

Dalam penelitian ini, jenis dan sumber data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2018:456) data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer. Teknik pengumpulan data primer yang diperoleh secara langsung melalui pengisian kuesioner dan wawancara langsung kepada pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2019: 193) data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Dalam penelitian ini data didapat melalui sumber pendukung seperti karya ilmiah, artikel, serta situs internet yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti pada penelitian tersebut.

E. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2019).

Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas/independen (X) dan satu variabel terikat/dependen (Y).

- a. Variabel bebas/independen : Pelatihan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Disiplin Kerja (X_3).
- b. Variabel terikat/dependen : Kinerja Pegawai (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah seperangkat petunjuk yang lengkap tentang apa yang harus diamati dan mengukur suatu variabel atau konsep untuk menguji kesempurnaan. Definisi operasional akan menjelaskan tentang permasalahan yang akan diteliti, menjelaskan variabel dalam penelitian, dan menjelaskan teknik penyelesaian masalah dalam penelitian tersebut.

Adapun tabel definisi operasional variabel pada penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Kinerja (Y)	Menurut Edy Sutrisno (2013) menyatakan bahwa Kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam bekerja.	1. Hasil Kerja 2. Pengetahuan Pekerjaan 3. Inisiatif 4. Sikap 5. Disiplin Waktu dan Absensi Edy Sutrisno (2014)	1. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan. 2. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas dari hasil kerja. 3. Tingkat inisiatif selama	Likert

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
	Edy Sutrisno (2013)		<p>melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul</p> <p>4. Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.</p> <p>1. Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran atau absensi.</p>	
Pelatihan (X₁)	<p>Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.</p> <p>Mangkunegara (2016:44)</p>	<p>1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Metode 5. Tujuan</p> <p>Mangkunegara (2016:44)</p>	<p>1. Untuk meningkatkan skill dari karyawan maka pelatih yang akan dipilih dalam program pelatihan pun harus benar -benar memiliki kualifikasi yang baik sesuai dengan bidangnya, kompeten dan memiliki pendidikan untuk pelatihan yang baik pula.</p> <p>2. Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.</p> <p>3. Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar si peserta dapat memahami masalah yang</p>	<i>Likert</i>
Motivasi (X₂)	<p>Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan</p>	<p>1. Balas jasa 2. Kondisi kerja 3. Fasilitas kerja 4. Prestasi kerja 5. Pengakuan dari atasan</p> <p>Afandi (2018:29)</p>	<p>Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima karyawan karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi, seperti pemberitahuan hadiah atau reward promosi jabatan.</p>	
Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Disiplin (X₃)	<p>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.”</p> <p>Edy Sutrisno (2016:89)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap peraturan perusahaan 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. 4. Taat terhadap aturan peraturan lainnya di perusahaan <p>Edy Sutrisno (2016:94)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dilihat dari jam masuk kerja, pulang kerja, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan. 2. Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan. 3. Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan tugas, jabatan, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain. 4. Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan. 	Likert

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tujuan dari teknik pengumpulan data ini adalah demi mendapatkan data yang valid, sehingga hasil dan kesimpulan penelitian pun tidak akan diragukan kebenarannya, Sugiyono (2019). Berikut ini teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Observasi

Observasi yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan mengamati secara langsung objek yang diteliti, Sugiyono (2020:203). Dalam hal ini mengenai Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan pemimpin atau pihak berwenang atau pihak lain yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti. Sehingga wawancara dilakukan tanya jawab langsung antara peneliti dengan pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara agar dapat mengetahui permasalahan – permasalahan dan pengumpulan data yang diperlukan penulis dalam penelitian perusahaan tersebut, Sugiyono (2020:195).

3. Angket (Kuesioner)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan yang berkaitan dengan objek yang diteliti, diberikan satu persatu kepada responden yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti, Sugiyono (2020:199). Pada penelitian ini teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan sejumlah lembar kertas yang berisi tentang rangkaian pertanyaan yang harus dijawab oleh responden. Berikut ini tabel penilaian untuk jawaban kuesioner yang diberikan kepada responden (pegawai) PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.

Tabel 3.4
Penilaian Untuk Jawaban Kuesioner

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono, 2020:146

G. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini untuk melakukan pengujian dalam teknik analisis data menggunakan alat bantu Software SPSS Versi 17.0. Teknik analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari penggalan data kemudian diorganisasikan ke dalam beberapa kategori, dijabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting untuk dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain, Sugiyono (2020:132).

Adapun teknik analisis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data analisis dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Validitas adalah instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, Sugiyono (2019:175). Uji validitas bertujuan untuk menentukan valid atau tidaknya dalam menguji item-item dalam kuesioner. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat-syarat yang harus dipenuhi menurut Sugiyono (2019:189) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $r \geq 0,30$ maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah valid.
- 2) Jika $r \leq 0,30$ maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menunjukkan tingkat keandalan, keakuratan, ketelitian dan konsistensi dari indikator yang ada dalam kuesioner, Sugiyono (2019:121). Sehingga suatu penelitian yang baik selain harus valid juga harus reliabel supaya memiliki nilai ketepatan saat diuji dalam periode yang berbeda. Pengujian reliabilitas menggunakan metode koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha*.

Dengan ketentuan :

- 1) Jika nilai *Cronbach's Alpha* $\alpha > 0,60$ maka pertanyaan/ pernyataan yang di cantumkan di dalam kuesioner dinyatakan terpercaya atau reliabel.
- 2) Jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$ maka pertanyaan/ pernyataan yang di cantumkan di dalam kuesioner dinyatakan tidak terpercaya atau tidak reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, maka akan dilakukan uji asumsi klasik agar dapat mengetahui apakah hasil regresi yang dilakukan layak digunakan atau tidak. Berikut ini uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistik dengan *Kolmogorov-Smirnov* (Ghozali, 2018). Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov* adalah :

- 1) Jika signifikansi $\geq 0,05$ maka data berdistribusi normal.

2) Jika signifikansi $\leq 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen), Ghozali (2018:107). Model regresi yang baik semestinya tidak akan terjadi korelasi diantara variabel independen. Dalam mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara memperhatikan angka *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. *Tolerance* bertujuan untuk mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah maka sama dengan nilai VIF tinggi karena $VIF = 1/Tolerance$. Adapun nilai *cut off* yang biasanya dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah sebagai berikut :

- 1) Jika $tolerance \leq 0,10$ $VIF \geq$ maka terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika $tolerance \geq 0,10$ $VIF \leq$ maka tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas berfungsi untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain, Ghozali (2018:137) Bila variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka dapat disebut Homoskedastisitas dan bila berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak ada heteroskedastisitas. Dasar analisisnya adalah sebagai berikut (Ghozali, 2018) :

- 1) Bila ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), mengindikasikan terjadinya heteroskedastisitas.
- 2) Bila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, berarti tidak ada heteroskedastisitas.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang bertujuan untuk memprediksi seberapa besar pengaruh antar satu atau dua variabel bebas (independen) terhadap satu variabel terikat (dependen), Ghazali (2018:96).

Dalam penelitian ini analisis regresi dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja (variabel independen) terhadap Kinerja Pegawai (variabel dependen).

Persamaan nilai regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Pegawai (Dependent Variabel)
- a = Konstanta
- b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi Berganda
- X_1 = Pelatihan Kerja (Variabel Independent)
- X_2 = Motivasi Kerja (Variabel Independent)
- X_3 = Disiplin Kerja (Variabel Independent)
- e = Error term (Kesalahan Penduga)

4. Uji Hipotesis

Adapun pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Uji Parsial (Uji-t)

Uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018: 57).

Berikut ini adalah bentuk pengujiannya :

- 1) $H_0 : b_1 = 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) $H_a : b_1 \neq 0$, Artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Adapun kriteria pengambilan keputusannya sebagai berikut :

- 1) Jika $\text{Sig } t_{\text{hitung}} > 0,05$ maka H_0
- 2) Jika $\text{Sig } t_{\text{hitung}} < 0,05$ maka H_a ditolak.

b. Uji Simultan (Uji-F)

Uji statistik F dilakukan dengan tujuan untuk menunjukkan semua variabel bebas dimasukkan dalam model yang memiliki pengaruh secara bersama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018:98). Berikut ini adalah bentuk pengujiannya :

- 1) $H_0 : b_1 = 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.
- 2) $H_a : b_1 \neq 0$, Artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji-F adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Sig F > 0,05 dan nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka model tidak layak untuk digunakan dalam penelitian atau H_0 diterima.
- 2) Jika nilai Sig F < 0,05 dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka model layak untuk digunakan dalam penelitian atau H_0 ditolak.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, Ghozali (2018). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Apabila angka koefisien determinasi semakin mendekati 1, maka pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) adalah semakin kuat, yang berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sedangkan nilai koefisien determinasi (adjusted R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen adalah terbatas. Adapun rumus koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut :

$$KD = R^2 \times 100 \%$$

Keterangan :

KD = nilai koefisien determinasi

R^2 = nilai koefisien korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat PT. Kereta Api Indonesia Divre I Sumatera Utara

Pembangunan jaringan Kereta Api di tanah Deli merupakan inisiatif dari J.T. Cremer, seorang manajer perusahaan perkebunan NV Deli Matschappij yang menganjurkan agar jaringan Kereta Api di tanah Deli sesegera mungkin dapat dibangun mengingat pesatnya perkembangan perusahaan perkebunan Deli. Berdasarkan surat keputusan (beslit) Gubernur Jenderal Belanda di Batavia, maka pada tanggal 23 Januari 1883, permohonan konsesi dari pemerintah Belanda untuk pembangunan jaringan kereta api yang menghubungkan Belawan-Medan-Delitua-Timbang Langkat (Binjai) direalisasikan.

Pada bulan Juni 1883, izin konsesi tersebut dipindah tangankan pengerjaannya dari NV Deli Matschappij kepada NV Deli Spoorweg Matschappij (DSM). Pada tahun itu pula, presiden komisaris DSM, Peter Wilhem Janssen merealisasikan pembangunan rel kereta api pertama sekali di Sumatra Timur yang menghubungkan Medan-Labuhan yang diresmikan penggunaannya pada tanggal 25 Juli 1886. Perkembangan jaringan kereta api cukup signifikan sejalan dengan ekspansi pengusaha perkebunan ke beberapa kawasan di Sumatra Timur. Pada tahun 1888 kawasan-kawasan seperti Belawan, Delitua dan Binjai telah dapat dilalui oleh kereta api. Pembangunan

jaringan kereta Api Labuhan-Belawan tercatat pula Tjong A Fie (seorang pengusaha dan jutawan Kota Medan) sebagai donatur.

Demikian pula sejak tahun 1902, pembangunan kereta api dilanjutkan dengan menghubungkan antara Lubuk Pakam-Bangun Purba yang dapat digunakan pada tahun 1904. Selanjutnya, pada tahun 1916 dibangun jaringan Kereta Api yang menghubungkan Medan-Siantar yang menjadi pusat perkebunan Teh. Pada tahun 1929-1937 turut pula dibangun jaringan Kereta Api yang menghubungkan Kisaran-Rantau Prapat. Hingga pada tahun 1940 DSM telah membangun jaringan kereta api di Sumatera Timur sepanjang 553.223 Km.

Pasca Indonesia merdeka dan memasuki awal tahun 1950-an, kabinet pemerintahan Indonesia dibawah kendali Presiden Soekarno melakukan nasionalisasi aset pemerintah kolonial Belanda menjadi milik pemerintah Indonesia. Oleh sebab itu, jaringan Kereta Api Deli (DSM) dan jaringan Kereta Api Aceh (ASS) dinasionalisasi hingga akhirnya saat ini jalur kereta api tersebut diusahakan dan dikelola oleh PT Kereta Api Indonesia Divre I Sumut-Nanggroe Aceh Darussalam (NAD).

b. Visi dan Misi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara

1) Visi

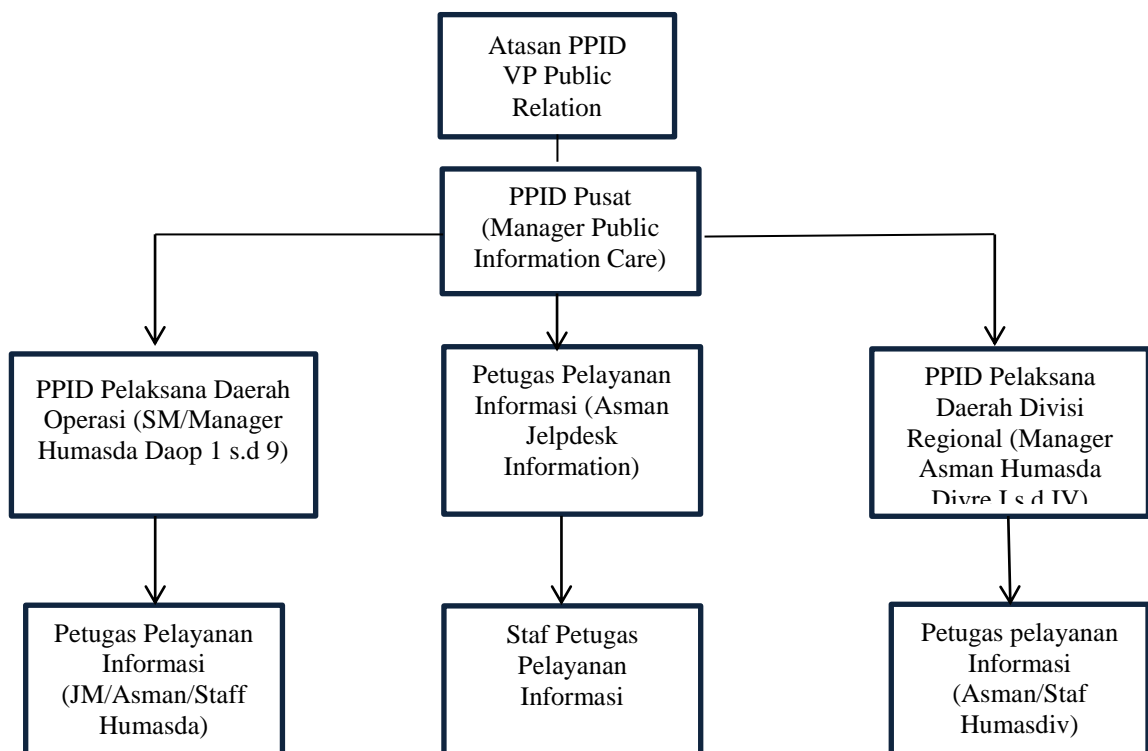
Menjadi penyedia jasa perkeretaapian yang fokus pada pelayanan pelanggan dan memenuhi harapan stakeholders.

2) Misi

Menyelenggarakan bisnis perkeretaapian dan bisnis usaha penunjangnya, melalui praktek bisnis dan model organisasi terbaik untuk memberikan

nilai tambah yang tinggi bagi stakeholders dan kelestarian lingkungan berdasarkan 4 pilar utama: Keselamatan, Ketepatan waktu, Pelayanan dan Kenyamanan

c. Struktur Organisasi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Kereta Api Indonesia (Persero)

Sumber : PT. KAI (Persero) Divre I Sumatera Utara

Struktur organisasi yang ditetapkan perusahaan itu berbeda satu sama lainnya karena disesuaikan dengan kondisi atau tipe dari garis wewenang yang ditetapkan oleh perusahaan itu sendiri. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan secara efektif dan efisien maka dalam semua aktivitas yang dilakukan oleh karyawan yang ada di perusahaan, ada pembagian tugas atau pekerjaan pada setiap karyawan yang bekerja pada

perusahaan itu sehingga antara karyawan yang satu mempunyai hubungan dengan karyawan yang lainnya. Begitu juga yang telah dilaksanakan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara, dalam usahanya mencapai tujuan perusahaan tersebut, supaya karyawannya bekerja pada perusahaannya dengan jelas akan tugas dan tanggung jawabnya serta kepada siapa dia harus memberikan wewenangnya, maka PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara telah membuat struktur organisasi perusahaan yang jelas sehingga tidak menemukan kesulitan yang berarti..

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan dengan cara pembagian angket (kuesioner) kepada pegawai. Pengembalian kuesioner dari responden yang diterima selama penyebaran adalah sebanyak 50 responden. Berikut gambaran umum responden dijelaskan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Pria	36	72
Wanita	14	28
Total	50	100

Sumber : Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan pada Tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa pegawai yang dominan menjadi responden didominasi yang berjenis kelamin pria sebanyak 36 orang atau 72% sedangkan wanita sebanyak 14 orang atau 28%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pria lebih relevan dan banyak ditempatkan pada posisi atau bagian yang ada di perusahaan. Karyawan laki-laki dibutuhkan untuk operasionalisasi usahanya seperti di bidang pengoperasian kereta api, perbaikan teknikal maupun mekanikal sarana, dan pengamanan perjalanan kereta yang harus

siap penuh 24 jam dengan jam kerja yang tidak menentu sehingga dapat lebih fleksibel.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah Responden	Presentase (%)
< 20	5	10
21-30 tahun	24	48
31-40 tahun	16	32
>40 tahun	5	10
Total	50	100

Sumber : Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan pada Tabel 4.2 di atas dapat dilihat bahwa pegawai yang dominan menjadi responden didominasi yang berusia sebanyak 21-30 tahun sebanyak 24 orang atau 48%, yang berusia 31-40 tahun sebanyak 16 orang atau 32%, yang berusia > 40 tahun dan < 20 tahun sebanyak 5 orang atau 10%. Hal ini menunjukkan bahwa responden didominasi oleh pegawai muda dalam usia produktif dirasa lebih energik, mampu berfikir lebih cepat dalam menyelesaikan suatu permasalahan dan nantinya diharapkan dapat menjadi pemimpin yang hebat di masa depan untuk membawa perusahaan menjadi lebih maju.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
SMA	18	36
D3	2	4
S1	28	56
S2	2	4
Total	50	100

Sumber : Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan pada Tabel 4.3 di atas dapat dilihat bahwa pegawai yang dominan menjadi responden didominasi yang berpendidikan S1 sebanyak 28 orang atau 56%, yang berpendidikan SMA sebanyak 18 orang atau 36%, yang berpendidikan D3 dan S2 sebanyak 2 orang atau 4% . Hal ini menunjukkan bahwa responden didominasi oleh pegawai yang memiliki gelar sarjana.

3. Deskripsi Jawaban Responden

Penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel bebas yaitu pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai. dengan penyebaran angket yang harus di isi oleh responden yang berjumlah 50 orang. Jawaban angket disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Ragu-ragu (R) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Tabel 4.4 Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

Rata-Rata	Keterangan
1,00-1,80	Tidak Baik
1,81-2,60	Kurang Baik
2,61-3,40	Cukup Baik
3,41-4,20	Baik
4,21-5,00	Sangat Baik

Sumber (Sugiyono, 2016)

Tabel di atas menunjukkan terdapat 5 kategori rata-rata jawaban responden, yaitu tidak baik, kurang baik, cukup baik, baik dan sangat baik. Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada pembahasan sebagai berikut.

Adapun jawaban-jawaban dari responden pada variabel Pelatihan Kerja (variabel X_1) ditampilkan pada tabel-tabel berikut :

Tabel 4.5 Jawaban Responden Pada Variabel Pelatihan Kerja (X₁)

No	Pernyataan	Frekuensi					Mean	Kategori
		SS	S	R	TS	STS		
1	Instruktur mampu menguasai materi pelatihan sehingga dapat menjelaskan komponen-komponen dalam pelatihan dengan baik	5	20	17	9	-	3,44	Baik
2	Instruktur pelatihan yang saya ikuti dapat mendorong saya dan para peserta lainnya aktif dalam kegiatan pelatihan	4	20	16	10	-	3,36	Cukup Baik
3	Saya memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman	4	16	22	8	-	3,32	Cukup Baik
4	Saya sudah sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan	5	17	20	8	-	3,38	Cukup Baik
5	Materi yang diberikan lengkap sehingga mudah dipahami	4	18	18	10	-	3,32	Cukup Baik
6	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan saya, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang saya lakukan	3	18	19	10	-	3,28	Cukup Baik
7	Metode pelatihan yang digunakan selama ini sesuai dengan materi yang disampaikan	5	20	17	8	-	3,44	Baik
8	Apakah metode pelatihan yang digunakan selama ini sudah efektif, sehingga tujuan pelatihan tercapai	10	15	13	12	-	3,46	Baik
9	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah setelah mengikuti pelatihan	3	19	17	11	-	3,28	Cukup Baik
10	Setelah mengikuti pelatihan, saya mempunyai keterampilan lebih dalam pekerjaan	11	13	8	14	4	3,26	Cukup Baik

Sumber : Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dilihat pernyataan responden atas pernyataan pada variabel pelatihan kerja pegawai. Nilai mean terendah sebesar 3,26 pada pernyataan terakhir yang artinya pegawai yang mengikuti pelatihan belum tentu dapat memperoleh keterampilan yang baik. Adapun nilai mean tertinggi sebesar 3,46 pada pernyataan delapan yang artinya metode pelatihan yang digunakan selama ini sudah efektif, sehingga tujuan pelatihan tercapai. Adanya pelatihan kinerja pegawai yang tepat, dapat menciptakan efek yang baik

kepada kinerja pegawai sehingga pegawai dapat mengembangkan diri dan dapat memahami hal – hal apa saja yang terkait dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, pelatihan sangat berperan penting dalam menyediakan kinerja pegawai yang berpengalaman sehingga akan

Adapun jawaban-jawaban dari responden pada variabel Motivasi Kerja (X_3) ditampilkan pada tabel-tabel berikut :

Tabel 4.6 Jawaban Responden Pada Variabel Motivasi Kerja (X_2)

No	Pernyataan	Frekuensi					Mean	Kategori
		SS	S	R	TS	STS		
1	Saya diberi kesempatan untuk promosi jabatan jika memenuhi persyaratan	6	22	10	10	2	3,40	Baik
2	Perusahaan memberikan reward kepada saya guna meningkatkan kinerja karyawan	16	15	10	9	-	3,76	Baik
3	Saya telah mendapatkan ketenteraman bekerja di perusahaan	20	14	7	9	-	3,90	Baik
4	Ruangan tempat saya bekerja bersih dan rapi	11	23	10	6	-	3,78	Baik
5	Semua fasilitas peralatan disini sesuai dengan kebutuhan saya	19	14	10	7	-	3,91	Baik
6	Ketersediaan toilet yang bersih dan tempat istirahat dapat menambah kenyamanan saya dalam bekerja	20	9	12	9	-	3,80	Baik
7	Saya selalu bekerja dengan lebih baik untuk meningkatkan prestasi kerja saya, sehingga hasil kerja saya maksimal	9	19	14	8	-	3,58	Baik
8	Adanya pemberian penghargaan yang telah diberikan oleh perusahaan kepada saya karena hasil kerja yang maksimal	17	15	13	5	-	3,88	Baik
9	Atasan saya memberikan pujian secara lisan terhadap keberhasilan tugas yang baik.	9	14	17	10	-	3,44	Baik
10	Saya mendapatkan pengakuan dari atasan saya atas prestasi kerja yang telah dicapai	8	16	14	12	-	3,40	Baik

Sumber : Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dilihat pernyataan responden atas pernyataan motivasi kerja. Nilai mean terendah sebesar 3,40 pada pernyataan pertama yang artinya kesempatan untuk promosi jabatan jika memenuhi persyaratan sangat rendah. Nilai mean tertinggi sebesar 3,91 pada pernyataan lima yang artinya semua fasilitas peralatan disini sesuai dengan kebutuhan sudah bagus.

Kinerja pegawai akan meningkat jika adanya dukungan dan dorongan motivasi begitu pun dengan sebaliknya, jika seorang pegawai tidak didorong dengan motivasi akan menghasilkan kinerja yang buruk. Dukungan dan dorongan tersebut sebagai semangat tersendiri bagi seseorang yang berusaha agar mencapai keberhasilannya

Adapun jawaban-jawaban dari responden pada variabel Disiplin Kerja (X_3) ditampilkan pada tabel-tabel berikut :

Tabel 4.7 Jawaban Responden Pada Variabel Disiplin Kerja (X_3)

No	Pernyataan	Frekuensi					Mean	Kategori
		SS	S	R	TS	STS		
1	Saya datang ke kantor selalu tepat waktu	13	15	13	9		3,64	Baik
2	Saya selalu kembali istirahat sesuai dengan waktu yang ditetapkan	18	8	14	10		3,68	Baik
3	Saya menggunakan seragam sesuai dengan peraturan perusahaan	8	15	17	10		3,42	Baik
4	Saya patuh pada standar operasional perusahaan (SOP) dalam melaksanakan pekerjaan	15	15	14	6		3,78	Baik
5	Saya menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku	7	17	16	10		3,42	Baik
6	Saya selalu merapikan peralatan kerja setelah selesai dipakai	3	17	19	11		3,24	Cukup Baik
7	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja dan peraturan yang berlaku	4	22	16	8		3,44	Baik

No	Pernyataan	Frekuensi					Mean	Kategori
		SS	S	R	TS	STS		
8	Saya tidak mematuhi peraturan dan melakukan kesalahan akan di kenakan sanksi	17	9	15	9		3,68	Baik

Sumber : Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dilihat pernyataan responden atas variabel disiplin kerja. Nilai mean terendah sebesar 3,24 yang artinya pegawai tidak selalu merapikan peralatan kerja di kantor setelah selesai bekerja. Nilai mean tertinggi sebesar 3,78 artinya pegawai bekerja sudah sesuai SOP. Dengan adanya peraturan disiplin kerja dapat memengaruhi pegawai agar bekerja dengan baik sehingga dapat mencapai target dalam perusahaan tersebut.

Adapun jawaban-jawaban dari responden pada variabel Kinerja Pegawai (Y) ditampilkan pada tabel-tabel berikut :

Tabel 4.8 Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Frekuensi					Mean	Kategori
		SS	S	R	TS	STS		
1	Saya mengerjakan hasil pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan perusahaan	18	13	9	10	-	3,78	Baik
2	Hasil kerja saya sesuai dengan kualitas kerja standar perusahaan	11	16	15	8	-	3,60	Baik
3	Saya memiliki tingkat pengetahuan yang luas terhadap bagian pekerjaan yang dikerjakan	14	13	15	9	-	3,66	Baik
4	Saya mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan masalah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab	17	8	14	11		3,62	Baik
5	Ketika rekan kerja saya berhalangan hadir, saya mengambil tanggung jawab untuk menggantikannya sementara	6	17	19	8		3,42	Baik
6	Saya mempunyai inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan	15	16	14	5		3,82	Baik

7	Saya mampu melakukan pekerjaan saya dan juga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kompak sesama rekan kerja.	6	19	15	10		3,42	Baik
8	Saya memiliki ambisi untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target	2	18	17	13		3,18	Cukup Baik
9	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	4	22	16	8		3,44	Baik
10	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan.	17	9	15	9		3,68	Baik

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dilihat pernyataan kinerja pegawai terkait dengan kinerja pegawai. Nilai mean terendah sebesar 3,18 pada pernyataan delapan yang artinya pegawai tidak memiliki ambisi untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Nilai mean tertinggi sebesar 3,82 pada pernyataan enam yang artinya mempunyai inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.

4. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pernyataan (angket) maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pernyataan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pernyataan dianggap valid (Sugiyono, 2015).

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas X₁ (Pelatihan Kerja)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X ₁ .1.1	30.100	28.622	0.707	0.801
X ₁ .1.2	30.180	32.028	0.320	0.837
X ₁ .2.1	30.220	31.563	0.402	0.829
X ₁ .2.2	30.160	29.402	0.621	0.809
X ₁ .3.1	30.220	29.481	0.601	0.811
X ₁ .3.2	30.260	30.849	0.473	0.823
X ₁ .4.1	30.100	29.439	0.612	0.810
X ₁ .4.2	30.080	29.626	0.455	0.826

X _{1.5.1}	30.260	29.625	0.593	0.812
X _{1.5.2}	30.280	27.104	0.535	0.822

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2023, (Data Diolah)

Dari tabel 4.9 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 butir pertanyaan pada variabel pelatihan kerja dapat dinyatakan valid karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,3.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas X₂ (Motivasi Kerja)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X _{2.1.1}	33.440	40.496	0.421	0.850
X _{2.1.2}	33.080	37.422	0.650	0.830
X _{2.2.1}	32.940	37.731	0.602	0.834
X _{2.2.2}	33.060	39.853	0.564	0.838
X _{2.3.1}	32.940	38.425	0.585	0.836
X _{2.3.2}	33.040	36.121	0.709	0.823
X _{2.4.1}	33.260	39.788	0.541	0.840
X _{2.4.2}	32.960	39.427	0.550	0.839
X _{2.5.1}	33.400	39.959	0.498	0.843
X _{2.5.2}	33.440	40.700	0.426	0.849

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2023, (Data Diolah)

Dari tabel 4.10 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* dari 10 butir pertanyaan pada variabel motivasi kerja dapat dinyatakan valid karena semua nilai koefisien lebihbesar dari 0,30.

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas X₃ (Disiplin Kerja)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X _{3.1.1}	24.660	24.147	0.448	0.823
X _{3.1.2}	24.620	21.710	0.633	0.797
X _{3.2.1}	24.880	23.659	0.552	0.809
X _{3.2.2}	24.520	23.398	0.564	0.807
X _{3.3.1}	24.880	24.189	0.507	0.815
X _{3.3.2}	25.060	24.751	0.515	0.814

X _{3.4.1}	24.860	23.960	0.625	0.802
X _{3.4.2}	24.620	22.240	0.603	0.802

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2023, (Data Diolah)

Dari tabel 4.11 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* dari 8 butir pertanyaan pada variabel disiplin kerja dapat dinyatakan valid karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Y (Kinerja Pegawai)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1.1	31.840	32.586	0.549	0.814
Y.1.2	32.020	34.551	0.465	0.822
Y.2.1	31.960	32.978	0.574	0.811
Y.2.2	32.000	30.490	0.710	0.795
Y.3.1	32.200	34.735	0.519	0.817
Y.3.2	31.800	33.388	0.593	0.810
Y.4.1	32.200	35.755	0.391	0.829
Y.4.2	32.440	35.435	0.471	0.821
Y.5.1	32.180	35.089	0.516	0.818
Y.1.1	31.940	34.098	0.432	0.827

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2023, (Data Diolah)

Dari tabel 4.12 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 butir pertanyaan pada variabel kinerja pegawai dapat dinyatakan valid karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten.. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan

atau dibawah 0,60 (Sugiyono, 2015). Adapun hasil uji reliabilitas tiap-tiap variabel penelitian ini dapat disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
X1	0,833	10
X2	0,852	10
X3	0,829	8
Y	0,832	10

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2023, (Data Diolah)

Berdasarkan data pada tabel menunjukkan bahwa nilai *alpha Cronbach's* nilainya di atas 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner penelitian ini realibel sehingga dapat diteruskan untuk melakukan penelitian.

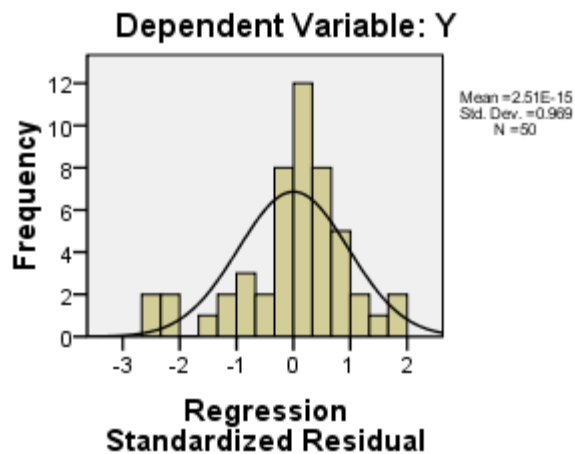
5. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

1. Histogram

Cara pertama yang sering digunakan untuk melihat normalitas data yaitu dengan melihat pola pada Normal Probability P Plot, yaitu jika data menyebar di sekitar asumsi normalitas.



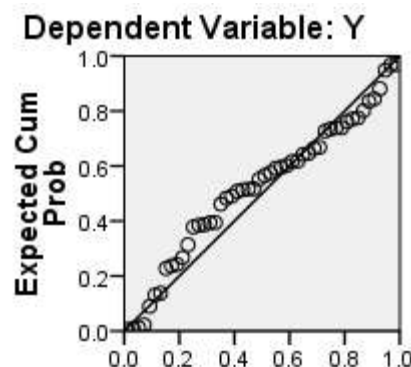
Gambar 4.2 Hasil Grafik Histogram Uji Normalitas

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2023, (Data Diolah)

Berdasarkan data pada gambar 4.2 di atas, dapat dilihat bahwa grafik histogram menunjukkan pola data berdistribusi normal karena berbentuk kurva simetris, tidak miring ke kiri maupun ke kanan, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi normalitas.

2. Probability Plot

Hasil pengujian normal *probability plot* dalam penelitian ini ditunjukkan pada gambar berikut ini:



Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Normal P-P Plot

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2023, (Data Diolah)

Berdasarkan data pada gambar 4.7 di atas, menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal mengikuti data garis diagonal, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

3. Kolmogrof Smirnof

Cara kedua dapat dilakukan adalah dengan menggunakan uji *statistic Nonparametrik Kolmogorov-Simrnov (K-S)*. Jika nilai sig > 5%, maka data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dengan menggunakan metode statistic dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.05546779
Most Extreme Differences	Absolute	.134
	Positive	.078
	Negative	-.134
Kolmogorov-Smirnov Z		.951
Asymp. Sig. (2-tailed)		.327

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2023, (Data Diolah)

Berdasarkan data pada tabel 4.14 di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov (K-S)* yaitu 0,899 dan besarnya nilai signifikan pada Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,327 > 0,05 atau Asymp Sig. (2 tailed) > 0,05 dengan demikian residual terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Multikolineritas diuji dengan melihat nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor (VIF)*, Nilai

tolerance tidak kurang dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* yang tidak lebih dari 10 sehingga model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas. Adapun hasil uji multikolinieritas data penelitian ini dapat disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pelatihan Kerja	.535	1,870
Motivasi Kerja	.340	2,939
Disiplin Kerja	.340	2,940

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2023, (Data Diolah)

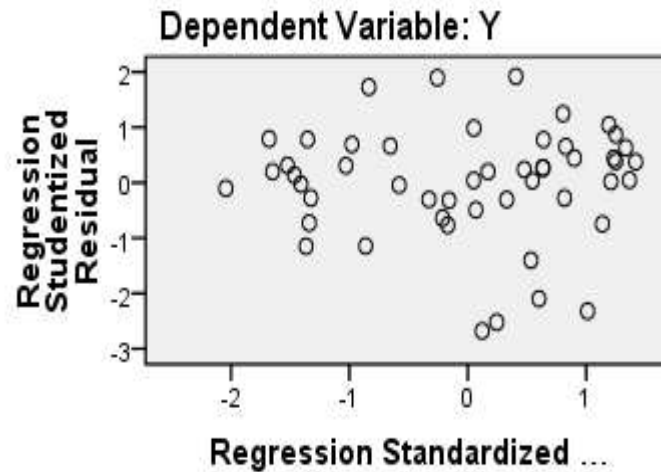
Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai tolerance value semua variabel bebas adalah tidak kurang dari ketetapan yaitu 0,1 dan nilai VIF semua variabel independen adalah tidak lebih dari nilai ketetapan yaitu 10. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini dikatakan bahwa data tidak mengalami masalah multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.

Cara untuk mengetahui ada tidaknya heterokedostisitas dapat diprediksi dengan melihat pola gambar *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID). Jika gambar *scatterplot* berpola acak maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Adapun hasil uji heterokedastisitas data penelitian ini dengan analisis grafik *scatterplot* dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas scatterplot

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2023, (Data Diolah)

Berdasarkan data pada gambar 4.7 di atas, menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk model penelitian yang baik adalah yang tidak terdapat heterokedastisitas (Ghozali, 2017).

6. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berkaitan dengan studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan variabel independen (bebas), dengan tujuan itu untuk mengestimasi dan memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai independen yang diketahui. Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y).

Hasil analisis regresi linear berganda data penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.480	1.874		0.256	0.799
	Pelatihan Kerja	0.166	0.069	0.155	2.396	0.021
	Motivasi Kerja	0.341	0.076	0.367	4.505	0.000
	Disiplin Kerja	0.601	0.095	0.513	6.305	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2023, (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, dapat dirumuskan persamaan Regresi Linear Berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,480 + 0,166 X_1 + 0,341 X_2 + 0,601 X_3$$

Interprestasi persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 0,480 menunjukkan tanda negatif yang berarti bahwa jika pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja nol, maka kinerja pegawai sebesar 0,480 satuan.
- b. Nilai koefisien regresi untuk variabel pelatihan kerja menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,166 yang berarti bahwa jika variabel pelatihan kerja meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,166 satuan atau sebesar 16,6%.
- c. Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,341 yang berarti bahwa jika variabel motivasi kerja meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,341 satuan atau sebesar 34,1%.
- d. Nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,601 yang berarti bahwa jika variable disiplin kerja meningkat

- e. satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,602 satuan atau sebesar 60,1%.

7. Uji Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji-t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai t-tabel dihitung dengan menggunakan tabel distribusi nilai t-tabel. Nilai $df_1 = 0,05$, $df_2 = n - k$.

Dimana :

k : adalah jumlah variabel (bebas + terikat)

n : adalah jumlah observasi/sampel pembentuk regresi.

Dalam penelitian kali ini menggunakan variabel bebas sebanyak 3 dan variabel terikat sebanyak 1 sehingga nilai $k = 4$, nilai $df_1 = 0,05$ dan nilai $df_2 = 46$ (50-4). Dari tabel distribusi nilai t-tabel maka nilai t-tabel = 2,01. Nilai t tabel merupakan jenis tabel distribusi yang berfungsi untuk menentukan sebuah hipotesis. Tabel distribusi ini bergantung pada statistik uji t sebagai perbandingannya. T tabel terdiri dari berbagai kolom yang menunjukkan fungsi berbeda-beda.

Adapun hasil uji parsial dalam penelitian ini dapat disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.17 Hasil Pengujian Hipotesis Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0.480	1.874		0.256	0.799
Pelatihan Kerja	0.166	0.069	0.155	2.396	0.021
Motivasi Kerja	0.341	0.076	0.367	4.505	0.000
Disiplin Kerja	0.601	0.095	0.513	6.305	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2023, (Data Diolah)

Berdasarkan hasil uji parsial pada tabel 4.19 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengujian untuk masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut:

1. Hasil pengujian untuk variabel pelatihan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,396 > t_{tabel} sebesar 2,01 dengan nilai signifikan 0,021 < 0,05, maka hipotesis H1 diterima dan H0 ditolak, artinya bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.
2. Hasil pengujian untuk variabel motivasi kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,505 > t_{tabel} sebesar 2,01 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka hipotesis H2 diterima dan H0 ditolak, artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.
3. Hasil pengujian untuk variabel disiplin kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 6,305 > t_{tabel} sebesar 2,01 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka hipotesis H3 ditolak dan H0 diterima, artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

b. Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Nilai F-tabel dihitung dengan menggunakan tabel distribusi nilai F-tabel. Nilai $df_1 = k - 1$, $df_2 = n - k$.

Dimana :

k : adalah jumlah variabel (bebas + terikat)

n : adalah jumlah observasi/sampel pembentuk regresi.

Dalam penelitian kali ini menggunakan variabel bebas sebanyak 3 dan variabel terikat sebanyak 1 sehingga nilai $k = 4$, nilai $df_1 = 3$ ($4-1$) dan nilai $df_2 = 46$ ($50-4$). Dari tabel distribusi nilai F-tabel maka nilai F-tabel = 2,81. Adapun hasil uji simultan dalam penelitian ini akan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.18 Hasil Pengujian Hipotesis Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1805.235	3	601.745	132.731	.000 ^a
	Residual	208.545	46	4.534		
	Total	2013.780	49			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji simultan yang disajikan pada tabel 4.20, dengan nilai F_{hitung} sebesar $132,731 > F_{tabel}$ sebesar 2,81 dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H4 diterima dan H0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

8. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Adapun nilai koefisien determinasi data penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.19 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.947	0.896	0.890	2,129

aPredictors: (Constant) pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2023, (Data Diolah)

Hasil uji determinasi berdasarkan Tabel 4.21 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai *adjusted R Square* yang dihasilkan sebesar 0,896 yang mengindikasikan bahwa 89,6% kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja sedangkan 10,4% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas seperti kemampuan, kepribadian, dan lingkungan kerja.
- b. Nilai R yang dihasilkan sebesar 0,947 yang mengindikasikan hubungan yang sangat kuat atau sangat erat antara Pelatihan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dikarenakan nilai R yang dihasilkan berada pada *range* nilai 0,8–0,99. Semakin besar nilai R yang dihasilkan maka semakin erat pula hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.20 berikut:

Tabel 4.20 Tipe Hubungan pada Uji Determinasi

Nilai	Interpretasi
0,0–0,19	Sangat Tidak Erat
0,2–0,39	Tidak Erat
0,4–0,59	Cukup Erat
0,6–0,79	Erat
0,8–0,99	Sangat Erat

Sumber: Sugiyono (2019)

Karena nilai R yang dihasilkan sebesar 0,947 yang berada pada *range* nilai 0,8–0,99, maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sangat erat.

B. Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada tiga bagian utama yang akan dibahas dalam temuan penelitian ini yang harus mampu menjawab segala pernyataan yang ada di dalam rumusan masalah, yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Pelatihan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H_1 yang berbunyi bahwa: “Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara. Hal ini terlihat dari uji hipotesis melalui uji t dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,396 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,00 maka diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,396

> t_{tabel} sebesar 2,01 dengan nilai signifikan $0,021 < 0,05$, maka hipotesis H1 diterima dan H0 ditolak, artinya bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Arah positif menunjukkan bahwa jika pelatihan kerja meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat, sebaliknya jika pelatihan kerja menurun maka kinerja juga akan menurun. Dengan kata lain ketika pelatihan kerja yang sesuai dengan indikator instruktur, peserta materi, metode, tujuan maka berdampak pada kinerja pegawai yang akan meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hendra (2020) yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara sudah terlaksana. Hasil penelitian ini telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah poin 1, yaitu pelatihan yang dilakukan di perusahaan kurang efektif dalam meningkatkan kemampuan kerja pegawai.

Adanya pelatihan kinerja pegawai yang tepat, dapat menciptakan efek yang baik kepada kinerja pegawai sehingga pegawai dapat mengembangkan diri dan dapat memahami hal – hal apa saja yang terkait dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, pelatihan sangat berperan penting dalam menyediakan kinerja pegawai yang berpengalaman sehingga akan berdampak positif terhadap kinerja perusahaan atau organisasi tersebut.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₂ yang berbunyi bahwa: “Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara. Hal ini terlihat dari uji hipotesis melalui uji t dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,405 > t_{tabel} sebesar 2,01 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H₂ diterima dan H₀ ditolak, artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Arah positif menunjukkan bahwa jika motivasi kerja meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat, sebaliknya jika motivasi kerja menurun maka kinerja juga akan menurun. Dengan kata lain ketika motivasi kerja yang sesuai dengan indikator balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja dan pengakuan dari atasan maka berdampak pada kinerja pegawai yang akan meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Utami, Ermi, dan Fauziah, Fenty (2020) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara sudah terlaksanakan. Hasil penelitian ini telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point 2 yaitu,

Pegawai kurang termotivasi untuk meningkatkan kinerja secara lebih baik.

Kinerja pegawai akan meningkat jika adanya dukungan dan dorongan motivasi begitu pun dengan sebaliknya, jika seorang pegawai tidak didorong dengan motivasi akan menghasilkan kinerja yang buruk. Dukungan dan dorongan tersebut sebagai semangat tersendiri bagi seseorang yang berusaha agar mencapai keberhasilannya. Dengan begitu motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga dengan adanya motivasi kerja pegawai akan lebih memiliki keyakinan dalam bekerja.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₃ yang berbunyi bahwa: “Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara. Hal ini terlihat dari uji hipotesis melalui uji t dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,305 > t_{tabel} sebesar 2,01 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H₃ ditolak dan H₀ diterima, artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai

Arah positif menunjukkan bahwa jika disiplin kerja meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat, sebaliknya jika disiplin kerja menurun maka kinerja juga akan menurun. Dengan kata lain ketika disiplin kerja yang sesuai dengan indikator taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. dan taat terhadap

aturan peraturan lainnya di perusahaan maka berdampak pada kinerja pegawai yang akan meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hendra (2020) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara sudah terlaksana. Hasil penelitian ini telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah poin 3, yaitu Pegawai belum sepenuhnya patuh terhadap aturan yang ada di perusahaan.

Jika adanya disiplin kerja yang baik dari pegawai seperti melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, datang tepat waktu, dan menaati setiap peraturan perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Dengan adanya peraturan disiplin kerja dapat memengaruhi pegawai agar bekerja dengan baik sehingga dapat mencapai target dalam perusahaan tersebut.

4. Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara Stabat

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₄ yang berbunyi bahwa: “pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Di

Sumatera Utara”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar $132,731 > F_{tabel}$ sebesar 2,81 dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H4 diterima dan H0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh apakah pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara telah terlaksana. Hasil penelitian ini telah menyelesaikan permasalahan yang ada di identifikasi masalah poin 4, yaitu Pegawai belum dapat mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Nilai *adjusted R Square* yang dihasilkan sebesar 0,808 yang mengindikasikan bahwa 80,8% kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja sedangkan 19,2% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas seperti kemampuan, kepribadian, dan lingkungan kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian untuk variabel pelatihan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $2,396 > t_{tabel}$ sebesar $2,01$ dengan nilai signifikan $0,021 < 0,05$, maka hipotesis H1 diterima dan H0 ditolak, artinya bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.
2. Hasil pengujian untuk variabel motivasi kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $4,505 > t_{tabel}$ sebesar $2,01$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H2 diterima dan H0 ditolak, artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.
3. Hasil pengujian untuk variabel disiplin kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $6,305 > t_{tabel}$ sebesar $2,01$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H3 ditolak dan H0 diterima, artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.
4. Nilai F_{hitung} sebesar $132,731 > F_{tabel}$ sebesar $2,81$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H4 diterima dan H0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja

pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan pada nilai mean terendah pada variabel pelatihan kerja maka disarankan pada perusahaan harus mengadakan pelatihan yang efektif yaitu disesuaikan dengan kebutuhan jabatan yang ada di perusahaan dengan program pelatihan yang didukung instruktur yang profesional, peserta yang sesuai dengan *job desc*, materi pelatihan yang relevan dengan jabatan, metode yang tepat dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan.
2. Berdasarkan pada nilai mean terendah pada variabel motivasi kerja maka disarankan pada perusahaan agar meningkatkan motivasi kerja pegawai baik dalam bentuk fasilitas kerja yang baik dan harus adanya reward yang diberikan kepada pegawai yang memiliki kinerja yang baik.
3. Berdasarkan pada nilai mean terendah pada variabel disiplin kerja maka disarankan kepada instansi untuk melakukan evaluasi tentang peningkatan disiplin kerja pegawai dengan memberikan arahan, teguran dan sanksi hukuman yang tegas bagi pegawai yang melanggar aturan. Adapun pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan ketentuan dan peraturan perlu dipertahankan dan diberikan motivasi untuk menjadi contoh bagi pegawai lain yang tidak disiplin.
4. Berdasarkan pada nilai mean terendah pada variabel kinerja pegawai maka disarankan pada perusahaan untuk mengadakan pelatihan dan pengembangan karir yang ada di perusahaan dan perlu adanya peningkatan motivasi kerja dan disiplin kerja melalui pengawasan dari atasan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Dessler, G. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kesembilan. Jakarta: Indek Kelompok Gramedia.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H. M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan praktik). Depok: PT. RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Sitorus, M. T. (2020). Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. Scopindo Media Pustaka.
- Notoadmojo. (2018). Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta : Rineka Cipta.
- Rachmawati. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Sinambela, L. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Rivai, V. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.

SKRIPSI & JURNAL :

Abdiyanto, et al.2023. The development economic growth for sustainable development with augmented dickey fuller (empirical study for neoclassical economic growth from solow and swan). *Kurdish Studies*, 11(2), pp. 3206-3214

Alfahmi, Muhammad. 2015a. "Pengaruh Disiplin Dan Gaji Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Bank OCBC, TBK Medan." *Jurnal Ilmiah Ragam Ilmu*.

———. 2015b. "Pengaruh Kedisiplinan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Langkat." *Jurnal Ilmiah Ragam Ilmu*.

———. 2016a. "Pengaruh Kedisiplinan Kerjadan Motivasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Binjai." *Jurnal Ilmiah Dunia Ilmu 2*: 4.

———. 2016b. "Pengaruh Pengawasan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Kerja Pengawasan Sumber Daya Kelautan Dan Perikanan Tanjung Balai Asahan." *Jurnal Ilmiah 2*: 2.

———. 2016a. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kesejahteraan Terhadap Semangat Karyawan Pada PT. Sinar Galuh Pratama." *Jurnal Ilmiah Research Sains 2*: 79–94.

Asih, S. (2017). Analisis Pengaruh Kinerja Pegawai Dengan Model Pelatihan & Pengembangan Dan Kompensasi : Studi Pada Pegawai Unpub Medan. *Jurnal Manajemen Tools*.

Baizura, R. H. (2020). Pengaruh Pelatihan Karyawan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Prime Plaza Hotel Kualanamu.

Burhanudin, Deliah, F. P, and Yayuk, A. (2023). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at the Wates Post Office, Kulon Progo Regency, Yogyakarta. *Internasional Journal Of Humanities Education and Social Science*.

Christian, D dan Muammad, K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*.

Cynthia, E.P. et al. 2022. Convolutional Neural Network and Deep Learning Approach for Image Detection and Identification. *Journal of Physics: Conference Series*, 2394 012019, pp. 1-6

Cynthia, E. P., Rahadjeng, I. R., Karyadiputra, E., Rahman, F. Y., Windarto, A. P., Limbong, M., ... & Yarmani, Y. (2021, June). Application of K-Medoids Cluster Result with Particle Swarm Optimization (PSO) in Toddler Measles Immunization Cases. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1933, No. 1, p. 012036). IOP Publishing.

- Erwin dan Suhardi. (2020). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wonder Trend Indonesia. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*.
- Hanum, L . (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- Hendra. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Grace Solution Di Kota Batam. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hidayat, M., Rangkyu, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Kurniawan, P, Denok, S, and Dede, S. (2022). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at The Health Department of Tangerang Selatan City. *International Journal of Education, information technology and others*.
- Nasib, N., Azhmy, M. F., Nabella, S. D., Rusiadi, R., & Fadli, A. (2022). Survive Amidst the Competition of Private Universities by Maximizing Brand Image and Interest in Studying. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(3), 3317-3328.
- Nasution, L. N., Suhendi, S., Rusiadi, R., Rangkyu, D. M., & Abdianto, A. (2022). Covid-19 Pandemic: Impact on Economic Stability In 8-Em Muslim Countries. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 336-352.
- NASUTION, L. N., RUSIADI, A. N., & PUTRI, D. 2022. IMPACT OF MONETARY POLICY ON POVERTY LEVELS IN FIVE ASEAN COUNTRIES.
- Nasution, L. N., Rangkyu, D. M., & Putra, S. M. (2024). The Digital Payment System: How Does It Impact Indonesia's Poverty?. *ABAC Journal*, 44(3), 228-242.
- Nasution, L. N., Sadalia, I., & Ruslan, D. (2022). Investigation of Financial Inclusion, Financial Technology, Economic Fundamentals, and Poverty Alleviation in ASEAN-5: Using SUR Model. *ABAC Journal*, 42(3), 132-147.
- Pratiwi, E. S. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*.

- Purba, R., Umar, H., Siregar, O. K., & Aulia, F. (2023). Supervision of Village Financial Management: will it be in Parallel with the Development of Village Officials?(a Study of North Sumatra Province). *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(12), e1930-e1930.
- Purbosari, N. (2018). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.
- Rahman, J. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Kantor PT. PLN UPB (Persero) Suselrabar Makassar.
- Rangkuty, D. M., & Hidayat, M. (2021). Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?. *Ekulilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), 85-93.
- Rusiadi, N. S. (2023). Modeling the Impact of Tourism Brand Love and Brand Trust on Increasing Tourist Revisit Intention: An Empirical Study. *Journal of System and Management Sciences*, 13(4), 399-415.
- RUSIADI, S., NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). DYNAMIC RATIONAL EXPECTATIONS MODEL AND COVID-19 ON MONEY DEMAND IN CARISI COUNTRIES.
- Rusiadi, Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Ruslan, D., Tanjung, A. A., Lubis, I., Siregar, K. H., & Pratama, I. (2023). Monetary Policy in Indonesia: Dynamics of Inflation, Credibility Index and Output Stability Post Covid 19: New Keynesian Small Macroeconomics Approach. *Cuadernos de economía*, 46(130), 21-30.
- Sari, N, Veithzal, R. Z, and Lenny, C. N. (2023). The Effect of Training and Work Discipline on Employees Performance at PT. Astra Honda Motor. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*
- Sari, P. E. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*.
- Siswadi, Y, and Muhammad, F. (2023). The Influence of Training and Employee Motivation PT Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan. *Medan Internasional Conference Economics and Business*.
- SUHENDI, RUSIADI., NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). POST-COVID-19 ECONOMIC STABILITY CHANGES IN NINE COUNTRIES OF ASIA PACIFIC ECONOMIC COOPERATION.

Suhermasn, E, Suroso, and Dinar, P. S. (2021). The Effect of Work Training and Work Discipline on Performance of PT. Plasindo Sustainable Karawang. *Internasional Journal Accounting, Tax, and Business*.

Utami, E, dan Fauziah, F. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur. *Cam Journal : Change Agent For Management Journal*

Widarman, A., Rahadjeng, I. R., Susilowati, I. H., Sahara, S., & Daulay, M. T. (2022, December). Analytical Hierarchy Process Algorithm for Define of Water Meter. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 2394, No. 1, p. 012030). IOP Publishing.

Widijanto, K. A. (2017). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Divisi Karyawan di PT Sumber Hasil Sejati Surabaya. *Agora*.