

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ANDIRA AGRO
KABUPATEN BANYUASIN**



Nama : Kurniawan Arrahman

Nim : 212019135

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2023

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ANDIRA AGRO
KABUPATEN BANYUASIN**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Nama : Kurniawan Arrahman

Nim : 212019135

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2023

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Nama : Kurniawan Arrahman
Nim : 212019135
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaraan dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima.

Palembang Agustus 2023



Kurniawan Arrahman

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA TANGAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin

Nama : Kurniawan Arrahman

Nim : 212019135

Fakultas : Ekonomi

Prodi : Manajemen

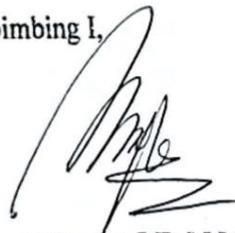
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal, Agustus 2023

Pembimbing II

Pembimbing I,



Belliwati Kosim S.E.,M.M

NIDN : 0217036101



Edv Liswani, S.E.,M.Si

NIDN : 0027086001

Mengetahui,

Dekan

u.b.Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zafcha Trihandayani,SE., M.,Si

NIDN : 02290575501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum, sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri”

(QS. Ar-Rad : 11)

“Allah tidak mengatakan hidup ini mudah, tetapi Allah berjanji bahwa sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(QS. Al-Baqarah : 286)

“Saat kamu terlalu sibuk mencari jawaban dari ratusan pertanyaan, jangan sia-sia kan mereka yang ada dalam proses pencarian”

(Penulis)

Persembahan :

- Untuk kedua orang tua ku ibu Siti Jumiati dan Bapak Kodarsah
- Saudaraku Nizam
- Anggun Marlina yang telah banyak membantu dan mensupport sampai titik ini
- Almamaterku

PRAKATA



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillahirabbil' alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul “ **Pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin** “. Dengan baik dan tepat waktunya. Skripsi ini adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Dengan penuh rasa hormat, cinta, dan kasih sayang dengan kerendahan hati, skripsi ini penulis persembahkan terkhusus kepada kedua orang tua saya, Bapak (Kodarsah) dan Ibu ku (Siti jumiati) yang sangat memiliki peran penting dalam hidup penulis dan banyak berjasa dalam mendidik, mendoakan, memberi dorongan motivasi, serta selalu ada disetiap masalah yang dihadapi penulis. Terimakasih kepada Allah SWT yang telah memberikan kedua orang tua yang sangat hebat didunia ini serta keluarga yang sangat mendukung. Selesaiannya Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan adanya kesempatan ini yang penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah
2. Bapak DR Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. dan Bapak Mister Chandra, S.E., M.Si.,
selaku kaprodi Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Wani Fitriya S. E., M.SI. selaku dosen pembimbing akademik yang telah
banyak membimbing dan membantu serta memberikan motivasi dan dukungan
selama ini.
5. ibu Hj. Belliwati Kosim S.E.,M.M selaku dosen pembimbing 1 yang telah banyak
mambantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah
membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran
menghadapi saya.
6. Bapak Edy Liswani, S.E, M.Si selaku pembimbing 2 yang telah banyak mambantu
dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya
dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin yang
sudah sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
8. Bapak dan Ibu Dosen serta Staf pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Palembang
9. Seluruh keluarga besarku terutama untuk Ibu tercinta Siti Jumiati yang tak henti-
hentinya mendoakan saya dalam menyelesaikan skripsi ini

10. Teman-teman Angkatan 2019 jurusan manajemen

Semoga semua perbuatan baik mereka dicatat sebagai amalan yang baik oleh Allah SWT. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi yang membacanya. Amin

Wassalamu'alaikum. Wr. Wb.

Palembang, Agustus 2023



Kurniawan Arrahman

2120190135

DAFTAR ISI

Halaman sampul depan	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman pernyataan bebas plagiat.....	iii
Halaman pengesahan	iv
Halama Moto dan persembahan.....	v
Daftar Isi	vi
Daftar Gambar	xi
Daftar Lampiran	xii
Abstrak	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN , KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori.....	10
B. Penelitian Sebelumnya	22
C. Kerangka Pemikiran.....	24
D. Hipotesis	24

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	25
B. Lokasi Penelitian.....	26
C. Operasionalisasi Variabel	27

D. Populasi dan Sampling.....	29
E. Data Yang Diperlukan	31
F. Metode Pengumpulan Data.....	32
G. Analisis Data Dan Teknis Analisis	34
H. Uji hipotesis	35

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	39
B. Pembahasan.....	57

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	61
B. Saran.....	61

DAFTAR PUSTAKA -----74

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Teabel I.1 Data Produksi Minyak Kelapa Sawit.....	3
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya	23
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel	29
Tabel III.2 Populasi dan Sampel	31
Tabel IV.1 Uji validitas.....	43
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas	44
Tabel IV.3 Kinerja Karyawan	49
Tabel IV.4 Keselamatan Kesehatan Kerja	52
Tabel IV.5 Motivasi Kerja	55
Tabel IV.6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	58
Tabel IV.7 Uji F.....	59
Tabel IV.8 Uji T.....	60
Tabel IV.9 Koefisien Deteminasi.....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar I.1 Kerangka Pemikiran	20
Gambar IV.1 karakteristik berdasarkan jenis kelamin responden	49
Gambar IV.2 karakteristik berdasarkan Pendidikan responden	50
Gambaran IV karakteristik berdasarkan masa kerja	51

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Jadwal Penelitian
- Lampiran 2 Kuesioner
- Lampiran 3 Tabulasi Data
- Lampiran 4 Uji Regresi Linier Berganda
- Lampiran 5 Uji Validitas dan Reabilitas
- Lampiran 6 Frekuensi Tabel Jawaban Responden
- Lampiran 7 Tabel Rekapitulasi Responden
- Lampiran 8 Tabel Uji F
- Lampiran 9 Tabel Distribusi t
- Lampiran 10 Tabel r
- Lampiran 11 Surat Keterangan Telah Melakukan Riset
- Lampiran 12 Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 13 Sertifikat AIK
- Lampiran 14 Sertifikat SPSS
- Lampiran 15 Sertifikat Komputer
- Lampiran 16 Sertifikat Magang
- Lampiran 17 Sertifikat PK2MB
- Lampiran 18 Biodata Penulis

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ANDIRA AGRO KABUPATEN BANYUASIN

Kurniawan Arrahman¹, Belliwati Kosim², Edy Liswani³,

kurniawanarrahan23@gmail.com

ABSTRACT

Kurniawan Arrahman/ 212019135/ 2023/ The Influence of Work Motivation and Job Training on Employee Performance at PT. Andira Agro, Banyuasin Regency.

This study aims to determine [1] the effect of work motivation and job training on employee performance [2] the effect of work motivation on job training [3] the effect of work motivation on employee performance in Banyuasin Regency both simultaneously and partially. This research is an associative type, with the variables used are work motivation, training and employee performance. The sample used was 60 respondents using proportional stratified random sampling. The data used are primary and secondary data. Data collection techniques by distributing questionnaires. The analysis technique uses multiple linear regression. The results of the analysis prove work motivation, job training, on employee performance. [1] The results of the simultaneous hypothesis test show that there is a significant effect of work motivation and job training on employee performance. Partial hypothesis testing [2] there is a significant effect of work motivation on job training, and [3] there is a significant effect of job training on employee performance. The value of the coefficient of determination shows that the variables of work motivation and job training can contribute to the ups and downs of employee performance.

Keywords: work motivation, job training and employee performance

ABSTRAK

Kurniawan Arrahman/ 212019135/ 2023/ Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui [1] pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan [2] pengaruh motivasi kerja terhadap pelatihan kerja [3] pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Kabupaten Banyuasin baik secara silmutan dan parsial. Penelitian ini berjenis asositif, dengan variabel yang digunakan adalah motivasi kerja, pelatihan dan kinerja karyawan . Sampel yang digunakan sebanyak 60 responden dengan menggunakan *Proportionate stratified random sampling*. Data yang digunakan adalah data primer dan sukender. Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner. Teknik analisis nya menggunakan regresi linear berganda. Hasil analisis membuktikan motivasi kerja pelatihan kerja, terhadap kinerja karyawan. [1] Hasil uji hipotesis secara silmutan, menunjukkan ada pengaruh signifikan motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Uji hipoteseis secara parsial [2] ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap pelatihan kerja, dan [3] ada pengaruh signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai koefiseien determinasi, memperlihatkan bahwa variabel motivasi kerja dan pelatihan kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan.

Kata Kunci : motivasi kerja, pelatihan kerja dan kinerja karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal dan memegang peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang Tangguh membentuk sustu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia adalah asset organisasi yang penting dan membuat sumber organisasi lainnya bekerja. Sumber daya manusia penting karena mempengaruhi efesiensi dan efektifitas organisasi.

Salah satu masalah pokok dalam sumber daya manusia adalah mencari cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan probabilitas perusahaan, kinerja karyawan yang sangat dipengaruhi pelatihan dan motivasi kerja yang diberikan perusahaan untuk itu perusahaan harus lebih meningkatkan dan mengintensifkan pemberian pelatihan dan motivasi kerja kepada seluruh karyawan, kinerja karyawan PT. Andira Argo banyuasin masih belum efektif bisa dilihat dari ketepatan waktu karyawan yang belum tepat dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang telah ditentukan, hal ini dipengaruhi juga dari kemampuan dan mental karyawan yang belum efektif dalam melakukan suatu pekerjaan, maka dari itu perusahaan perlu memotivasi dan melatih karyawan agar kinerja mereka meningkat, karyawan yang memiliki kemampuan dan

pengetahuan yang cukup maka akan mampu dan mudah dalam melakukan suatu pekerjaan yang telah ditentukan.

Untuk meningkatkan kinerja ini perlu standar pencapaian melalui penulisan pernyataan-pernyataan tentang berbagai kondisi yang diharapkan ketika pekerjaan akan dilakukan oleh para karyawan. Kinerja yang baik dipengaruhi oleh dua hal, yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik, dengan pengetahuan yang dimiliki maka karyawan dengan mudah melakukan suatu pekerjaan. Lijan Poltak Sinamble (2019:484). kemampuan seseorang dipengaruhi pemahaman atas jenis pekerjaan dan keterampilan yang dilakukan, maka seseorang harus dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilannya, untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan maka harus ada pelatihan kerja, selain itu kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja tidak dapat diabaikan. Meskipun kemampuan pegawai sangat baik, tetapi motivasi kerjanya rendah, sudah barang tentu kinerjanya juga akan rendah. Lijan Poltak Sinamble (2019:484).

Tanpa adanya motivasi untuk para karyawan dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi untuk para pegawai, maka hal ini dapat menjamin suatu keberhasilan di organisasi dalam mencapai tujuannya, balas jasa juga diperlukan dalam memotivasi karyawan, karyawan yang telah bekerja secara maksimal tentu harus mendapat balas jasa yang sesuai dengan apa yang telah dikerjakan hal ini harus dilakukan agar karyawan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja yang lebih efektif, karyawan yang berhasil melakukan pekerja dengan waktu yang telah ditetapkan maka perusahaan harus memberi pengakuan dan jenjang karir yang jelas agar karyawan yang memiliki kemampuan bekerja dengan baik merasa diakui dan lebih termotivasi dalam meningkatkan

kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang telah diberikan dengan waktu yang telah ditentukan. Menurut Afandi (2018:23) motivasi kerja merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas atau pekerjaan dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas serta dapat tercapainya tujuan perusahaan dalam organisasi yang telah dibuat dengan sebaik mungkin.

Pelatihan yang baik juga membawa manfaat antara lain meningkatkan pengetahuan para karyawan atas budaya dan para pesaing luar, membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru, membantu para karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas. Menurut Afandi (2018:127) pelatihan kerja sebagai proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaannya.

PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin Sumatera Selatan adalah suatu badan, perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit dan produksi minyak kelapa yang mempunyai lahan perkebunan sebanyak 975 hektar. PT. Andira Agro terletak di Desa Karang Anyar, Kecamatan Muara Padang Kabupaten Banyuasin. kinerja Karyawan di PT. Andira Agro terdapat mengalami masalah, dan dapat dilihat dari pencapaian atau tingkat produksi selama 5 Tahun terakhir sebagai berikut:

Tabel 1.1
Hasil Pelaksanaan Kinerja Karyawan Pengolahan Sawit Terhadap
Produksi Minyak Kelapa Sawit Tahun 2018-2022 PT. Andira Agro
Kabupaten Banyuasin

Tahun	Target	Realisasi	Persentase
2018	75.000	62.063	83%
2019	75.000	70.380	94%
2020	85.000	65.622	77%
2021	85.000	62.049	73%
2022	85.000	65.891	78%

Sumber : Hasil Produksi PT.Andira Agro Kabupaten Banyuasin Tahun 2023

Penelitian ini dilatar belakangi tentang masalah kualitas sumber daya manusia (SDM) yang harus diperbaiki guna untuk memaksimalkan kinerja karyawan, agar karyawan dapat mewujudkan suatu tujuan yang sudah direncanakan oleh perusahaan dan agar perusahaan juga dapat bersaing dengan perusahaan lain, untuk mendapatkan tujuan tersebut maka cara yang dilakukan adalah dengan menerapkan motivasi dan pelatihan kerja pada karyawan.

Berdasarkan Tabel I.1 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin masih belum sesuai dengan tujuan perusahaan, hal ini dapat dilihat dari hasil yang dicapai oleh PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin masih belum sesuai dengan target yang diharapkan. Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan, kinerja karyawan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin masih ada yang belum memenuhi keinginan dari perusahaan seperti.

1. kualitas (mutu) kualitas diukur dengan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas pada keterampilan dan kemampuan karyawan, karyawan di PT. Andira Agro masih kurang sempurna dalam hasil produksi dimana ini juga mempengaruhi target dan ketepatan waktu karena karyawan masih kurang trampil dalam pekerjaannya, maka dari itu diadakanya pelatihan kerja terhadap karyawan.
2. Kuantitas (jumlah) merupakan jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam bentuk unit, jumlah, siklus aktivitas yang diselesaikan. Dimana disini target produksi masih sering tidak mencapai target karena kurangnya motivasi dan pelatihan terhadap karyawan PT. Andira Agro
3. ketepatan waktu merupakan tingkat kegiatan yang dilakukan pada awal waktu yang telah ditetapkan dengan maksud untuk koordinasi dengan hasil keluaran dan maksimal waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
4. Penekan biaya untuk setiap aktivitas perusahaan dianggarkan sebelum aktivitas tersebut dilakukan.
5. Pengawasan kerja karyawan merupakan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berlangsung. Hasil yang dikerjakan oleh para karyawan masih belum sesuai harapan perusahaan dan juga karyawan belum mengerjakan pekerjaan pada tepat waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini dapat menyebabkan kinerja karyawan rendah dan tidak termotivasi untuk meningkatkan dan mengembangkan perusahaan dengan apa yang telah di arahkan dan diberikan oleh perusahaan.

Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap karyawan untuk menjalankan tugasnya. Motivasi juga dapat memengaruhi rendahnya kinerja karyawan. Karena karyawan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuwangi masih kurang memiliki kemauan untuk mengusahakan tercapainya tujuan perusahaan, dan karyawan yang belum sepenuhnya mendapatkan penghargaan dari perusahaan atas prestasi yang dicapai karyawan, Kurang adanya pengakuan dari atasan maka karyawan merasa kurang dihargai, terabaikan dan tidak dipedulikan, padahal hal ini dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk berkembang dan maju dalam suatu pekerjaannya sehingga kinerja karyawan juga pasti meningkat. Kondisi kerja juga perlu diperhatikan, seperti kondisi fisik yang kurang diperhatikan oleh atasan, dalam berkerja hal ini perlu dilakukan guna melakukan pekerjaan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan, lingkungan kerja yang kurang baik juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja seperti kurangnya komunikasi yang perlu dijaga terhadap sesama karyawan. Serta kurangnya fasilitas kerja juga menghambat pekerjaan dan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Andir Agro ini masih kurangnya fasilitas sosial dan alat transportasi, hal ini juga seharusnya diperhatikan agar kinerja karyawan meningkat dan melakukan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Pelatihan kerja merupakan keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Pelatihan juga dapat memengaruhi menurunnya kinerja karyawan dalam meningkatkan pengetahuan para karyawan atas

bagaimana tata cara bekerja dengan baik. Pelatihan yang dilakukan oleh PT. Andira Agro bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, produktivitas perusahaan, meningkatkan kinerja karyawan, namun tujuan ini masih belum berhasil sepenuhnya bisa dilihat dari produktivitas yang masih belum tepat waktu dan kinerja karyawan yang masih sangat rendah. Keinginan atasan untuk saling memperhatikan semua karyawan, pelatihan yang diberikan dapat menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini juga dapat menyebabkan para karyawan tidak menambah wawasan dan potensinya dalam mengembangkan dan meningkatkan kinerjanya, Jenis pelatihan yang diberikan kepada karyawan pimpinan selama ini juga dirasa kurang tepat sasaran dikarenakan pelatihan tersebut tidak sesuai dengan tugas-tugas yang diberikan kepada setiap karyawan serta kurangnya pelatihan tim yang diberikan sehingga membuat pekerjaan semakin lama dan selalu telat dengan waktu yang telah ditentukan. metode pelatihan yang diambil juga harus sesuai dengan para pekerja karyawan dibidang masing-masing, karyawan juga wajib mengikuti pelatihan yang telah diadakan pimpinan guna meningkatkan kinerja dan motivasi yang diberikan , metode pelatihan yang diberikan juga kurang tepat selama penyampaian banyak karyawan yang masih kurang mengerti atas apa yang disampaikan pada setiap pelatihan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul. Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuwasin.

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin ?
2. Adakah pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin ?
3. Adakah pengaruh pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja dan pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi penulis
Peneliti dapat menambah pengetahuan sebagai bakat dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah.
2. Manfaat bagi perusahaan
Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan kepuasan kerja.
3. Manfaat bagi almamater

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi, wawasan dan referensi bagi semua pihak Universitas Muhammadiyah Palembang, khususnya dalam bidang Manajemen SDM.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Kajian Pustaka

1. Landasan Teori

a. Kinerja karyawan

1) Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Pandi Afandi (2021: 83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang untuk kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Lijan Poltak Sinamble (2019:484). Kinerja ialah kemampuan seseorang yang dipengaruhi pemahaman atas jenis pekerjaan dan keterampilan yang dilakukan, maka seseorang harus dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilannya, untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan maka harus ada pelatihan kerja.

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode.

Menurut Sedarmayanti (2017:323) kinerja merupakan hasil kerja yang diberikan kepada seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan

wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan, organisasi secara legal, tidak melanggar dan tidak melanggar hukum.

2) Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut sadamaryati (2017:327) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

a) Sikap dan mental

Adalah konsepsi perilaku yang muncul dari jiwa seseorang sebagai reaksi atas dasar situasi yang memengaruhinya.

b) Motivasi kerja

Adalah stimulasi atau rangsangan bagi setiap karyawan untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para karyawan akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi.

c) Disiplin kerja

Adalah keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

d) Etika kerja

Adalah kemampuan untuk mempertahankan nilai-nilai moral yang tepat di tempat kerja.

e) Pendidikan

Adalah diartikan sebagai kegiatan membimbing para karyawan sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja.

f) Keterampilan

Adalah kemampuan karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik, cepat dan tepat.

g) Manajemen kepemimpinan

Adalah secara umum, bisa diartikan sebagai keterampilan untuk mengatur suatu organisasi, dengan kemampuan untuk memimpin, mengarahkan, dan memotivasi, dengan cara yang efisien dan efektif.

h) Tingkat penghasilan

Adalah penghasilan yang timbul dari aktivitas perusahaan yang biasa dikenal dengan sebutan yang berbeda seperti penjualan, penjualan jasa (fee), royalty dan sewa.

i) Iklim kerja

Adalah hasil perpaduan antara lain yaitu suhu, kelembabpan, kecepatan gerakan udara dan panas radiasi dengan tingkat pengeluaran panas dari tubuh tenaga kerja sebagai akibat pekerjaannya.

j) Sarana kerja

Adalah segala jenis peralatan kerja dan fasilitas kerja yang berfungsi sebagai alat utama atau pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga dalam rangka kepentingan yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja.

k) Gaji dan Kesehatan

Gaji adalah pembayaran atau pengeluaran yang rutin dilakukan oleh pemilik perusahaan dimana gaji tersebut di berikan dalam periode waktu tertentu dalam bentuk uang, dengan nominal sesuai kesepakatan awal.

Kesehatan adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar karyawan memperoleh kesehatan baik jasmani, rohani maupun social, dengan usaha pencegahan dan pengobatan penyakit atau gangguan Kesehatan yang disebabkan oleh pekerja dan lingkungan.

Menurut Mangkunegara (2012:14) mengatkan bahwa kinerja pada umumnya dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu :

a) Faktor individual yang terdiri dari :

1. Kemampuan dan keahlian
2. Latar belakang
3. Demografi

b) Faktor psikologi yang terdiri dari :

1. Attitude
2. Pelatihan
3. Motivasi

c) Faktor organisasi yang terdiri dari :

1. Sumber daya
2. Kepemimpinan
3. Penghargaan

3.) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016 :208), indikator yang di gunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam yaitu :

a) Kualitas (Mutu)

Kualitas diukur dengan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas pada keterampilan dan kemampuan karyawan

b) Kuantitas (Jumlah)

Merupakan Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam bentuk unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c) Ketepatan Waktu

Tingkat kegiatan yang dilakukan pada awal waktu yang telah ditetapkan, dengan maksud untuk berkoordinasi dengan hasil keluaran dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

d) Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan dianggarkan sebelum aktivitas tersebut dilakukan. Artinya biaya yang dianggarkan menjadi acuan agar tidak melebihi biaya yang dianggarkan. Jika pengeluaran biaya ini melebihi anggaran yang diberikan, hal inilah yang dinamakan pemborosan dan kinerjanya dicap kurang baik begitu juga sebaliknya.

e) Pengawasan

Setiap pekerjaan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berlangsung.pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan baik atau sebaliknya. Dengan pengawasan, setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

f) Hubungan antar Karyawan

Evaluasi kinerja sering dikaitkan dengan kolaborasi atau keselarasan antara manajer dan bawahan.dalam hubungan ini mengukur apakah seorang karyawan dapat mengembangkan perasaan seperti saling menghormati, kebajikan, dan kerjasama antar karyawan.

b. Motivasi Kerja

1) Definisi Motivasi Kerja

Menurut Wibowo (2019:110) motivasi adalah kombinasi kekuatan psikologis yang kompleks dalam diri masing-masing orang. Setiap individu mempunyai motivasi sendiri yang mungkin berbeda-beda. Pendapat lain menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang memperhitungkan intensitas, arah dan kekuatan usaha dan individual terhadap pencapaian tujuan. Motivasi pada umumnya berkaitan dengan setiap tujuan, sedangkan tujuan organisasional memfokus pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan (Robbins dan Jugde, 2018:238).

Menurut Pandi Afandi (2021:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong

untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja

Menurut Pandi Afandi (2021:24) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

a) Kebutuhan Hidup

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

b) Kebutuhan masa depan

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

c) Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestasinya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.

d) Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan keterampilan, kemampuan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang memuaskan

3) Indikator Motivasi

Menurut Pandi Afandi (2021:29) dimensi dan indikator motivasi dibagi menjadi dua dimensi dan enam indikator yaitu:

a) Dimensi ketentraman adalah senang, nyaman dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi, Indikator dimensi pertama terbagi menjadi 3 yaitu :

(1) Balas jasa

Balas jasa adalah segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima karyawan karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

(2) Kondisi Kerja

Kondisi kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan.

(3) Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktifitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu

kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

- b) Dimensi dorongan untuk mendapatkan dengan sebaik mungkin, indikator dimensi dua terbagi menjadi tiga yaitu :

(1) Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

(2) Pengakuan dari atasan

Pengakuan dari atasan atas prestasi yang di capai pekerjaan yang dilakukan dalam suatu organisasi hendaknya selalu disesuaikan dengan karyawan yang bersangkutan. Setiap orang mempunyai kebutuhan yang berbeda karena itu mereka perlu diakui menurut cara yang berbeda pula.

(3) Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri sebagai keadaan dimana karyawan menemukan tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaannya.

c. Pelatihan Kerja

1) Definisi Pelatihan Kerja

Menurut Afandi (2018:23) pelatihan kerja sebagai proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Sari (2018: 101) pelatihan adalah semua usaha untuk menyediakan memperoleh, meningkatkan, dan mempertahankan keterampilan kerja.

a. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja

Menurut Marwansyah (2016:156), Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan sumber daya manusia yaitu :

1. Dukungan dari manajemen puncak
2. Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan sumber daya manusia
3. Perkembangan teknologi
4. Kompleksitas organisasi
5. Gaya belajar
6. Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM lainnya

1. Indikator Pelatihan Kerja

Menurut mangkunegara dalam Muhammad (2018:216) indikator-indikator pelatihan antara lain :

1. Jenis pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja karyawan dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.

2. Peserta pelatihan Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan

persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

- a. Semangat mengikuti pelatihan
- b. Keinginan untuk memperhatikan.

3. Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.

- a. Kesesuaian metode dengan jenis pelatihan.
- b. Kesesuaian metode dengan materi pelatihan.

4. Materi Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

- a. Menambah kemampuan
- b. Kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan

5. Tujuan pelatihan Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action plan) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan.

- a. Keterampilan peserta pelatihan.
- b. Pemahaman etika kerja peserta pelatihan.

C. Penelitian Sebelumnya

Menurut Elisabet Siahaan 2018 pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Pelatihan merupakan suatu cara yang tepat diberikan bagi karyawan dalam meningkatkan mutu kualitas sumber daya manusia di dalam perusahaan. Metode pelatihan yang dilaksanakan di

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan adalah dengan metode Eksternal dan Internal Perusahaan. Metode eksternal yaitu pelatihan yang dilakukan institusi lain di luar PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, yaitu dengan mengirim karyawan pimpinan melanjutkan pendidikan ke lembaga pendidikan. Metode internal yaitu pelatihan karyawan pimpinan yang dilaksanakan di Inspektorat/Biro/Bagian/Kebun/Unit PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, dimana narasumber atau pelatih berasal dari karyawan perusahaan atau kerjasama dengan institusi luar perusahaan.

Menurut Erwin Dafis Nasution 2020 pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bumi sawit kecana wilmar. Penelitian ini dilakukan di PT. Bumi sawit kecana wilmar yang terletak di desa sei sebabi Kalimantan jm 82 kalimantan tengah, perusahaan ini bergerak dibidang pengelolaan kelapa sawit. Dalam penelitian ini pelatihan dan motivasi kerja merupakan variabel bebas dan variabel terikat adalah kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan ini menunjukkan secara Bersama-sama bahwa berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ratna Laraswati dan Shinta Oktafien (2020) dengan judul “motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja PT. Peralatan Luar Ruangan Bivak”. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode perhitungan tersebut secara parsial maupun silmutan. Berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Wenna Junianta Turnip (2020) dengan judul “Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT XYZ”. Analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Koefisien korelasi dan koefisien determinasi. Hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. XYZ. 7. 7. 7.

Irman, Dewi Kurniati, Shenny Oktariana (2021) Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Prakasa Tani Sejati Kabupaten Ketapang. PT. Prakasa Tani Sejati merupakan perusahaan perkebunan besar swasta yang memiliki tenaga kerja tetap sebesar 559 orang, tenaga kerja tidak tetap 803 orang yang menjalankan produksi (kebun) maupun proses pasca kebun (*Palm oil mill*) yang menghasilkan output kernel dan *Crude palm oil (CPO)*. Untuk menghadapi iklim persaingan global dibidang perkebunan kelapa sawit, khususnya produktivitas, perusahaan mengharapkan perubahan kinerja. Karyawan khususnya divisi produksi (kebun) dimana divisi produksi dianggap sebagai pemeran utama yang tingkat kerjanya akan mempengaruhi divisi-divisi lainnya

Menurut Angelica 2023 pengaruh motivasi kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Paluta Inti Sawit Medan. populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Paluta Inti Sawit Medan yang berjumlah 30 orang. teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah asumsi klasik, regresi berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi. berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. secara parsial bahwa stress kerja

berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. secara simultan bahwa motivasi dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Paluta Inti Sawit Medan

Tabel II.1
Persamaan dan Perbedaan Penelitian dengan Penelitian Sebelumnya

No.	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Menurut Angelica pengaruh motivasi kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan (2023).	Persamaan penelitian Sama-sama menggunakan variabel motivasi kerja, objek penelitian perusahaan perkebunan pt. kelapa sawit	Tidak menggunakan objek stress karyawan
2	Irman, Dewi Kurniati, dan Shenny Oktariana Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Prakasa Tani Sejati Kabupaten Ketapang (2021).	Persamaan penelitian Sama-sama menggunakan variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan, objek penelitian perusahaan perkebunan pt. kelapa sawit	Tidak menggunakan objek variabel lingkungan kerja karyawan
3	Menurut Erwin Dafis Nasution pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bumi sawit kencana wilmar (2020).	Persamaan penelitian Sama-sama menggunakan variabel Pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan penelitian perusahaan perkebunan pt. sawit	Menggunakan Teknik pengumpulan data dengan wawancara sedangkan penelitian ini menggunakan kuesioner (angket)
4	Ratna Laraswati dan Shinta Oktafien dengan judul “Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Peralatan Luar Ruang Bivak” (2020)	Persamaan penelitian Sama-sama menggunakan variabel motivasi dan terhadap kinerja karyawan	Tidak menggunakan objek variabel lingkungan kerja karyawan
5	Menurut Elisabet Siahaan pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) 2018	Persamaan penelitian Sama-sama menggunakan variabel motivasi dan pelatihan terhadap kinerja, objek penelitian perusahaan perkebunan pt. kelapa sawit	Menggunakan Teknik pengumpulan data dengan wawancara sedangkan penelitian ini menggunakan kuesioner (angket)

Sumber : Gagasan penulis berdasarkan jurnal.

D. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Sedamaryanti (2017:154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif.

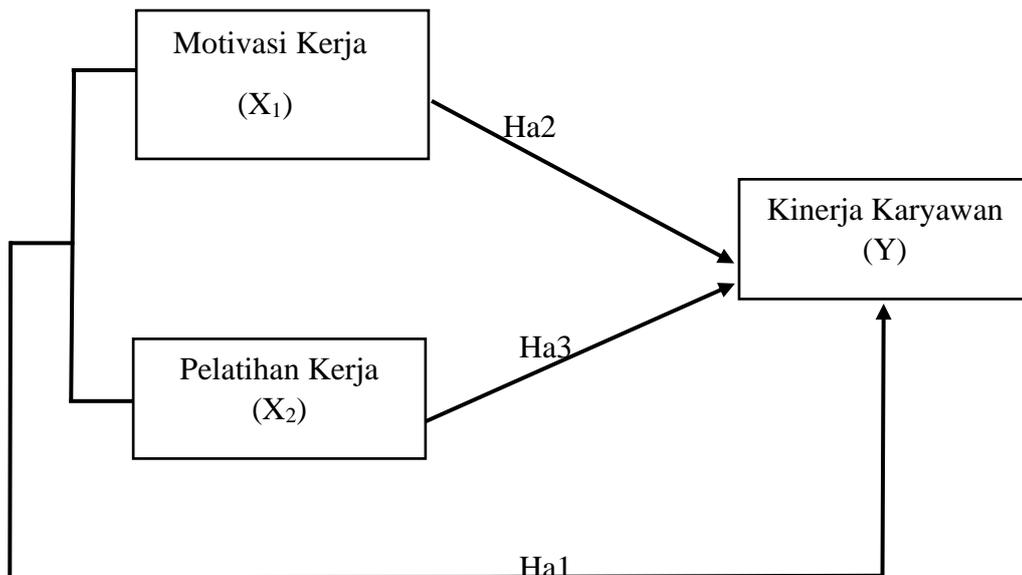
Motivasi juga merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan dan menunjukkan intensitas bersifat terus menerus serta adanya tujuan. Pemberian motivasi kerja kepada karyawan dapat dilakukan dengan pemenuhan kebutuhan sebagai dasar dalam melakukan kerja dan komunikasi, sehingga karyawan memiliki motivasi yang tinggi dan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Tanpa motivasi seorang karyawan tidak dapat memenuhi apa yang menjadi pekerjaannya sesuai tujuan.

2. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Widodo (2018), pelatihan kerja adalah proses peningkatan secara sistematis dan sesuai dengan kebutuhan para karyawan dengan meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pemahaman serta motivasi diri. Pelatihan proses pembelajaran karyawan yang memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan standar perusahaan

3. Pengaruh Kinerja Karyawan

Menurut Mangku Negara (2017:139) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.



Gambar II.1 Kerangka Pemikiran

E. Hipotesis

Berdasarkan Kerangka pemikiran diatas, maka perumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Ada pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin.

H2 : Ada pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Andira Agro

Kabupaten Banyuasin.

H3 : Ada pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Andira Agro

Kabupaten Banyuasin.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:13) dari jenis penelitian dibagi menjadi tiga macam yaitu :

1. Penelitian deskriptif

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

2. Penelitian komparatif

Penelitian komparatif adalah penelitian yang membandingkan keberadaan satu variabel atau lebih pada dua sampel yang berbeda, atau pada waktu yang berbeda.

3. Penelitian asosiatif

Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono 2018:38). Dalam penelitian ini ada tiga variabel yaitu X_1 (motivasi kerja), X_2 (Pelatihan Kerja), Y (Kinerja Karyawan) PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin Jenis penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja kerja karyawan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin.

B. Lokasi Penelitian

Objek penelitian ini di PT. Andira Agro Karang Anyar Kecamatan Muara Padang Kabupten Banyuasin Provinsi Sumatra Selatan.

Email : corpsec@andiraagro.com

C. Operasionalisasi Variabel

Table III.1

Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi Oprasional	Indikator	Skala
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Suatu hasil kerja dan prilaku kerja yang telah di capai dalam meyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu pada PT. Andira Agro.	1.kualitas 2. kuantitas 3.pengawasan	Interval
2.	Motivasi kerja (X1)	Suatu keinginan yang timbul dalam diri karyawan karena adanya rangsangan dari luar yang memegaruhi kinerja karyawan pada PT. Andira Agro.	1.pengakuan dari atasan 2.Kondisi Kerja 3.Fasilitas kerja	Interval
3.	Pelatihan Kerja (X2)	Suatu pelatihan kerja yang diberikan oleh atasan kepada karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan apa yang di inginkan oleh perusahaan pada PT. Andira Agro.	1. Tujuan pelatihan 2. Metode latihan 3. Jenis pelatihan	Interval

Sumber : Gagasan penulisan berdasarkan teori Kasamir (2016), Afandi (2021), mangkunegara (2018).

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018:130) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian adalah seluruh karyawan didalam penelitian ini,seluruh karyawan pabrik yang terlibat dalam proses pengelolaan pabrik yang ada pada PT.Andira Agro Kabupaten Banyuwasin berjumlah 150 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2018:131) sampel adalah Sebagian atau jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah populasi di PT.Andira Agro sebanyak 150 orang dan jumlah sampel dalam penelitian ini diambil sebanyak 60 orang dan di tentukan berdasarkan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 10%.

Dengan perhitungan :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{150}{1 + 150(0,1^2)}$$

$$n = \frac{150}{1 + 1,5}$$

$$n = \frac{150}{2,5}$$

$$n = 60 \text{ Responden}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e^2 = Tingkat Kesalahan

Tabel III.2

Populasi dan Sampel Karyawan Berdasarkan Bidang Pekerjaan

PT.Andira Agro Kabupaten Banyuasin

No	Jabatan	Populasi	Sampel
1	Mandor	30	$(30 : 150) \times 60 = 12$
2	Devisi umum	5	$(5 : 150) \times 60 = 2$
3	Tim proses produksi	65	$(65 : 150) \times 60 = 26$
4.	Karyawan dalam kantor	20	$(20 : 150) \times 60 = 8$
5.	Karyawan lapangan	30	$(30 : 150) \times 60 = 12$
	Jumlah	150	60

Sumber :Dokumen PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin 2023

Berdasarkan hasil perhitungan rumus yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan rumus slovin , dengan jumlah sampel sebanyak 60 karyawan. teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah dengan menggunakan Teknik probability sampling, Teknik sampling ini digunakan untuk memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur anggota populasi untuk menjadi anggota sampel, dan menggunakan metode proportionate stratified random sampling adalah Teknik yang digunakan untuk populasi dan beserta dengan mengambil sampel dari

tiap-tap sub populasi yang jumlahnya sesuai dengan jumlah anggota dari masing-masing sub secara acak atau serampang (Sugiyono 2016:81)

E. Data yang diperlukan

Menurut Sugiyono (2017:137) Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan :

1. Data Primer adalah sumber daya yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data.
2. Data Sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dan skunder tetapi data utama dalam penelitian ini menggunakan data primer karena data yang diperoleh dari jawaban responden terhadap kuesioner yang di berikan peneliti.

F. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono metode pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

a. Interview (wawancara)

Menurut Sugiyono (2019: 304) wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Dengan wawancara maka peneliti akan mengetahui hal-hal yang lebih mendalam tentang partisipan dalam

menginterpretasikan situasi dan fenomena yang terjadi dimana hal ini bisa ditemukan melalui observasi.

b. Kuesioner (angket)

Menurut Sugiyono (2018:193) kuesioner atau angket data yang didapat dalam penelitian dengan menyebarkan kuesioner, yakni penelitian yang terjun langsung untuk mendapat data dari pihak yang bersangkutan.

c. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2018:476) dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan, angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

d. Observasi

Menurut Sugiyono (2018:203) mengemukakan observasi adalah teknik pengumpulan data untuk mengamati perilaku manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam dan responden.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (Angket) dan dokumentasi. Kuesioner yang berisi tentang pertanyaan yang bersumber dari berbagai indikator yang dikembangkan dari setiap variabel penelitian.

G. Analisis Data dan Teknik Analisis Data

1. Analisis Data

Menurut Sugiyono (2016:14) analisis data dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu :

a. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif yaitu suatu metode analisis dengan menggunakan data yang berbentuk kata, kalimat, skema dan gambar.

b. Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif yaitu suatu metode analisis yang dengan menggunakan data berbentuk angka atau data kualitatif yang digunakan.

Penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif yang dikuantitatifkan (gabungan) dengan cara menggunakan Skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2016:134) Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk setiap pertanyaan atau pertanyaan responden harus mendukung sebuah pertanyaan untuk dipilih. Dengan Skala *Likert* responden memilih jawaban dari variabel yang dipecahkan menjadi bagian dari indikator variabel, dengan masing-masing indikator variabel mempunyai instrument yang dijadikan tolak ukur dalam sebuah pertanyaan-pertanyaan

No	Pernyataan	Skor
1	SS	5
2.	S	4
3.	N	3
4.	TS	2
5.	STS	1

Setiap jawaban responden memiliki skor, maka dari jumlah skor, itu nanti akan di peroleh nilai rata-rata yang diperoleh tersebut. Nilai rata-rata yang diperoleh akan di sesuaikan dengan score yang telah di hitung untuk mengetahui keterangan dari butir pertanyaan.

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:267) uji validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Selanjutnya pengujian validitas data dengan menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 10%. Penguji validitas ini dilakukan terhadap 30 responden, maka variabel $df = n-2$ dengan taraf 10%, penguji ini menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dengan kreteria pengujian. Menurut Sugiyono (2017:357) adalah jika nilai Product Moment Correlation (r -hitung) $\geq r$ -tabel, maka instrument dikatakan valid. Jika nilai Product Correlation (r -hitung) $< r$ -tabel, maka instrument tersebut dikatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:130) Menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan menggunakan Cronback Alpha batas reliabel adalah 0,6. Nilai reliabilitas yang

diturunkan oleh Cronbach Alpha kurang dari 0,6 dikatakan kurang baik, nilai 0,7 dikatakan dapat diterima, sedangkan nilai 0,8 di katakan baik.

3. Teknik Analisis

a. Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2017:275) analisis regresi linear berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriteria), bila dua atau lebih variabel independent sebagai faktor prediktor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (dua).

Persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja karyawan
a	= Nilai Konstanta
b ₁ b ₂	= Koefisien regresi variabel X
X ₁	= Motivasi kerja
X ₂	= Pelatihan Kerja
e	= error term

4. Uji Hipotesis

Menurut Iqbal Hasan (2015 : 140) Pengujian hipotesis adalah suatu prosedur yang akan menghasilkan suatu keputusan yaitu keputusan menerima atau menolak hipotesis itu.

a. Uji F (Simultan/ bersama-sama)

Menurut Iqbal Hasan (2017:246) Uji F digunakan untuk menguji pengaruh bersama-sama antara Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Andira Agro. Langkah-langkah yang perlu dilakukan dalam Uji F yaitu :

1) Menentukan formulasi hipotesis

H_{01} : tidak ada pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Andira Agro.

H_{a1} : Ada pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Andira Agro.

2) Menentukan taraf nyata (α) dan nilai F table

F_{tabel} dengan tingkat keyakinan 90% tingkat kesalahan (α) 10% = 0,1 taraf nyata

(α) F tabel ditentukan dengan derajat

$$V1 = K - 1 \text{ dan } V2 = n - k$$

3) Kriteria Pengujian

H_0 diterima dan H_a ditolak jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

H_0 ditolak dan H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

4) Nilai uji statistic dengan SPSS versi 26

5) Menarik Kesimpulan

H_{01} : diterima dan H_{a1} ditolak artinya tidak ada pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja kerja karyawan PT Andira Agro.

H_{01} : ditolak dan H_{a1} diterima artinya ada pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja kerja karyawan PT Andira Agro.

b. Uji t parsial/Hipotesis individual

Pengujian hipotesis individual merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan hanya satu b (b_1 dan b_2) yang memengaruhi Y. Langkah-langkah pengujian sebagai berikut :

1) Menentukan formulasi hipotesis

H_{02} : tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Andira Agro.

H_{a2} : ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja kerja karyawan PT Adira Agro

H_{03} : tidak ada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Andira Agro.

H_{a3} : ada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Andira Agro

2) Menentukan taraf nyata (α) dan nilai F table

Menentukan nilai F_{tabel} dengan tingkat keyakinan 90% tingkat (α) 10% = 0,1

dengan derajat bebas (db) = n-k.

3) Menentukan Kriteria Pengujian

H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$

H_a diterima dan H_0 ditolak apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

4) Nilai uji statistic dengan SPSS versi 26

5) Menarik Kesimpulan

Jika H_{02} : diterima dan H_{a2} ditolak artinya, tidak ada pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Andira Agro.

Jika H_{02} : ditolak dan H_{a2} diterima artinya, ada pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Andira Agro.

Jika H_{03} : diterima dan H_{a3} ditolak artinya, tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Andira Agro.

Jika H_{03} : ditolak dan H_{a3} diterima artinya, ada pengaruh motivasi kerja terhadap

kinerja karyawan PT. Andira Agro.

c. Koefisien determinasi

Menurut Hasan (2017:236) menyatakan bahwa apabila korelasi dikuadratkan, akan menjadi Koefisien Penentu (KP) atau Koefisien Determinasi, yang artinya penyebab perusahaan pada variabel Y yang datang dari variabel X, sebesar kuadrat koefisien korelasinya. Koefisien korelasi ini menjelaskan besarnya sambungan nilai suatu variabel terhadap naik turunnya (variasi) nilai variabel Y koefisien determinasi (R^2) pada penelitian ini dihitung dengan menggunakan computer program SPSS (*Statistical Pockage For Social Science*) versi 26.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin

PT. Andira Agro adalah perusahaan yang didirikan pada tahun 1995 di tanah hukum Indonesia yang mengoperasikan dan mengelola perkebunan minyak dan Crude Palm Oil. PT. Andira Agro berpusat di Jakarta Timur. Dengan akta pendirian perseroan terbatas PT. Andira Agro No. 90 tanggal 28 April 1995, dibuat dihadapan Betty Sri Ismartini Djokopronoto, S.H., Notaris pengganti dari Ratih Gondokusumo Siswono, S.H Notaris Jakarta, yang telah mendapatkan penegsehan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia No. C2-1379. HT.01.01 TH.95 tanggal 27 oktober 1995, dan telah didaftarkan dalam buku regresi pada kepaniteraan pengadailan Negara Jakarta Sealatan di No. 19088/A.PT/HKM/1995/PNJK.,SEL. Tanggal 28 desember 1995, serta tanggal 30 januari 1996, tambahan berita Negara Republik Indonesia (BNRI) No. 1258 (Akta pendirian). PT. Andira Agro memanen dan mengelola. Tandan buah seger (TBS) dan pohon kelapa sawit, mengekstrasikan dari murnikan minyak kelapa sawit mentah TBS adalah kegiatan yang dijalankan oleh perusahaan sebagai kegiatan bisnis.

b. Visi Misi

1) Visi

Mengemabangkan kelapa sawit sebagai dasar makanan komoditas yang dibutuhkan industri ramah lingkungan di masa depan.

2) Misi

Memperoleh keuntungan maksimum melalui pengembangan industri minyak kelapa sawit yang ramah lingkungan bersama dengan masyarakat sekitar.

2. Hasil Uji Instrumen

Uji Instrumen terdiri dari, Uji Validitas dan Realibilitas dengan menggunakan ketentuan 30 sampel uji coba, dimana untuk mengetahui sejauh mana ketetapan dan kecermatan suatu instrument pengukur dalam melakukan fungsi ukurnya, yaitu agar data yang diperoleh bisa relevan/ sesuai dengan tujuan di adakan pengukuran tersebut.

a. Uji Validitas

Uji Validitas dengan metode Cronbanch's Alpha nilai rhitung diwakil oleh nilai Corrected Item Total Corelation, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel IV.1
Uji Validitas

Variabel	Pernyataan (indikator)	r_{hitung}	$r_{tabel} (n-2)$	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,903	0,3061	Valid
	Y1.2	0,889	0,3061	Valid
	Y1.3	0,884	0,3061	Valid
	Y1.4	0,770	0,3061	Valid
	Y1.5	0,912	0,3061	Valid
	Y1.6	0,884	0,3061	Valid
Motivasi Kerja (X ₁)	X1.1	0,914	0,3061	Valid
	X1.2	0,648	0,3061	Valid
	X1.3	0,660	0,3061	Valid
	X1.4	0,914	0,3061	Valid
	X1.5	0,900	0,3061	Valid
	X1.6	0,822	0,3061	Valid
Pelatihan Kerja (X ₂)	X2.1	0,920	0,3061	Valid
	X2.2	0,924	0,3061	Valid
	X2.3	0,863	0,3061	Valid
	X2.4	0,920	0,3061	Valid
	X2.5	0,909	0,3061	Valid
	X2.6	0,836	0,3061	Valid

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS 26

Berdasarkan Uji Validitas pada Tabel IV.1 di atas, keseluruhan indikator yang digunakan pada setiap butir pertanyaan dalam penelitian ini dikatakan valid, karena keseluruhan indikator yang di gunakan memiliki nilai rhitung $>$ rtabel.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat di lakukan secara Bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Cronbach Alpha $>$ 0,60 maka reliabel. Jika nilai Cronbach Alpha $<$ 0,60 maka tidak reliabel. Maka hasil pengujian reliabilitas untuk setiap variabel, sebagai berikut :

Tabel IV.2

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kinerja karyawan (Y)	0,937	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₁)	0.609	0,60	Reliabel
Pelatihan Kerja (X ₂)	0,953	0,60	Reliabel

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS Versi 26

Berdasarkan Uji Reliabilitas pada Tabel IV.2 di atas, keseluruhan indikator yang di gunakan pada setiap butir pertanyaan dalam penelitian ini indikator yang di gunakan memiliki nilai $>$ 0,60.

3.Gambaran Umum Responden

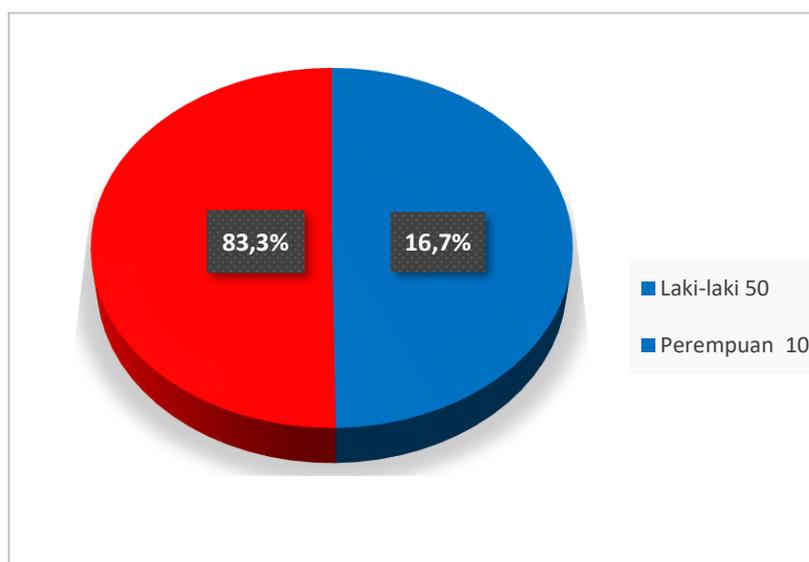
Penulis dalam penelitian ini menyebarkan 60 kuesioner yang di bagikan kepada responden (Karyawan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin). Berikut ini sajikan masing-masing karakteristik tersebut :

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel sebagai berikut :

Gambar IV.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

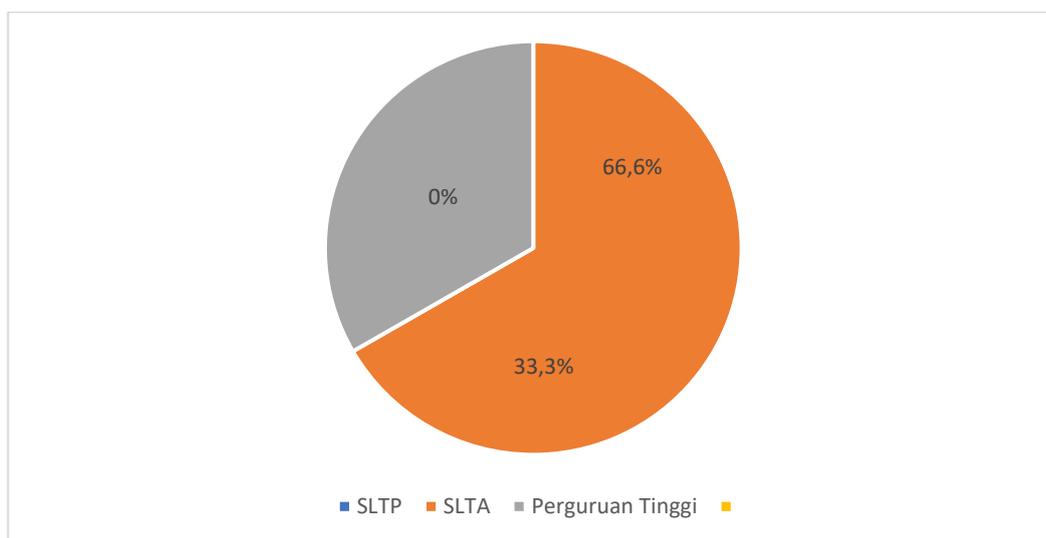


Sumber : Diolah Penulis 2023

Berdasarkan gambar IV. 1 diatas bahwa PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin jumlah responden Laki-laki sebesar 83% dan jumlah responden perempuan sebesar 17%. Hal tersebut berarti responden yang lebih banyak menjawab adalah laki-laki disebabkan karena laki-laki lebih banyak karyawan laki-laki dibanding karyawan perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

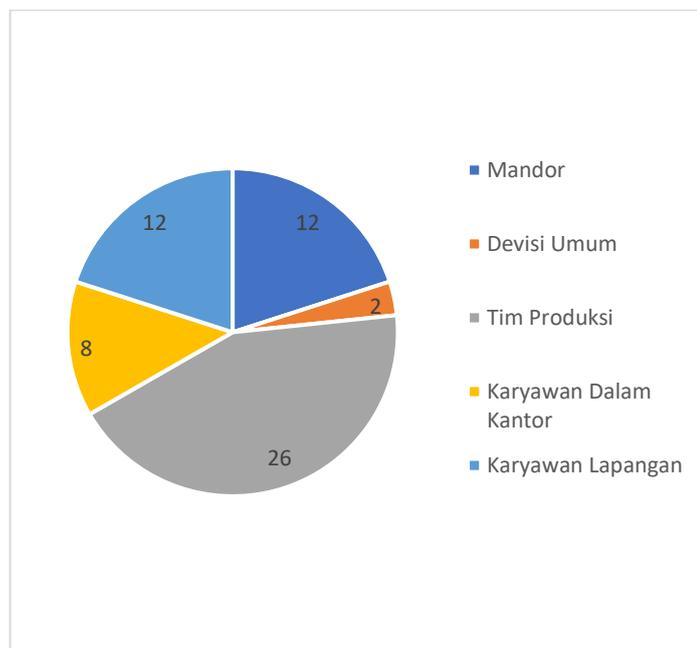
Karakter responden berdasarkan tingkat Pendidikan dapat di lihat pada Tabel sebagai berikut :

Gambar IV.2**Karteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Sumber : Diolah Penulis 2023

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan jawaban responden berkaitan dengan identitas responden pada kuesioner yang telah di bagikan, diperoleh data sebagai berikut :

Gambar IV.4**Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan**

Sumber : Diolah penulis 2023

4. Gambaran Umum Jawaban Responden

Berdasarkan jawaban responden terkait dengan indikator-indikator pada kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh data sebagai berikut :

a. **Kinerja Karyawan (Y)**

Tabel 1V.3
Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Karyawan mengerjakan suatu Pekerjaan dengan penuh perhitungan cermat dan teliti.	5	10	10	25	10
		8,5%	16,6%	16,6%	41,6%	16,6%
2.	Dengan pengetahuan yang dimiliki Karyawan mampu melaksanakan Pekerjaan dengan baik.	7	10	20	20	3
		11,6%	16,6%	33,3%	33,3%	5,0%
3.	Karyawan mampu menyelesaikan jumlah Pekerjaan yang telah ditetapkan oleh Perusahaan.	11	5	20	17	7
		18,3%	8,5%	33,3%	28,3%	11,6%
4.	Karyawan melaksanakan tugas sudah Sesuai dengan tujuan perusahaan	9	15	4	28	4
		15%	25%	6,6%	46,6%	6,6%
5.	Karyawan merasa dapat menyelesaikan Pekerjaan dengan tepat sesuai standar yang ditetapkan	5	12	30	11	2
		8,5%	20%	50%	18%	3,3%
6.	Karyawan bekerja sesuai prosedur dan jadwal	5	9	11	30	5
		8,5%	15%	18,3%	50%	8,5%

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS Versi 26

Berdasarkan Tabel IV.3 di atas dapat dijelaskan bahwa tampak sebagian besar responden tidak membenarkan pernyataan dalam kuesioner karena menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju, Beberapa pilihan jawaban yang lain jumlahnya lebih sedikit. Terdapat beberapa pernyataan yang perlu dicermati yaitu :

- 1) Terhadap pernyataan 1 "karyawan mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan cermat dan teliti", 57% responden cenderung menjawab tidak setuju (41,6% TS + 16% STS), artinya kinerja karyawan belum mengerjakan pekerjaan dengan cermat dan teliti.
- 2) Terhadap pernyataan 2 "Dengan pengetahuan yang dimiliki karyawan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik" 38,3% (33,3% TS + 5% STS) artinya masih terdapat karyawan yang belum melaksanakan pekerjaannya dengan baik.
- 3) Terhadap pernyataan 3 " Karyawan mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan" 39,9 % (28,3 % TS + 11,6 % STS) artinya masih terdapat karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- 4) Terhadap pernyataan 4 "Karyawan melaksanakan tugas sudah sesuai dengan tujuan perusahaan" 53,2% responden cenderung menjawab tidak setuju (46,6% TS + 6,6% STS) artinya masih sebagian besar karyawan yang belum melaksanakan tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- 5) Terhadap pernyataan 5 "karyawan melaksanakan tugas sudah sesuai dengan tujuan perusahaan " 21,3% (18% TS + 3.3% STS) artinya masih terdapat karyawan yang bekerja belum memenuhi tujuan dari perusahaan.

- 6) Terhadap pernyataan 6 “karyawan bekerja sesuai prosedur dan jadwal” 58,5% responden cenderung menjawab tidak setuju (50% TS + 8,5% STS) artinya masih terdapat karyawan yang bekerja belum sesuai dengan prosedur dan jadwal perusahaan.

b.Motivasi Kerja (X₁)

Tabel IV. 4
Motivasi Kerja (X₁)

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Karyawan bekerja maksimal akan mendapatkan balasan yang sesuai	3	13	4	20	20
		5%	21,6%	6,6%	33,3%	33,3%
2.	Gaji yang diterima sudah memenuhi upah minimum regional kabupaten banyuasin	5	10	15	20	10
		8,3%	16%	25%	33,3%	16%
3.	Karyawan mengerjakan suatu pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	7	14	5	18	16
		11,6%	23,3%	8,3%	30%	26,6%
4.	Perusahaan memberikan kenaikan jenjang karir bagi karyawan yang memiliki kemampuan bekerja yang baik	4	6	10	20	10
		6,6%	10%	16%	33,3%	33,3%
5.	Karyawan memperoleh pengakuan berupa penghargaan atas kinerja yang telah di capai	10	12	15	19	4
		16%	20%	25%	31,6%	6,6%
6.	Karyawan selalu dipuji atas hasil Kerja yang baik	4	6	6	22	15
		6,6%	10%	21,6%	36,6%	25%

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS Versi 26

Berdasarkan Tabel IV.4 di atas dapat dijelaskan bahwa tampak sebagian besar responden tidak membenarkan pernyataan dalam kuesioner karena menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju, Beberapa pilihan jawaban yang lain jumlahnya lebih sedikit. Terdapat beberapa pernyataan yang perlu dicermati yaitu :

- 1) Terhadap pernyataan 1 “ karyawan bekerja maksimal akan mendapatkan balasan yang sesuai “ 66,6% responden cenderung menjawab tidak setuju (33,3% TS + 33,3% STS) artinya karyawan yang sudah bekerja secara maksimal namun belum mendapatkan balasan yang sesuai.
- 2) Terhadap pernyataan 2 “ gaji yang diterima sudah memenuhi upah regional kabupaten banyuasin 49.3% responden cenderung menjawab tidak setuju (33,3% TS + 16% STS) artinya masih terdapat karyawan yang belum mendapatkan gaji sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh pemerintah Kabupaten Banyuasin.
- 3) Terhadap pernyataan 3 “ karyawan mengerjakan suatu pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan” 56,6% responden cenderung menjawab tidak setuju (30% TS + 26,6 STS) artinya masih terdapat karyawan yang bekerja namun sesuai waktu yang telah di tetapkan oleh perusahaan.
- 4) Terhadap pernyataan 4 “ perusahaan memberikan kenaikan jenjang karir bagi karyawan yang memiliki kemampuan bekerja yang baik “ 49,3% responden cenderung menjawab tidak setuju (33,3% TS + 16% STS) artinya perusahaan belum memberikan jenjang karir kepada karyawan yang telah mampu bekerja secara baik.
- 5) Terhadap pernyataan 5 “ karyawan memperoleh pengakuan berupa penghargaan atas kinerja yang telah di capai “ 61,6% responden cenderung menjawab tidak

setuju (36,6% TS + 25% STS) yang artinya masih terdapat karyawan yang tidak selalu mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari perusahaan.

- 6) Terhadap Pernyataan 6 “ karyawan selalu dipuji atas hasil kerja yang baik “ 61.6% responden cenderung menjawab tidak setuju (36,6% TS + 25% STS) artinya masih terdapat karyawan yang tidak dipuji atas hasil kerja yang baik dari perusahaan.

c.Pelatihan Kerja (X₂)

Tabel IV.5

Pelatihan Kerja (X₂)

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Karyawan harus mampu meningkatkan kinerja agar mampu mencapai kinerja yang baik.	5 8,3%	3 5%	10 16,3%	24 40%	18 30%
2.	Karyawan merasa dapat mengembangkan keterampilan dalam bekerja.	3 5%	10 16,6%	10 13,3%	25 41,6%	12 20%
3.	Karyawan harus melakukan metode pelatihan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan.	4 6,6%	11 18,3%	4 6,6%	28 46,6%	13 21,6%
4.	Perusahaan memberikan kenaikan jenjang karir bagi karyawan yang memiliki kemampuan bekerja yang baik.	5 8,3%	10 16,6%	10 16,6%	25 41,6%	10 16,6%
5.	Karyawan yang selalu mengikuti pelatihan yang diberikan.	15 25%	6 10%	12 20%	25 41,6%	2 3,3%
6.	Karyawan yang selalu memiliki kemamuan dan motivasi dalam meningkatkan kemampuan	8 13%	7 11,6%	15 25%	20 33,3%	10 16,6%

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS Versi 26

Berdasarkan Tabel IV.5 di atas dapat dijelaskan bahwa tampak sebagian besar responden tidak membenarkan pernyataan dalam kuesioner karena menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju, Beberapa pilihan jawaban yang lain jumlahnya lebih sedikit. Terdapat beberapa pernyataan yang perlu dicermati yaitu :

- 1) Terhadap pernyataan 1 “ Karyawan harus mampu meningkatkan kinerja agar mampu mencapai kinerja yang baik “ 70% responden cenderung menjawab tidak setuju (40% TS + 30% STS) artinya masih terdapat karyawan yang masih tidak teliti dan cepat dalam melakukan pekerjaannya.
- 2) Terhadap pernyataan 2 “ Karyawan merasa dapat mengembangkan keterampilan dalam bekerja. “ 65% responden cenderung menjawab tidak setuju (41,6% TS + 20% STS) artinya masih adanya karyawan yang belum terampil dan belum mengembangkan kinerjanya dalam bekerja.
- 3) Terhadap pernyataan 3 “Karyawan harus melakukan metode pelatihan untuk mengembang kemampuan dan keterampilan.68,2% responden cenderung menjawab tidak setuju (46,6% TS + 21,6%) artinya masih banyak karyawan belum mampu menghadapi tuntutan perusahaan secara optimal.
- 4) Terhadap pernyataan 4 “Karyawan memberikan metode pelatihan sesuai bidang pekerjaan karyawan” (41,6% TS + 16,6% STS) artinya masih terdapat karyawan yang belum bekerja secara baik sesuai dengan bidangnya masing- masing
- 5) Terhadap pernyataan 5 “Karyawan yang selalu mengikuti pelatihan yang diberikan. “ 44,9% responden cenderung menjawab tidak setuju (41,6% TS + 3,3% STS) artinya masih terdapat karyawan yang tidak mengikuti pelatihan yang diberikan.

- 6) Terhadap pernyataan 6 “ Karyawan yang selalu memiliki kemampuan dan motivasi dalam meningkatkan kemampuan“ 49,9% responden cenderung menjawab tidak setuju (33,3% TS + 16,6% STS) artinya masih terdapat karyawan belum memiliki kemauan dalam meningkatkan kemampuan kerja.

5. Teknik Analisis

Proses perhitungan dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasi. Proses perhitungan dalam penelitian ini menggunakan SPSS Versi 26 dengan tehnik analisis regresi linier berganda, dan di teruskan dengan pengujian hipotesis menggunakan uji F (Anova) dan uji t (Parsial), serta koefisien determinasi.

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dapat dilihat Tabel IV. 6, sebagai berikut

Tabel IV.6
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.041	1.586	
	Pelatihan Kerja X2	.582	.127	.567
	Motivasi kerja X1	.459	.146	.391

a. Dependent Variable: kinerja karyawan Y

Sumber : Berdasarkan perhitungan SPSS 26

Berdasarkan Tabel IV. 6 diatas, diperoleh persamaan regresi linear berganda :

$$Y = 0,41 + 0,582 X_1 + 0,459 X_2$$

Nilai konstanta sebesar 0,41 artinya jika motivasi kerja dan pelatihan kerja = 0 atau tidak ada, maka kinerja karyawan akan sebesar 0.41, hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif terhadap motivasi dan pelatihan kerja.

Nilai koefisien motivasi kerja sebesar (0,582) positif, menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila terjadi peningkatan pada motivasi kerja maka kinerja pegawai akan meningkat.

Nilai koefisien pelatihan kerja, positif (0,495) artinya menunjukkan pelatihan kerja berpengaruh positif dan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila pelatihan kerja diberikan sesuai dengan harapan karyawan dan terjadi peningkatan pada pelatihan maka kinerja akan meningkat.

b. Uji Hipotesis

1. Uji F

Uji F ini dimaksudkan untuk menguji variabel-variabel bebas secara serentak atau bersama-sama terhadap variabel terikat, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel IV.7

Uji F (Anova)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	79.431	2	39.716	44.801	.000 ^b
	Residual	23.935	27	.886		
	Total	103.367	29			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

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

Menentukan nilai Ftabel dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan (α) 10% = 0,1 dengan tingkat kebebasan df N₁ = k-1 = 3-1=2 dan df

N₂ = n-k = 60-3 = 57 jadi nilai F_{tabel} = 2,19

Berdasarkan Tabel IV. 7 dapat di ketahui bahwa nilai F_{hitung} = 44.801 > F_{tabel} = 2,19 dengan Sig. F 0,000 < 0,10 (signifikan), maka Ho₁ ditolak dan Ha₁ diterima artinya ada pengaruh signifikan motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin..

2.Uji t (Parsial)

Uji t ini dimaksudkan untuk menguji variabel-variabel bebas secara parsial atau individu terhadap variabel terikat, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel VI.8**Uji t**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.041	1.586		.026	.980
	Pelatihan kerja X2	.582	.127	.567	4.572	.000
	Motivasi kerja X1	.459	.146	.391	3.153	.004

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Menentukan t_{tabel} dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan (α) 10% = 0,1 dan tingkat kebebasan (df) = $n-k = 60-3 = 57$ maka nilai $t_{tabel}=1.29658$.

Berdasarkan Tabel IV. 8 dapat diketahui nilai t_{hitung} untuk kerja sebesar $4.572 > t_{tabel}$ 1.29658 dengan tingkat sig t $0,000 < 0,1$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima yang artinya ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin.

Nilai t_{hitung} untuk pelatihan kerja $3.153 > t_{tabel}$ 1.29658 dengan tingkat sig t $0,004 < 0,10$ maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, yang artinya ada pengaruh signifikan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas yaitu motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap perubahan kinerja karyawan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel VI.9
Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 ^a	.768	.751	.94154

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja X1, pelatihan kerja X2

Sumber : Berdasarkan perhitungan SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel IV. 9 di atas, diperoleh nilai Adjusted R Square (koefisien determinasi) 0,751, artinya motivasi kerja dan pelatihan kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan, sebesar 75,1%. Sisanya sebesar 24,9% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja

terhadap kinerja karyawan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin

Hasil persamaan Regresi Linear Berganda menunjukkan ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap pelatihan kerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara serentak atau bersama-sama dengan tingkat kepercayaan 90% menyatakan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin ada pengaruh signifikan motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa motivasi kerja dan pelatihan kerja merupakan hal sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Rendahnya faktor motivasi kerja

dan pelatihan kerja, apabila dihubungkan dengan gambaran umum jawaban responden pada kuesioner variabel motivasi kerja dan pelatihan kerja yang memperlihatkan jawaban tidak setujuannya yang cukup tinggi atas kuesioner tipe positif, maka hal ini membuktikan banyak karyawan yang mengakui kurangnya motivasi kerja dan pelatihan kerja PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin. Sehingga dampaknya kinerja karyawan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin juga mengalami penurunan. Hasil jawaban hasil responden tersebut memperlihatkan hubungan sebab akibat yang saling mempengaruhi dan saling timbal balik, yang memperlihatkan bahwa rendahnya motivasi kerja dan pelatihan kerja akan berdampak kinerja karyawan menurun dan sebaliknya apabila motivasi kerja dapat ditingkatkan oleh perusahaan maka akan berdampak peningkatan kinerja karyawan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Lijan Poltak Sinamble (2019:484). Kinerja ialah kemampuan seseorang yang dipengaruhi pemahaman atas jenis pekerjaan dan kerterampilan yang dilakukan, maka seseorang harus dapat meningkatkan kemampuan dan kerterampilanya, untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan maka harus ada pelatihan kerja. Sedangkan Menurut Pandi Afandi (2021: 83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang untuk kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh angelicia (2023) dengan judul “Pengaruh motivasi kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan” bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Paul inti sawit medan. Serta menurut Elisabet Sihaab (2018) dengan judul “pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara” bahwa pelatihan dan motivasi kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Andira Agro

Kabupaten Banyuasin

Hasil Analisis Regresi menunjukkan ada pengaruh motivasi kerja terhadap perubahan kinerja karyawan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin. Artinya jika pelatihan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Dan sebaliknya jika motivasi kerja menurun maka kinerja karyawan akan menurun. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial atau bersama-sama dengan tingkat kepercayaan 90% menyatakan hipotesis diterima, hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Disebabkan karena rendahnya faktor motivasi kerja, sebab apabila dihubungkan dengan gambaran umum jawaban responden pada kuesioner variabel motivasi kerja yang memperlihatkan jawaban tidak setujuannya yang cukup tinggi atas kuesioner tipe positif, maka hal ini membuktikan banyak karyawan yang mengakui kurangnya motivasi kerja di PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin. Sehingga dampaknya kinerja karyawan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin juga mengalami penurunan, sebagaimana

hubungannya dengan hasil jawaban responden pada variabel kinerja karyawan yang menunjukkan tingkat yang rendah.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Pandi Afandi (2021:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu yang 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.

Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh hasil penelitian Erwin Dafis Nasution(2020) “pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bumi sawit kencana wilmar” bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta hasil penelitian Ratna laras wati dan shinta dengan judul “motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan” bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin.

Hasil Analisis Regresi menunjukkan ada pengaruh positif pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin. Artinya jika motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Dan sebaliknya jika pelatihan kerja menurun maka kinerja karyawan akan menurun. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dengan tingkat kepercayaan 90% menyatakan hipotesis diterima, hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Andira Agro Kabupaten

Banyuasin. Hasil ini menjelaskan, jika baik atau buruknya pelatihan yang dimiliki oleh karyawan akan menentukan baik atau buruknya kinerja karyawan yang dihasilkannya.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Afandi (2018:23) pelatihan kerja sebagai proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan menurut Sari (2018: 101) pelatihan adalah semua usaha untuk menyediakan memperoleh, meningkatkan, dan mempertahankan keterampilan kerja.

Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh hasil penelitian Erwin Dafis Nasution(2020) “pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bumi sawit kencana wilmar” bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta hasil penelitian menurut Irman, Dewi Kurniati, dan Shenny Oktariana (2021). “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Prakasa Tani Sejati Kabupaten Ketapang” bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh signifikan motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin.
2. Ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin.
3. Ada pengaruh signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin.

B. Saran

Berdasarkan Simpulan, Penulis memberikan saran kepada PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin untuk memperhatikan motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Diharapkan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin lebih memperhatikan motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan karena dalam penelitian ini kedua variabel tersebut terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pimpinan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin sebaiknya memperhatikan apakah pelatihan kerja yang diberikan kepada semua karyawan dilakukan secara baik dan benar oleh para karyawan dengan bidangnya masing-masing.
3. Pimpinan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin agar dapat memberikan balas jasa yang sesuai kepada karyawan yang telah bekerja secara baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Asiati, D. I., & Dkk. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2014) *Manajemen SDM perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Angelicia (2023). *Pengaruh motivasi kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. paulta inti sawit medan*.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (20116) *Manajemen SDM perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Adha,R. N (2019). *Pengaruh Motivasi kerja Lingkungan kerja. Budaya kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Jember. Jurnal Penelitian Ipteks*
- Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Erwin Nasution (2020). *Pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. bumi sawit kencana wilnar*.
- Jenni Tarigan (2020). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. pekanbaru nusantara IV medan*.
- Kasmir (2017). *Sumber Daya Manusia*. Depok : Rajawali.
- Lijan Potlak Zinamble (2019) *manajemen sumber daya manusia. Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*.
- Melayu S.P Hasibuan (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi.
- Mangku Negara (2016). *Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama Cabang BSD*.
- Malayu S.P.Hasibuan. 2016. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Erlangga.
- Pandi Afandi (2018). *Manajemen sumber daya manuisa. Jakarta*

- Pandi Afandi (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta
- Ratna Laraswati (2020). *Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja PT.Peralatan Luar Bivak*.
- Rd. Indah Nirta NNPS, M. Firmansyah, Helda Prahastini (2019). *Pengaruh penerapan keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di Perkebunan Kelapa Sawit PT. Hasnur Citra Terpadu*.
- Sedamaryanti (2017). *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja*.Bandung.
- Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung : Alfabet.
- Sugiyono (2017). *Metode penelitian Pendekatan Kualitatif dan R&D*. Bandung :Alfabeta.
- Sugiyono (2018). *Metode Penelitian populasi dan sample*. Respositury STIE.
- Yoyo Sudaryo (2019). *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi.