



Analisis Pelatihan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 (Persero) Medan

Andrean Rahmansyah¹, Teguh Wahyono², Sri Rahayu³

1anandre927@gmail.com, 2tegoeh_ft@pancabudi.ac.id,

3sriahayu@dosen.pancabudi.ac.id

¹²³Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, Indonesia,

Abstarct

The aim of this research was to analyze the influence of training, motivation and work discipline on employee work productivity at PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 (Persero) Medan. PT. Perkebunan Nusantara is a company engaged in the management, processing and marketing of plantation products. The approach method used in this research is a quantitative approach with a quantitative descriptive research type, which focuses on numerical data and statistical analysis using SPSS Version 25. The research population includes all employees of PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 (Persero) Medan in the HRM Section, totaling 36 people. The sampling technique applied is probability sampling with a saturated sampling method, where the entire population is sampled because the number is below 100. The results of this study indicate that training has no effect and is not significantly partial effect on employee work productivity with a value of $t_{count} > t_{table}$ ($1.792 > 2.036$) and motivation has no effect and is not partially significant on employee work productivity with a value of $t_{count} > t_{table}$ ($0.770 > 2.036$) and work discipline has a partial positive and significant effect on work productivity employees with a value of $t_{count} > t_{table}$ ($2.568 > 0.015$). Simultaneously training, motivation and work discipline have a positive and significant effect on employee work productivity at PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 (Persero) Medan with a value of $f_{count} > f_{table}$ ($29.936 > 2.90$). The magnitude of the influence exerted between variables with an R^2 value of 71.3% and the remaining 28.7% is explained by other independent variables not examined in this study.

Keywords: Training, Motivation, Work Discipline and Work Productivity

Abstrak

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 (Persero) Medan. PT. Perkebunan Nusantara adalah perusahaan yang bergerak di bidang pengelolaan, pengolahan, dan pemasaran hasil perkebunan. Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, yang berfokus pada data numerik dan analisis statistik menggunakan SPSS Versi 25. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 (Persero) Medan di Bagian MSDM, berjumlah 36 orang. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah probability sampling dengan metode sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel karena jumlahnya di bawah 100. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh dan

tidak signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,792 > 2,036$) dan motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0,770 > 2,036$) dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,568 > 0,015$). Secara simultan pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 (Persero) Medan dengan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($29,936 > 2,90$). Besarnya pengaruh yang diberikan antara variabel dengan nilai R^2 sebesar 71,3% dan sisanya sebesar 28,7% dijelaskan oleh variabel independen lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata Kunci : Pelatihan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Pada dasarnya sumber daya manusia mempunyai posisi yang sangat penting mengingat kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Pada prinsipnya keberadaan sumber daya manusia dalam hal ini karyawan merupakan aset dan kekayaan yang sangat vital dalam organisasi/perusahaan (Amrullah, 2022). Oleh karena itu, penting bagi setiap perusahaan untuk memastikan bahwa SDM yang dimiliki tidak hanya profesional, tetapi juga mampu bekerja sama untuk mencapai kinerja yang optimal dan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Semakin profesional SDM yang dipegang kendali, maka Visi, Misi suatu perusahaan akan dapat tercapai secara efektif, efisien dan produktif.

Produktivitas sebagai salah satu unsur penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan, terkait erat dengan efisiensi cara dan sistem untuk memastikan proses produksi berjalan tepat waktu (Said, 2021). Dalam meningkatkan produktivitas kerja terdapat faktor yang mempengaruhinya seperti motivasi kerja yang tinggi, disiplin kerja yang ketat, keterampilan yang memadai, dan tingkat pendidikan yang baik (Sinaga, 2020). Perusahaan yang profesional dapat dinilai dari hasil produksi kinerja karyawannya, yang pada intinya mencakup implementasi atau penerapan kemampuan individu untuk meningkatkan kinerja secara efisien.

Tabel 1. Produktivitas pada 2020-2022

Jenis Produksi	2020		2021		2022	
	Realisasi	Capaian	Realisasi	Capaian	Realisasi	Capaian
Kelapa Sawit						
Produksi CPO (Juta Ton)	2,38	3,24	73,34%	2,67	2,78	95,84%
Produktivitas CPO (Ton/Ha)	4,49	5,17	86,68%	4,83	5,03	95,86%
Karet						
Produksi (Ribu Ton)	162,1	189,3	85,60%	170,8	177,6	96,15%
Produktivitas (Ton/Ha)	1,32	1,58	83,54%	1,21	1,33	90,91%

Sumber: Buku Laporan Tahunan PTPN III 2020-2022

Dari tabel 1 tersebut, terlihat bahwa produksi kelapa sawit mengalami peningkatan yang konsisten dari tahun 2020 hingga 2021, namun mengalami peningkatan yang lebih rendah pada tahun 2022. Sementara itu, produktivitas kelapa sawit meningkat dari tahun 2020 hingga 2022, namun peningkatannya lebih rendah pada tahun 2022 dibandingkan tahun sebelumnya. Di sisi lain, produksi karet mengalami fluktuasi, dengan peningkatan pada tahun 2021 dan penurunan yang signifikan pada tahun 2022. Produktivitas karet juga mengalami penurunan dari tahun 2020 hingga 2022. Dengan demikian, meskipun produksi kelapa sawit menunjukkan peningkatan yang lebih tinggi daripada karet pada tahun 2021, penurunan pada tahun 2022 menunjukkan perluasan penurunan pada karet, sementara produktivitas kelapa sawit tetap lebih

Perlu diketahui bahwa pelatihan banyak digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan sebagai sebuah kegiatan yang dirancang untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui rangkaian kegiatan identifikasi, pengkajian serta proses belajar yang terencana (Saleh, 2018). Dengan demikian maka pelatihan dapat meningkatkan kemampuan ataupun keterampilan karyawan yang sudah memiliki tanggung jawab bagi sebuah perusahaan.

Selain itu, motivasi juga menjadi elemen krusial sebagai pendorong utama dalam produktivitas kerja. Motivasi, berasal dari kata Latin "*movere*" yang artinya dorongan, memiliki peran sebagai kekuatan penggerak dalam diri seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya (Yunitasari, 2022). Karyawan yang memiliki motivasi akan menganggap pekerjaan sebagai tantangan yang harus dihadapi dan mereka juga mampu menyelesaikannya.

Menurut (Rahayu, 2018), disiplin kerja merupakan hal yang mutlak harus dilakukan karena disiplin dapat sebagai urat nadi organisasi, penekanan yang melekatkan bagian-bagian menjadi satu. Disiplin berperan penting dalam memastikan bahwa semua elemen organisasi bekerja sesuai dengan aturan, tujuan, dan prosedur yang telah ditetapkan, sehingga mendorong tercapainya tujuan bersama secara optimal.

Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 (Persero) Medan memiliki tingkat kehadiran yang tinggi, namun masih terdapat masalah dalam Keterlambatan waktu saat masuk kantor dan kurangnya kerjasama dalam menjalankan tugas dapat berpotensi menimbulkan kesalahan saat bekerja. Oleh karena itu, diperlukan tanggung jawab yang lebih besar terhadap disiplin kerja agar dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, yang melibatkan analisis data numerik dan statistik menggunakan perangkat lunak SPSS Versi 25 (Siyoto & Sodik, 2015). Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: variabel yang pertama Pelatihan (X1), variabel bebas yang kedua Motivasi (X2), dan variabel bebas yang ketiga

adalah Disiplin (X3), serta variabel terikatnya yaitu Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, dokumentasi, dan angket.

Populasi penelitian ini seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 (Persero) Medan Bagian MSDM yang berjumlah 36 karyawan, sedangkan teknik penarikan sampel pada penelitian ini secara probability sampling yaitu dengan menggunakan sampling jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel apabila populasi dibawah 100 (Sugiyono, 2020). Sedangkan analisis data menggunakan teori Linkert dengan tahapan uji kualitas data yang meliputi: uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji Heteroskedastisitas. Kemudian uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji signifikansi parsial (Uji-t), uji signifikansi simultan (Uji-f), dan koefisien determinasi (R^2)

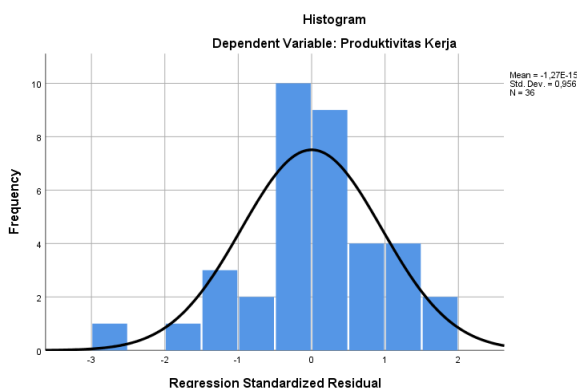
HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

1) Uji Histogram

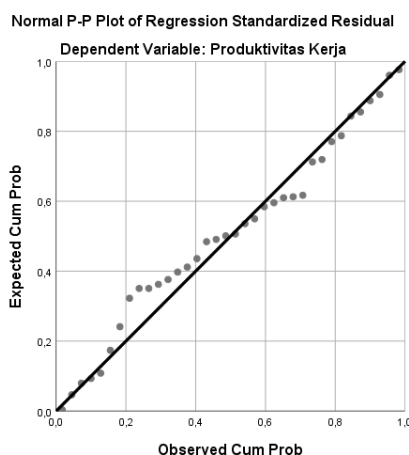


Gambar 1. Hasil Uji Histogram

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2024)

Berdasarkan gambar 1 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, di mana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang di tengah. Maka dapat dilakukan pengujian selanjutnya yaitu uji P-Plot Normalitas.

2) Uji Probability Plot (P-Plot)



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2024)

Berdasarkan gambar 2 di atas, dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan tidak ada titik data yang jauh dari garis tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi untuk analisis selanjutnya.

3) Uji Kolmogorof-Smirnov (K-S)

Tabel 2. Hasil Uji Kolmogorof-Smirnov (K-S)

Tes		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,94815524
Most Extreme Differences	Absolute	0,122
	Positive	0,100
	Negative	-0,122
Test Statistic		0,122
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,195 ^c

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2024)

Berdasarkan Tabel 2 di atas, hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,195. Karena nilai ini lebih besar dari 0,05 ($p = 0,195 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi secara normal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa observasi data mengikuti distribusi normal, sehingga uji asumsi klasik lainnya dapat dilanjutkan. Langkah berikutnya adalah melakukan Uji Multikolinearitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Pengujian ini melibatkan analisis nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF)

menggunakan SPSS. Jika nilai tolerance > 0,10 atau VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa multikolinearitas tidak terjadi. Hasil uji multikolinearitas berdasarkan angket yang telah diisi oleh responden ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

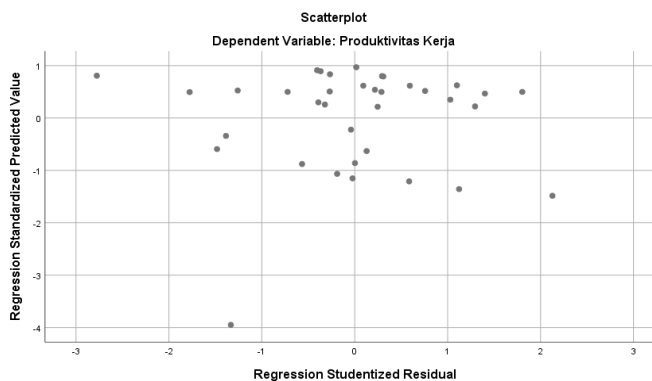
Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients			Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	3,024	2,390		1,265	0,215		
Pelatihan	0,162	0,091	0,282	1,792	0,083	0,332	3,014
Motivasi	0,137	0,177	0,138	0,770	0,447	0,255	3,921
Disiplin	0,275	0,107	0,492	2,568	0,015	0,224	4,461

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2024)

Berdasarkan tabel 3 atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih besar dari 10 antara lain adalah pelatihan 3,014 < 10, motivasi 3,921 < 10, dan disiplin 4,461 < 10 serta nilai Tolerance pelatihan 0,332 > 0,1, motivasi 0,255 > 0,1, dan disiplin 0,224 > 0,1 sehingga terbebas dari multikolinieritas. Maka dapat dilakukan pengujian selanjutnya yaitu Uji Heteroskedastisitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat perbedaan *variance* dari residual di antara berbagai pengamatan dalam model regresi. Model regresi yang ideal adalah model yang tidak mengalami heteroskedastisitas.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2024)

Berdasarkan Gambar 3 di atas, *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola atau tren garis tertentu. Sebaran data juga berada di sekitar titik nol. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, yang berarti variabel-variabel yang diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas. Oleh karena itu, pengujian selanjutnya, yaitu Uji Regresi Linier Berganda, dapat dilakukan.

2. Regresi Linier Berganda

Hasil regresi dari data yang sudah diolah dengan SPSS versi 25.0, maka dilakukan untuk mengetahui apakah ada atau tidak pengaruh antara variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Untuk mengetahui model tersebut maka digunakan analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel di bawah ini.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,024	2,390		1,265	0,215
Pelatihan	0,162	0,091	0,282	1,792	0,083
Motivasi	0,137	0,177	0,138	0,770	0,447
Disiplin	0,275	0,107	0,492	2,568	0,015

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2024)

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat dilihat hasil pengujian dari uji koefisien regresi linier berganda menunjukkan nilai terdapat pada kolom *Unstandardized coefficients* pada kolom B menunjukkan terdapat persamaan regresi linier berganda adalah, sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 3,024 + 0,162 X_1 + 0,137 X_2 + 0,275 X_3 + e$$

Adapun persamaan regresi linier berganda di atas dapat di uraikan secara jelas adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai konstanta (a) sebesar 3,024 yang berarti jika tidak ada variabel pelatihan (X1), motivasi (X2) dan disiplin (X3), maka nilai produktivitas kerja karyawan akan naik sebesar 3,024 satuan.
- 2) Apabila nilai variabel pelatihan (X1) sebesar 0,162 bernilai positif yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel pelatihan sebesar 1 satuan, maka nilai produktivitas kerja karyawan akan naik sebesar 0,162 satuan dengan asumsi nilai variabel yang lain tetap.
- 3) Apabila nilai variabel motivasi (X2) sebesar 0,137 bernilai positif yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel motivasi sebesar 1 satuan, maka nilai produktivitas kerja karyawan akan naik sebesar 0,137 satuan dengan asumsi nilai variabel yang lain tetap.
- 4) Apabila nilai variabel disiplin (X3) sebesar 0,275 bernilai positif yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel disiplin sebesar 1 satuan, maka nilai produktivitas kerja karyawan akan naik sebesar 0,275 satuan dengan asumsi nilai variabel yang lain tetap.

3. Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat).

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. t_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan daftar tabel t atau menggunakan aplikasi MS. Excel dengan melihat nilai *degree of freedom* (df) di mana $df = n - k = 36 - 4 = 32$. Maka ketikkan = *tinvs* (0,05 : 32) pada aplikasi Ms. Excel sehingga diperoleh besar t_{tabel} sebesar 2,036.

Tabel 4. Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	3,024	2,390		1,265	0,215
Pelatihan	0,162	0,091	,282	1,792	0,083
Motivasi	0,137	0,177	,138	0,770	0,447
Disiplin	0,275	0,107	,492	2,568	0,015

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja.

Hasil Pengujian t_{hitung} sebesar 1,792 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,036 dan signifikan sebesar 0,083 sehingga $t_{hitung} 1,792 < t_{tabel} 2,036$ dan signifikan 0,083 $> 0,05$, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima, yang menyatakan pelatihan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 (Persero) Medan.

- 2) Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja.

Hasil Pengujian t_{hitung} sebesar 0,770 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,036 dan signifikan sebesar 0,447, sehingga $t_{hitung} 0,770 < t_{tabel} 2,036$ dan signifikan 0,447 $> 0,05$, maka H_2 ditolak dan H_0 diterima, yang menyatakan motivasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 (Persero) Medan.

- 3) Pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja.

Hasil Pengujian t_{hitung} sebesar 2,568 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,036 dan signifikan sebesar 0,015, sehingga $t_{hitung} 2,568 > t_{tabel} 2,036$ dan signifikan 0,015 $< 0,05$, maka H_3 diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 (Persero) Medan.

b. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* (=0,05). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_4 diterima.

Tabel 5. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	372,803	3	124,268	29,936	0,000 ^b
	Residual	132,836	32	4,151		
	Total	505,639	35			

a. Dependent Variable: Total PK

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

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2024)

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 28,944 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,827 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$. Maka nilai F_{tabel} dan signifikan adalah 2,90 adalah 0,05 dengan demikian hasil perhitungan SPSS diperoleh F_{hitung} sebesar $29,936 > F_{tabel}$ 2,90 dengan sig. $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_4 diterima. Di mana variabel pelatihan (X1), motivasi (X2) dan disiplin (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 (Persero) Medan.

c. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R²) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,859 ^a	,737	,713	2,037

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

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2024)

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,713 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 71,3% produktivitas kerja yang dapat diperoleh dan dijelaskan oleh pelatihan, motivasi, dan disiplin. Sedangkan sisanya $100\% - 71,3\% = 28,7\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel di luar model, seperti kemampuan, pengetahuan, lingkungan kerja, kepribadian, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, loyalitas, dan komitmen dan faktor - faktor lainnya.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Analisis Pelatihan (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Hasil pengujian menunjukkan bahwa pelatihan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 (Persero) Medan Bagian MSDM tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji yang bertanda negatif dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,792 dengan sig. 0,083.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Menutomo, dkk (2022) yang meneliti tentang “Pengaruh Masa Kerja, Pelatihan, Motivasi, Penilaian Kinerja, Kompensasi Dan Kinerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada PT. Brantas Abipraya Persero)”. Dimana dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional.

Beberapa pelatihan yang diikuti bermanfaat tetapi tidak berdampak signifikan dalam penyelesaian pekerjaan. Hal ini disebabkan oleh sistem pelatihan yang masih belum efektif bagi sebagian karyawan. Banyak karyawan yang masih belum memahami pelatihan yang diberikan, mungkin karena metode penyampaian yang kurang sesuai, materi yang tidak relevan dengan kebutuhan pekerjaan sehari-hari, atau kurangnya praktik langsung. Akibatnya, meskipun pelatihan diberikan, dampaknya terhadap produktivitas kerja masih belum optimal.

2. Analisis Motivasi (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Hasil pengujian menunjukkan bahwa Motivasi di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 (Persero) Medan Bagian MSDM tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji yang bertanda negatif dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,770 dengan sig. 0,447.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sari, E. Y., & Heryanda, K. K., (2022) yang meneliti tentang “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pengrajin Daun Ental Dusun Sumber manggis Banyuwangi”. Di mana dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional.

Kurangnya motivasi pada tingkat semangat kerja menghambat karyawan bekerja lebih optimal. Hal ini terlihat dari keluhan karyawan bahwa keputusan dan saran mereka kurang diterima, sehingga menurunkan semangat kerja. Karyawan merasa kontribusi mereka tidak dihargai dan diabaikan dalam pengambilan keputusan, yang menyebabkan mereka kurang termotivasi untuk bekerja dengan maksimal.

3. Analisis Disiplin (X3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Hasil pengujian menunjukkan bahwa Motivasi di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 (Persero) Medan Bagian MSDM berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,568 dengan sig. 0,015.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sari, N. P., Purnama, H., & Elina, M. (2017) yang meneliti tentang “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pemuka Manis Indah Di Lampung.”. Di mana dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi

tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional.

Karyawan yang disiplin bekerja dengan giat dan hati-hati, sedangkan rendahnya disiplin kerja dapat menyebabkan karyawan bekerja kurang maksimal, terlambat, dan melakukan kesalahan akibat kurang memahami sistem kerja perusahaan. Sebuah perusahaan harus memiliki mencapai target yang telah ditentukan waktu pencapaiannya. Oleh karena itu, disiplin kerja yang baik sangat berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja.

4. Analisis Pelatihan (X1), Motivasi (X2) Dan Disiplin (X3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan dari berbagai teori dan penelitian terdahulu yang digunakan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pelatihan, motivasi, dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan analisis regresi linier berganda, dapat diketahui bahwa hasil nilai uji simultan (Uji f) menunjukkan bahwa diperoleh F_{hitung} sebesar $29,936 > F_{tabel}$ 2,90 dengan sig. $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_4 diterima. Di mana hasil penelitian dari variabel pelatihan (X1), motivasi (X2) dan disiplin (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 (Persero) Medan.

Hasil penelitian ini telah sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui analisis pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 (Persero) Medan. Hasil penelitian ini juga telah menyelesaikan semua permasalahan yang ada pada identifikasi masalah dan telah terjawab.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa:

1. Pelatihan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 (Persero) Medan berdasarkan hasil t_{hitung} sebesar 1,792 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,036 dan signifikan sebesar 0,083, sehingga $t_{hitung} 1,792 < t_{tabel} 2,036$ dan signifikan $0,083 > 0,05$, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima, yang menyatakan pelatihan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.
2. Motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 (Persero) Medan berdasarkan hasil t_{hitung} sebesar 0,770 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,036 dan signifikan sebesar 0,447, sehingga $t_{hitung} 0,770 < t_{tabel} 2,036$ dan signifikan $0,447 > 0,05$, maka H_2 ditolak dan H_0 diterima, yang menyatakan pelatihan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 (Persero) Medan berdasarkan hasil t_{hitung} sebesar 2,568 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,036 dan signifikan

sebesar 0,015 sehingga $t_{hitung} 2,568 > t_{tabel} 2,036$ dan signifikan $0,015 < 0,05$, maka H_3 diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F_{tabel} sebesar 2,90 dengan tingkat signifikansi 0,05, sedangkan hasil perhitungan SPSS menghasilkan F_{hitung} sebesar 29,936 $> F_{tabel} 2,90$ dengan sig. 0,000 $< 0,05$. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 71,3% menunjukkan bahwa sebagian besar variasi produktivitas kerja dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sementara 28,7% dijelaskan oleh variabel independen lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka dapat disimpulkan bahwa Secara simultan, variabel pelatihan (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 (Persero) Medan.

Disarankan agar perusahaan meningkatkan produktivitas kerja dengan memperbaiki sistem pelatihan, menciptakan lingkungan kerja inklusif, dan menerapkan kebijakan disiplin kerja. Pelatihan harus interaktif, relevan, dan melibatkan karyawan dalam perancangannya. Lingkungan kerja inklusif dapat diwujudkan dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, mendengarkan saran mereka, dan mengadakan forum diskusi serta program penghargaan. Kebijakan disiplin kerja yang konsisten dan umpan balik konstruktif juga akan membantu memastikan target tercapai tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Amrullah, M. (2022). *HIMMAH NW Based Management: Upaya Menggagas Organisasi Masa Depan*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Rahayu, S. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong kabupaten Langkat. *Jurnal Manajemen Tools*, 115-132.
- Said, M. &. (2021). *Konsep dan Pengukuran Efektivitas Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Makassar: Nobel Press.
- Saleh, A. R. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28-50.
- Sinaga, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Trikarya Cemerlang Medan. *Ilmiah METADATA*, 2(2), 159-169.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabet.

Yunitasari, E. H. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Karyawan Pengrajin Daun Ental Dusun Sumber Manggis Bayuwangi. *Prospek Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 60-65.