

Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Agri Lestari Nusantara

Kalvin Graha Aristanora ^{1*}, Toton ²

^{1*,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bandar Lampung, Kota Bandar Lampung, Provinsi Lampung, Indonesia.

Abstrak. Penelitian ini dilakukan di PT. Agri Lestari untuk menginvestigasi dampak dari pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis linear berganda. Responden penelitian adalah 50 karyawan dari tim produksi PT. Agri Lestari Nusantara, yang dipilih menggunakan metode saturated sampling. Proses pengujian data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 26.0. Hasil dari analisis data menunjukkan bahwa secara parsial, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan. Penelitian ini memberikan wawasan yang berharga bagi PT. Agri Lestari dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui upaya pelatihan dan peningkatan motivasi kerja.

Kata kunci: Pelatihan; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan.

Abstract. This study was conducted at PT. Agri Lestari to study the impact of training and work motivation on employee performance. The research method used is quantitative using a variety of linear analysis techniques. The study respondents were 50 employees from PT's production team. Agri Lestari Nusantara, selected by saturation sampling. Data checking was performed using SPSS 26.0 software. The results of data analysis show that training has a positive and significant impact on employee performance. In addition, work motivation also has a positive and significant impact on employee performance. At the same time, training and motivation at work has a positive and significant impact on employees. This study provides valuable information for PT. Agri Lestari in improving employee performance through training efforts and increasing work motivation.

Keywords: Training; Work Motivation; Employee Performance.

* Author. Email: kalvingrhaa@gmail.com ^{1*}, toton@ubl.ac.id ².

DOI: <https://doi.org/10.35870/emt.v7i3.1263>

Received: 9 June 2023, Revision: 28 June 2023, Accepted: 10 July 2023, Available Online: 30 July 2023.

Print ISSN: 2579-7972; Online ISSN: 2549-6204.

Copyright © 2023. Published by Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Pendahuluan

Era zaman modern, sebagian besar perusahaan diwajibkan agar dapat memaksimalkan dan mengembangkan kinerja karyawan yang meningkat lebih baik. Perusahaan di Indonesia sedang menghadapi revalitas yang sangat begitu kuat sehingga perusahaan wajib meningkatkan dan mengembangkan perusahaannya terutama pada SDM (sumber daya manusia) (Nurhelivia, 2020). Perusahaan diwajibkan dalam mendapatkan, meningkatkan dan memperkuat SDM (sumber daya manusia) yang mempunyai mutu dalam mewujudkan arah perusahaan/organisasi yang baik.

Sumber daya manusia pada sebuah perusahaan sangat berdampak terhadap kinerja perusahaan. Sumber daya manusia ialah harta yang wajib dikembangkan semacam efektif dan efisien hingga dapat mewujudkan kinerja yang optimal (Fadli, 2018). Hal ini bisa ditetapkan dari kinerja yang dikerjakan karyawan pada perusahaan. Kinerja karyawan dapat menimbulkan besar dan kecilnya laba yang didapat pada perusahaan (Anggraini, 2022). Setiap perusahaan cenderung mempunyai tuntutan bagi karyawannya untuk lebih mengembangkan kinerjanya sesuai pada kemauan yang dimiliki oleh perusahaan agar menghasilkan profit atau keuntungan untuk perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan harus terus menyelenggarakan pelatihan yang diiringi oleh motivasi kerja dan akan bermanfaat demi memupuk kinerja karyawan pada perusahaan. Perusahaan mampu tercipta kondisi dan keadaan yang menyongsong dan menguatkan

berkembangnya krefatifitas dan kesanggupan pegawai secara optimal, terutama yang berkaitan dengan hal kinerja. Karyawan harus dilatih untuk melakukan pekerjaan dengab baik. Karyawan juga harus termotivasi untuk mencapai impian dan memiliki kemampuan yang baik. Karyawan juga harus memiliki motivasi untuk mewujudkan impian dan citra perusahaan yang baik. Motivasi karyawan juga dihasilkan dari ikatan secara pribadi, rasa yang senang, gaji yang layak dan kesempatan bekerja. Pelatihan dan Motivasi kerja ialah desakan bagi karyawan yang menyerahkan semangat dan pikiran yang dapat memajukan perusahaan. Namun terus terjadi setelah karyawan menjejaki pelatihan kinerjanya ada yang naik, tetap atau sama saja, setelah menjejaki pelatihan yang sudah dilaksanakan dari perusahaan (Rachmat, 2018).

PT Agri Lestari Nusantara di dirikan pada tahun 2014, *Coir* berarti serabut. Nama *coir* indonesia dan logo telah disahkan oleh HAKI no 23 dan 24 pada tahun 2013. Coir Indonesia (PT Agri Lestari Nusantara) merupakan perusahaan agribisnis yang berkecimpung pada bidang pengolahan kelapa terintegrasi. Menjadi perusahaan yang mempunyai kewajiban pada kenaikan produk turunan kelapa, PT Agri Lestari Nusantara bertujuan agar dapat meningkatkan keunggulan dan kualitas produk yang baik, serta memiliki manfaat untuk khalayak dan lingkungan serta diterima oleh masyarakat global. Coir Indonsia (PT Agri Lestari Nusantara) berkomitmen untuk berkontribusi dalam mengembangkan sumber daya manusia dan lingkungan.

Tabel 1. Produksi PT. Agri Lestari Nusantara Januari-Desember 2021

Bulan	Pencapaian Produksi			Target Poduksi			Keterangan
	Kg	Pcs	M/Kg	Kg	Pcs	M/Kg	
Januari	49,159	15,627	36,400	49,000	15,500	36,000	Tercapai
Februari	48,759	15,227	36,000	48,600	15,100	35,600	Tercapai
Maret	43,337	10,235	30,830	43,418	10,506	29,990	Tidak Tercapai
April	44,679	11,080	31,672	44,260	11,551	31,365	Tidak Tercapai
Mei	44,237	10,409	31,230	43,818	10,835	30,390	Tidak Tercapai
Juni	44,979	11,551	31,972	44,560	11,380	31,665	Tercapai
Juli	24,840	5,493	22,025	26,150	6,280	22,760	Tidak Tercapai

Agustus	42,736	10,203	31,241	44,300	10,800	31,300	Tidak Tercapai
September	45,159	11,627	32,400	45,000	11,500	32,000	Tercapai
Oktober	16,381	3,511	9,670	21,800	4,100	13,800	Tidak Tercapai
November	19,267	6,397	12,556	24,680	6,980	16,685	Tidak Tercapai
Desember	16,147	3,277	9,436	21,560	3,865	13,566	Tidak Tercapai

Sumber : PT Agri Lestari Nusantara.

Berdasarkan informasi pada table 1, diperlihatkan bahwa persentase kinerja karyawan di PT. Agri Lestari Nusantara belum mencapai 100%, sehingga perusahaan belum berhasil mencapai sebagian besar tujuannya. Karyawan dianggap kurang produktif dalam mencapai prestasi. Oleh karena itu, PT. Agri Lestari Nusantara sebagai perusahaan di bidang produksi sangat memerlukan pelatihan dan motivasi karyawan secara berkesinambungan agar kreativitas, kemampuan, dan sikap karyawan semakin meningkat. Hal ini bertujuan agar pesanan dapat diproduksi dengan tepat dan sesuai target, sehingga produktivitas meningkat dan profitabilitas perusahaan pun naik. Tim produksi memiliki peran yang sangat penting bagi perusahaan, karena mereka merupakan departemen yang bertanggung jawab dalam menghasilkan barang yang dapat dipasarkan. Dengan mempertimbangkan kondisi tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan topik Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agri Lestari Nusantara.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki beberapa hal, yaitu: pertama, bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di tim produksi PT Agri Lestari Nusantara. Kedua, bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di tim produksi PT Agri Lestari Nusantara. Terakhir, penelitian juga bertujuan untuk memahami bagaimana pengaruh kombinasi pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Agri Lestari Nusantara. Dengan fokus pada aspek-aspek ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui upaya pelatihan dan motivasi yang lebih baik di PT. Agri Lestari Nusantara.

Tinjauan Literatur

Pelatihan

Pelatihan memainkan peran penting dalam perusahaan dan mempunyai dampak yang meluas pada kinerja karyawan (W. Rachmawati, 2016). Menurut (Andayani et al., 2016) Pelatihan merupakan sebuah kegiatan dalam mengembangkan kemampuan bekerja karyawan yang berdampingan dengan aktivitas ekonomi. Pelatihan menyokong pegawai dalam menelaah sebuah wawasan yang logis dan implementasinya berguna menumbuhkan kreatifitas, kacakapan, dan sikap yang dihasilkan dari tujuan organisasi. Menurut (yoyo et all,2018) indikator pelatihan yaitu: instruktur, peserta, materi dan metode.

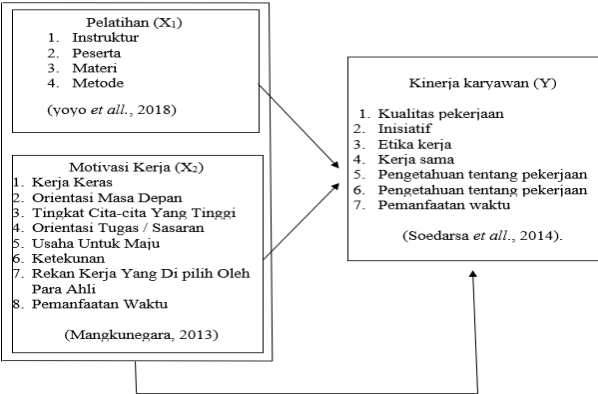
Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2016) Motivasi ialah kekuatan eksponen yang melahirkan semangat kerja seseorang yang mampu bekerja sama, bertindak secara efisien dan berintegritas dalam segala hal untuk mencapai kepuasan. Menurut (Rahmawati, 2019) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan sebuah rangsangan dan arahan yang membuat individu lebih bersemangat untuk melaksanakan pekerjaannya sebab keinginannya tercapai. Menurut (rahman junaidi,2018) indikator motivasi kerja yaitu: kinerja, penghargaan, tantangan dan tanggung jawab.

Kinerja Karyawan

Menurut Prawiro (2020) Kata kinerja didalam Bahasa inggris memiliki persamaan *performance*. Dengan begitu, kata *performance* biasanya menuju ke “*job performance*” atau “*actual performance*” yang mengacu pada pekerjaan atay kegiatan aktual yang dilakukan seseorang dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Ibnu

(2022) Kinerja merupakan mutu dan nilai kerja yang digarap oleh pekerja dalam bertanggung jawab akan pekerjaannya searah pada tanggungjawab yangtelah diberikan kepadanya. Oleh sebab itu, bisa dikatakan bahwa kinerja karyawan adalah perolehan dari kerja karyawan yang telah digapai dalam mengatasi kewajiban dan tanggung jawab yang didistribusikan olehnya. Indikator kinerja karyawan menurut (Soedarsa *et all.*, 2014) yaitu: mutu pekerjaan, inisiatif, moral kerja, kerja sama, wawasan tentang perkerjaan, tanggung jawab, penggunaan waktu. Dengan adanya paparan materi diatas dapat digambarkan kerangka konseptual yaitu:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Menurut rumusan masalah dan teori yang dipakai untuk penelitian ini dapat disajikan hipotesis yaitu:

H₁: Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agri Lestari Nusantara

H₂: Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agri Lestari Nusantara

H₃: Pelatihan Kerja dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Agri Lestari Nusantara.

Metodologi Penelitian

Jenis penelitian

Jenis penelitian Kualitatif dimanfaatkan dalam penelitian ini (Kevino Dwi Velrahga, 2021) kuantitatif ialah metode penelitian yang mengacu pada filosofi positivisme yang mana dimanfaatkan dalam mengetahui populasi atau

sampel tertentu, strumen penelitian digunakan dalam menyajikan data, analisis data berkarakter kuantitatif/statistik, tujuannya ialah dapat memverifikasi hipotesis yang telah dijabarkan.

Populasi dan Sampel

Pegawai tim produksi pada PT Agri Lestari Nusantara yang berjumlah sebanyak 50 karyawan digunakan untuk populasi dalam riset ini. Pada riset ini semua populasi dipakai untuk sampel. Keseluruhan populasi dipakai dalam sampel dalam penelitian ini. Lalu metode sampling yang dipakai ialah metode sampling jenuh. Sampling jenuh adalah metode yang mana digunakan untuk memastikan sampel mana yang dipergunakan ketika semua anggota telah menjadi sampel. Sampel merupaka sebagian kecil dari beberapa sifat dalam populasi.

Metode Analisis Data

Uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji hipotesis serta koefisien determinasi (R²) digunakan dalam analisis data dengan dibantu menggunakan SPSS.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Perilaku responden harus dipaparkan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana kondisi atau keadaan responden untuk bisa menyajikan informasi tambahan agar membantu memaklumi hasil penelitian, pada penelitian ini responden penelitian ialah semua pekerja pada bagian produksi pada PT. Agri Lestari Nusantara.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persen %
Laki-laki	45	90 %
Perempuan	5	10 %
Total	50	100%

Sumber : data diolah, 2023.

Menurut keterangan pada tabel 2 dapat disimpulkan mengenai jenis kelamin responden PT Agri Lestari Nusantara, yang menjabarkan bahwa keseluruhan responden ialah laki-laki, yaitu sejumlah 45 pegawai, sedangkan sebagian kecilnya perempuan sejumlah 5 pegawai. Hal ini

memberitahukan bahwa sebagian besar pekerja pada tim produksi pada PT. Agri Lestari Nusantara yang diambil sebagai responden ialah laki-laki.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persen %
<20	1	2%
21-30 tahun	33	66%
31-40 tahun	16	32%

Sumber: data diolah, 2023.

Menurut keterangan pada Tabel 3 dapat diamati bahwasannya Sebagian besar responden berumur 20-30 tahun sejumlah 66% atau sejumlah 33 orang, untuk responden pada umur 31-41 tahun sejumlah 32% atau sejumlah 16 orang. Sedangkan responden dengan umur < 20 tahun sejumlah 2% atau berjumlah 1 orang. Dapat didapat responden dengan umur 21-30 tahun mayoritas jumlahnya daripada rentang umur yang lain.

Uji kualitas data

Uji validitas

Suatu instrumen atau angket ditandakan valid jika pertanyaan-pertanyaan dalam instrumen atau angket tersebut dapat mengatakan sesuatu yang dihitung oleh angket tersebut. Pengumpulan determinasinya jika score $r_{hitung} > r_{tabel}$ bahwa butir tersebut dikatakan valid, menurut r_{tabel} didapatkan score r sebesar 0,279 pada.

n : 50 tingkat signifikansi 0,05 (5%).

Tabel 4. Uji Validitas instrumen penelitian variabel pelatihan (X_1)

Item pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
X1.1	0,771	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.2	0,799	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.3	0,559	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.4	0,703	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.5	0,54	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

	3	9	r_{tabel}	
X1.6	0,586	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.7	0,619	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.8	0,484	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: data diolah, 2023.

Tabel 5. Uji Validitas instrumen penelitian variabel Motivasi Kerja (X_2)

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
X2.1	0,767	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.2	0,624	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.3	0,666	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.4	0,721	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: data diolah, 2023.

Tabel 6. Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Y1.1	0,291	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y1.2	0,545	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y1.3	0,641	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y1.4	0,607	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y1.5	0,629	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y1.6	0,342	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y1.7	0,557	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y1.8	0,546	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y1.9	0,635	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y1.10	0,641	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: data diolah, 2023.

Menurut hasil uji validitas untuk seluruh unit pertanyaan variabel pelatihan, motivasi kerja dan kinerja karyawan dilihat bahwasannya nilai *corrected item total correlation* pada per pernyataan

terbukti lebih besar dari 0,279. Dengan artian dikemukakan bahwa seluruh item pertanyaan valid yang diindikasikan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Reabilitas

Tujuan uji reliabilitas pada riset ini adalah menilai reliabilitas atau keterpercayaan kuesioner yang dipakai untuk penelitian ini. Sama dengan hal nya pada uji validitas, dalam memenuhi uji reliabilitas penulis memanfaatkan penggunaan software IBM SPSS Statistic 26 dengan mencocokkan nilai Crobach Alpha. Sebuah kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 (>0,60). inilah hasil perhitungan dari uji reliabilitas:

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitilas

N o.	Variabel	Koefisi en Alpha	Croanbac h's Alpha	Kesimpul an
1	Pelatiha n	0,60	0.792	Reliabel
2	Motivas i Kerja	0,60	0.646	Reliabel
3	Karyaw an	0,60	0.741	Reliabel

Sumber: data diolah, 2023.

Menurut hasil diatas hasil pengolahan data menggunakan SPSS untuk variable Pelatihan ditemukan hasil Cronbach's Alpha sebesar 0,792 > 0,6, untuk variable Motivasi Kerja dihasilkan hasil Cronbach's Alpha senilai 0,646 > 0,6, lalu untuk variable Kinerja Karyawan dihasilkan hasil Cronbach's Alpha senilai 0,741 > 0,6, sehingga bisa disimpulkan setiap instrument variabel pada kuisioner yang dipakai dalam riset ini di katakan kredibel untuk pengukuran.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Uji statistik dimanfaatkan dalam mengukur normalitas ialah statistic non- panametic kolmogorow-smirnov. Cara menguji normal atau tidak persebaran data dalam diselesaikan melalui mengamati nilai signifikansi variabel. Apabila nilai signifika lebih tinggi dari 0.05 dapat dikatakan distribusi normal

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
Unstandardized Residual

N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.17612731
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.119
	Negative	-.044
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.074 ^c

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
Sumber: data diolah, 2023.

Dari Hasil dari Pengujian Pada Tabel 8, menurut Pengukuran *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* memperlihatkan *Asnptotic Significance* 0,74 > 0.05, Maka menurut pengujian tabel 8 bisa dikemukakan bahwa Model Regresi, telah melengkapi asumsi kenormalan.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan dalam mengukur bagaimana suatu pada model regresi menemukan identifikasi kolerasi antar variabel independen. Apakah didapatkan multikolinieritas pada model regresi yang diperoleh dibuktikan pada penggunaan nilai tolerance dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIP). Jika score *Variance Inflation Factor* (VIP) tidak melewati nilai 10 dan nilai tolerance tidak dibawah 0,1 bisa disimpulkan terbebas dari multikolinearitas.

Tabel 9. Hasil uji Multikolinieritas
Coefficients^a

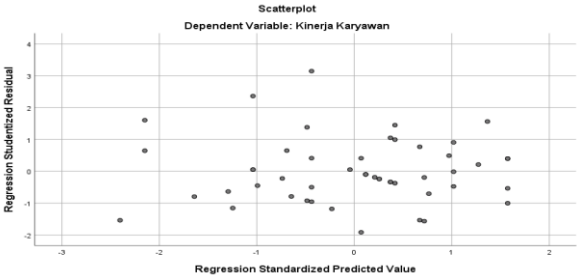
Model	Unstandardized Coefficient s		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolera nce	VI F
1 (Constant)	13.800	4.830			2.857	.006		
Pelatih an	.606	.131	.541		4.632	.000	.841	1.189
Motiva si Kerja	.512	.240	.249		2.134	.038	.841	1.189

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: data diolah, 2023.

Pada tabel 9 bisa dilihat bahwa banyaknya nilai *Variance Inflation Factor* (VIP) pada setiap variabel independen mempunyai nilai *Variance Inflation Factor* (VIP) tidak melebihi 10, dan tolerance tidak kurang dari 0.1. maka dari itu dapat dikekemukakan semua variabel bebas tidak adanya multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Persamaan regresi linier berganda harus uji coba persamaan atau invariannya dari residual dari observasi ke observasi. Jika varian residunya sama, dapat dikatakan terjadi homoskedastisitas. Persamaan baik ialah persamaan tanpa heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas akan terjadi apabila sebarannya scatterplot titik-titiknya memiliki pola teratur, baik mengerucut, meluas ataupun bergelombang.



Gambar 2. Hasil uji heteroskedastistas

Pada gambar diatas dapat diamati titik-titik tersebut tertebat dengan random dan tidak menimbulkan pola nyata yang tertebat diatas maupun dibawah angka nol di sumbu Y, yang menyatakan model regresi tidak memiliki heterokedastistas pada model regresi, dengan demikian model regresi dapat dimanfaatkan pada variabel bebas.

Regresi Linier Berganda

Analisis berganda memiliki manfaat dalam mengetahui apakah dampak dari berbagai variabel *independent* pada variabel *dependent*. Menurut hasil uji statistik pada penggunaan program SPSS v.26 didapatkan hasil yaitu:

Tabel 10. Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardize		Standardize	t	Sig.
	d Coefficients	Std. Error	d Coefficients		
1 (Constant)	13.800	4.830		2.857	.006
Pelatihan (X1)	.606	.131	.541	4.632	.000
Motivasi Kerja (X2)	.512	.240	.249	2.134	.038

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
Sumber: data diolah, 2023.

Nilai Konstan (a) = 13,800
Koefisien Regresi(b1) Pelatihan = 0,606
Koefisien Regresi(b2) Motivasi kerja = 0,512

Kemudian buatlah persamaan regresi linier berdasarkan hasil tersebut.

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_t$$

Persamaan diatas, menjadi persamaaan garis regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 13,800 + 0,606 + 0,512 + e_t$$

Menurut persamaan regresi linier berganda sama sebagaimana diatas bisa didukung interpretasi sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (a) sejumlah 13,800 yang berarti kinerja karyawan tentu konsisten sebesar 13,800 poin jika tidak ada pelatihan dan motivasi.
- 2) Koefisen regresi (x1) Pelatihan sejumlah 0,606, yang berarti apabila Pelatihan meningkat maka kinerja karyawan akan beranjak.
- 3) Koefisen regresi (x2) motivasi kerja sejumlah 0,512, yang mana motivasi kerja menaik maka kinerja karyawan juga menaik.

Uji Hipotesis
Uji T (persial)

Metode yang dipakai untuk memvalidasi suatu nilai spesifik bertentangan secara signifikan ataupun tidak sama dengan rata-rata pada sampel, adapun guna menguji perbedaan rata-rata sebuah sampel pada sebuah nilai hipotesis yang mana memakai *significane level 0,05*. Tabel bisa dilihat pada kolom statistic di tingkat singnifikasi $0.05/2 = 0.025$ dengan $df2= (n-k-1)$ atau $50-2-1 = 47$, Tabel senilai 2.011. ini dipakai untuk kriteria untuk pengambilan keputusan. Begitupun nilai uji t diperoleh sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji T

Variabel	T _{hitung} g	T _{tabel}	Kondisi	Kesimpul an
Pelatih an (X1)	4.63 2 (Sig. 0,00 0)	2,01 1	T _{hitung} > T _{tabel} (0,000 < 0,05)	Ho ditolak dan Ha diterima
Motiva si Kerja (X2)	2.13 4 (Sig. 0,03 8)	2,01 1	T _{hitung} >T _{t abel} (0,038 > 0,05)	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: data diolah, 2023.

Variabel pelatihan didapatkan nilai t_{hitung} sejumlah 4,632 lebih besar dari nilai t_{tabel} sejumlah 2,011 atau bisa dikatakan $t_{hitung} > t_{tabel}$, meskipun hasil signifikan yang dihasilkan sejumlah 0,000 lebih kecil dari α yang ditetapkan 0,05 sehingga bisa dinyatakan signifikan. Oleh sebab itu, Ho ditolak dan Ha dperoleh atau dikatakan pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di tim produksi PT Agri Lestari Nusantara. Situasi memiliki arti yaitu semakin sering pelatihan yang diimplementasikan maka semakin baik kinerja karyawan pada tim produksi PT Agri Lestasi Nusantara. berdasarkan uraian tersebut diatas, jadi hipotesis yang dibuat pada penelitian ini yaitu pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan pada di PT Agri Lestari Nusanantar telah terbukti kebenarannya.

Variabel motivasi kerja di peroleh nilai t_{hitung} sejumlah 2,134 lebih besar dari nilai t_{tabel} sejumlah 2,011 atau dikatakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ sementara itu hasil signifikan yang dihasilkan sejumlah 0,038 lebih kecil dari α yang ditetapkan 0,05 sehingga bisa disimpulkan signifikan. Dengan begitu, Ho ditolak dan Ha diterima yang motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan di bagian produksi PT Agri Lestari Nusantara. Dengan begitu memiliki arti bahwa bertambah baik Kepuasan kerja yang diimplementasikan maka beranjak meningkat kinerja karyawan pada PT Agri Lestari Nusantara.

Uji F (Simultan)

Uji F dipakai untuk menguji apakah tingkat signifikansi pengaruh pada seluruh variabel bebas atau secara bersamaan dengan pelatihan dan motivasi kerja pada variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Tabel 12. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	198.939	2	99.470	20.148	.000 ^b
Residual	232.041	47	4.937		
Total	430.980	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Pelatihan (X1)

Sumber: data diolah, 2023.

Menurut tabel 12 tentang pengaruh pelatihan dan motivasi kerja pada kinerja karyawan didapatkan score f_{hitung} sejumlah 20,148 lebih besar dari f_{tabel} 3,19 atau dengan kata lain $f_{hitung} > f_{tabel}$ sementara itu hasil signifikan yang didapatkan sejumlah 0,000 lebih kecil dari α yang ditetapkan 0,05 sehingga dapat dimaksud signifikan. Dengan begitu, Ho ditolak dan Ha diterima, dengan kata lain pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Agri Lestari Nusantara. Hal ini memiliki artian jika beranjak baik pelatihan dan motivasi kerja yang diterapkan maka akan beranjak meningkat kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Tabel 13. Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.679 ^a	.462	.439	2.22195

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Pelatihan (X1)
Sumber: data diolah, 2023

Menurut kolom diatas didapatkan besarnya koefisien determinasi (R^2) yaitu 0,462 (46,2%). Hal ini berarti 46,2% kinerja karyawan yang dikuasai oleh elemen pelatihan dan motivasi kerja sedangkan sisanya yaitu senilai 53,8% (100%-53,8%) kinerja karyawan dipengaruhi pada variabel-variabel lainnya yang belum diteliti pada riset ini.

Kesimpulan dan Saran

Menurut hasil paparan dan juga kajian yang sudah dihasilkan dalam paparan sebelumnya, hasil penelitian ini dapat dipaparkan sebagai berikut:

- 1) Hasil penelitian ini secara persial Pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan yang berarti pelatihan berpengaruh positif dan memegang peranan penting dalam peningkatan Kinerja Karyawan Tim Produksi pada PT Agri Lestari Nusantara.
- 2) Hasil penelitian ini secara persial Motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan yang berarti motivasi kerja mempunyai pengaruh positif serta memegang peranan penting untuk peningkatan Kinerja Karyawan tim produksi pada PT Agri Lestari Nusantara.
- 3) Hasil penelitian secara bersamaan atau simultan pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan kepada Kinerja Karyawan tim produksi di PT Agri Lestari Nusantara.

Menurut kesimpulan diatas dapat dikemukakan saran yang mampu bermanfaat demi meningkatkan kinerja karyawan di PT Agri Lestari Nusantara yang mana Menurut hasil analisis didapatkan pelatihan dan motivasi kerja secara seremtak memiliki imbas yang positif

dan signifikan kepada kinerja karyawan. Dengan begitu, kiranya perusahaan harus meningkatkan lebih baik lagi dari sebelumnya pada aktivitas-aktivitas yang telah ditetapkan, khususnya aktivitas yg berdampingan dengan sumber daya manusia, contohnya memberikan pelatihan dan motivasi kerja pegawai perusahaan agar perusahaan semakin berkembang kedepannya.

Daftar Pustaka

Andayani, N. R., & Makian, P. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 41-46. DOI: <https://doi.org/10.30871/jaemb.v4i1.83>.

Anggraini. (2022). *Ini 7 Faktor yang Bisa Mempengaruhi Kinerja Karyawan!* Insight Talenta.

Nurhelivia. (2020). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Osi Electronics*. Universitas Putera Batam.

Fadli. (2018). *Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primarindo Asia Infrastructure TBK*. Universitas Komputer Indonesia.

Ibnu. (2022). *Mengenal Pengertian Kinerja dan Fungsi Penilaiannya dalam Perusahaan*. Accurate.

Kevino Dwi Velrahga. (2021). *Media Indonesia*. Media Indonesia.

Prawiro M. (2020). *Pengertian Kinerja: Indikator, dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja*. Maxmanroe.Com.

Rachmat, D. R. (2018). *Kenapa Setelah Mengikuti Pelatihan, Kinerja Karyawan masih Begitu-begitu Saja ?* Pitma Pilar Teknotama.

- Rachmawati, R. W. (2016). pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. bank BJB kantor cabang suci Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 1-16.
- Rahman Junaidi. (2018). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadapapeningkatan Kinerja Karyawan Padakantor PT.PLN UPB (Persero)Suselrabar Makassar*.
- Rahmawati. (2019). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Gula Pasir Pada PTP. Xiv Nusantara Takalar Kab. Takalar* [Universitas Muhammadiyah Makassar]. https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/5982-Full_Text.pdf
- Sutrisno, S., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota Semarang. *Journal of Management*, 2(2).
- Soedarsa, H. G., & Anwar, C. (2014). Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Gramedia Asri Media Bandar Lampung). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 5(1). 71-92.
- Yoyo, S., Ariwibowo, A., & Ayu, N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.