

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Tempat Meneliti**

##### **1. Sejarah perusahaan Pabrik Gula Takalar PT. Sinergi Gula Nusantara**

Pabrik Gula Takalar terletak di Desa Pa'rappunganta, Kecamatan Polombangkeng Utara, Kabupaten Takalar, Propinsi Sulawesi Selatan. Pabrik Gula Takalar didirikan dalam rangka melaksanakan kebijaksanaan pemerintah untuk swasembada gula nasional berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pertanian R.I Nomor 668/Kpts/Org/8/1981 tanggal 11 Agustus 1981. Studi kelayakan disusun oleh PT Agriconsult Internasional pada tahun 1975, dilanjutkan oleh PT Tanindo pada tahun 1981 dengan menggunakan fasilitas kredit ekspor dari Taiwan. Pelaksanaan pembangunan diserahkan pada Tashing Co. (Ptc) Ltd. Agency of Taiwan Machinery Manufacturing Co. (TMCC) sebagai Main Contractor dengan partner dalam negeri yakni PT Sarang Teknik, PT Multi Mas Corp, PT Barata Indonesia. Pembangunan Pabrik Gula Takalar menghabiskan dana sebesar Rp. 63,5 milyar dan selesai dibangun pada tanggal 27 Nopember 1984. Performance test dilaksanakan pada tanggal 5 sampai dengan 11 Agustus 1985 dengan hasil baik. Pabrik Gula Takalar dibangun dengan kapasitas giling 3.000ton tebu per hari (TTH), yang dapat dikembangkan menjadi 4.000 TTH. Pabrik Gula Takalar giling perdana tahun 1984, dan diresmikan oleh Presiden Republik Indonesia pada tanggal 23 Desember 1987. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 5 tahun 1991, PG. Takalar bersama dengan Pabrik Gula yang ada di Sulawesi Selatan, yaitu PG. Camming dan PG. Bone yang dikelola oleh PT. PERKEBUNAN XX (Persero) digabung menjadi satu unit usaha yang berstatus Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang disebut PT. PERKEBUNAN XXXII (Persero). Pendirian perusahaan perseroan dilakukan di Jakarta di depan notaris Imas Fatimah, SH yang dilaksanakan pada tanggal 25 September 1991. Sejalan dengan berjalannya waktu, melalui Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 1996, PG.

Takalar bersama dengan PG. Camming dan PG. Bone semuanya yang dikelola oleh PT. PERKEBUNAN XXXII (Persero), PT. Bina Mulya Ternak (Persero) dilebur menjadi suatu perusahaan perseroan baru dengan nama PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XIV (Persero), dengan dilakukannya peleburan seperti yang tersebut di atas, maka segala hak dan kewajiban, kekayaan dan karyawan dari PT. PERKEBUNAN XXXIV (Persero), PT. PERKEBUNAN XXII (Persero), PT. PERKEBUNAN XXXII (Persero), PT. Bina mulya Ternak (persero) menjadi PT. PERKEBUNAN XIV (Persero). Pendirian PT.PERKEBUANAN NUSANTARA XIV (Persero) dilakukan di Jakarta pada tanggal 11 Maret 1996. Pada Bulan Oktober Tahun 2022 Pabrik Gula Takalar bergabung dengan PT. Sinergi Gula Nusantara.

## **2. Visi dan Misi Perusahaan**

### **Visi :**

Menjadi perusahaan agribisnis berbasis tebu yang unggul dan berdaya saing di tingkat global.

### **Misi :**

1. Memberikan nilai tambah (value creation) bagi segenap stakeholders.
2. Menghasilkan produk perkebunan yang bernilai tambah serta berorientasi kepada konsumen.
3. Mendukung program pemerintah dalam usaha mencapai swasembada gula nasional.
4. Membentuk kapabilitas proses kerja yang unggul (operational excellence) melalui perbaikan dan inovasi berkelanjutan dengan tatakelola perusahaan yang baik.
5. Mengembangkan kapabilitas organisasi, teknologi informasi dan SDM yang prima.
6. Melakukan optimalisasi pemanfaatan aset untuk memberikan imbal hasil terbaik bagi pemegang saham.

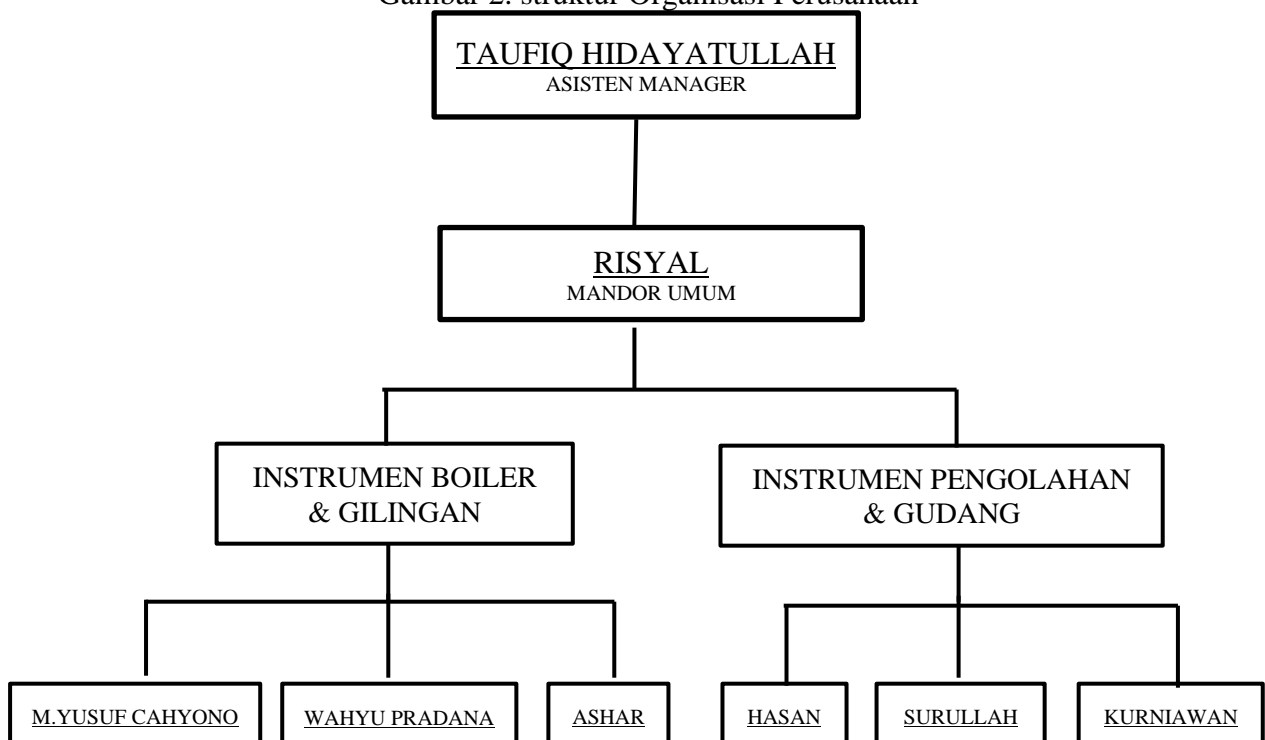
7. Meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan menjaga kelestarian lingkungan untuk kebaikan generasi masa depan.

### 3. Struktur Organisasi Perusahaan

#### 1. Struktur Organisasi

Organisasi adalah suatu wadah dalam pekerjaan-pekerjaan ditempatkan pada suatu bagian masing-masing yang telah ditentukan guna bekerja dan bertanggung jawab atas tugas-tugasnya. Jadi bentuk organisasi yang dimiliki oleh suatu perusahaan dapat mempengaruhi atau memberikan warna terhadap kegiatan, cara kerja dan tanggung jawab dari para pekerja. Untuk lebih jelasnya, berikut bagan struktur organisasi Pabrik gula takalar PT. Sinergi Gula Nusantara.

Gambar 2. struktur Organisasi Perusahaan



## B. Hasil Penelitian

### 1. Deskripsi Penelitian

#### a. Gambaran Umum Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan yang bekerja pada Perkebunan Pabrik Gula Takalar Sulawesi Selatan. Dari 252 karyawan diambil 82 karyawan yang dijadikan sampel bersedia untuk turut serta dalam penelitian. Data untuk penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuisioner yang dibagikan secara langsung kepada responden.

#### b. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Pabrik Gula Takalar PT. Sinergi Gula Nusantara. Berikut ini adalah gambaran mengenai identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin dan umur.

##### 1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4. Jenis Kelamin Responden**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Pria	79	96,3%
2	Wanita	3	3,7%
Jumlah		82	100%

82 Responden yang merupakan karyawan yang bekerja di Pabrik Gula Takalar PT.Sinergi Gula Nusantara terdiri dari 79 karyawan atau 96,3% berjenis kelamin laki-laki, sedangkan wanita sebanyak 3 atau 3,7% . Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.

##### 2) Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

**Tabel 5. Umur Responden**

No	Umur	Jumlah	Presentase
1	20 - 30	1	1,2%
2	31 - 40	7	8,54%
3	41 - 50	21	25,61%

No	Umur	Jumlah	Presntase
4	51 - 60	53	64,63%
	Jumlah	82	100%

Tabel 5 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar jumlah umur pada Pabrik Gula yang menjadi Responden pada penelitian ini memiliki usia 51 – 60 tahun yaitu sebanyak 53 karyawan atau 64,63% dari jumlah responden. Umur 41 – 50 tahun yaitu sebanyak 21 karyawan atau 25,61%. Umur 31 – 40 tahun yaitu sebnyak 7 karyawan atau 8,54%. Sedangkan umur 20 – 30 tahun sebanyak 1 karyawan atau 1,2%.

## 2. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pelatihan Kerja, dan Motivasi Kerja. Variabel tersebut akan di uji dengan statistik deskriptif. Untuk mengkategorikan rata-rata jawaban responden digunakan interval kelas yang dicari dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{Jawaban kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Dengan interval kelas 0,8 kemudian disusun kriteria rata rata jawaban responden yang disajikan pada tabel berikut ini :

**Tabel 6. penilaian Jawab Responden**

Interval	Kategori
$4,21 < a < 5,00$	Sangat setuju
$3,41 < a < 4,20$	Setuju
$2,61 < a < 3,40$	Kurang setuju
$1,81 < a < 2,60$	Tidak setuju
$1,01 < a < 1,80$	Sangat tidak setuju

### a. Variabel Pelatihan Kerja

Variabel Pelatihan Kerja diukur dengan menggunakan 5 pertanyaan yang dibagikan kepada responden sebanyak 82 orang dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 7. Frekuensi Tanggapan Variabel Pelatihan Kerja (X1)**

Indikator	Skor tanggapan responden										Total score	Rata2
	1		2		3		4		5			
	F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)		
X1.1	0	0	0	0	0	0	35	42,7	47	57,3	375	4,57
X1.2	0	0	0	0	0	0	34	41,5	48	58,5	475	5,79
X1.3	0	0	0	0	1	1,2	50	61,0	31	37,8	358	4,36
X1.4	0	0	0	0	0	0	41	50,0	41	50,0	369	4,5
X1.5	0	0	0	0	0	0	40	48,8	42	51,2	370	4,51
											1.947	4,746

Tabel 7 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pertanyaan yang mengatakan bahwa pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan. Responden memberi tanggapan setuju sebanyak 35 orang atau 42,7% dan sangat setuju sebanyak 47 orang atau 57,3%.

Pertanyaan kedua yang menyatakan Pelatihan yang diberikan meningkatkan kemampuan karyawan. Responden yang memberi tanggapan setuju sebanyak 34 orang atau 41,5%, dan sangat setuju sebanyak 48 orang atau 58,5%.

Pertanyaan ketiga yang menyatakan materi terorganisasi dan mudah dimengerti. Responden yang memberi tanggapan kurang setuju 1 orang atau 1,2%, setuju 50 orang atau 61,0%, dan sangat setuju 31 orang atau 37,8%.

Pertanyaan keempat yang menyatakan metode pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan kerja. Responden memberi tanggapan setuju sebanyak 41 orang atau 50,0%, dan sangat setuju 41 orang atau 50,0%.

Pertanyaan kelima yang menyatakan keahlian yang saya miliki sesuai dengan divisi pekerjaan. Responden memberi tanggapan setuju sebanyak 40 orang atau 48,8%, dan sangat setuju sebanyak 42 orang atau 51,2%.

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa dari 82 responden yang diteliti secara umum jawaban karyawan tentang Pelatihan kerja dengan nilai rata-rata 4,746.

### b. Variabel Motivasi

Variabel Motivasi diukur dengan menggunakan 5 pertanyaan yang dibagikan kepada responden sebanyak 82 orang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 8. Frekuensi Tanggapan Variabel Motivasi (X2)**

Indikator	Skor tanggapan responden										Total score	Rata2
	1		2		3		4		5			
	F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)		
X2.1	0	0	0	0	2	2,4	55	67,1	25	30,5	351	4,28
X2.2	0	0	0	0	1	1,2	46	56,1	35	42,7	362	4,41
X2.3	0	0	0	0	1	1,2	49	59,8	32	39,0	359	4,37
X2.4	0	0	0	0	0	0	45	54,9	37	45,1	365	4,45
X2.5	0	0	0	0	0	0	45	54,9	37	45,1	365	4,45
											1.802	4,392

Tabel 8 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pertanyaan yang mengatakan bahwa Gaji dan insentif bisa memotivasi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Responden memberi tanggapan kurang setuju sebanyak 2 orang atau 2,4%, setuju sebanyak 55 orang atau 67,1% dan sangat setuju sebanyak 25 orang atau 30,5%.

Pertanyaan kedua yang menyatakan hukuman yang diberikan kepada pegawai yang melakukan kesalahan bisa memotivasi pegawai tersebut untuk tidak mengulangi kesalahannya. Responden yang memberi tanggapan kurang

setuju sebanyak 1 orang atau 1,2%, setuju sebanyak 46 orang atau 56,1%, dan sangat setuju sebanyak 35 orang atau 42,7%.

Pertanyaan ketiga yang menyatakan setiap pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir. Responden yang memberi tanggapan kurang setuju 1 orang atau 1,2%, setuju 49 orang atau 59,8%, dan sangat setuju 32 orang atau 39,0%.

Pertanyaan keempat yang menyatakan pegawai memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan kantor. Responden memberi tanggapan setuju sebanyak 45 orang atau 54,9%, dan sangat setuju 37 orang atau 45,1%.

Pertanyaan kelima yang menyatakan dalam mengerjakan pekerjaan setiap pegawai ingin mendapat pengakuan terhadap pekerjaan dimasyarakat. Responden memberi tanggapan setuju sebanyak 45 orang atau 54,9%, dan sangat setuju sebanyak 37 orang atau 45,1%.

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa dari 82 responden yang diteliti secara umum jawaban karyawan tentang Motivasi dengan nilai rata-rata 4,392.

### **c. Variabel Kinerja Karyawan**

Variabel Kinerja Karyawan diukur dengan menggunakan 5 pertanyaan yang dibagikan kepada responden sebanyak 82 orang dapat dilihat pada tabel berikut :



**Tabel 9. Frekuensi Tanggapan Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Indikator	Skor tanggapan responden										Total score	Rata2
	1		2		3		4		5			
	F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)		
Y.1	0	0	0	0	0	0	42	51,2	40	48,8	368	4,48
Y.2	0	0	0	0	0	0	40	48,8	42	51,2	370	4,51
Y.3	0	0	0	0	0	0	51	62,2	31	37,8	359	4,37
Y.4	0	0	0	0	0	0	47	57,3	35	42,7	363	4,42
Y.5	0	0	0	0	0	0	45	54,9	37	45,1	365	4,45
											1.825	4,446

Tabel 9 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pertanyaan yang mengatakan Kualitas hasil pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan harapan atau keinginan pemimpin. Responden memberi tanggapan setuju sebanyak 42 orang atau 51,2% dan sangat setuju sebanyak 40 orang atau 48,8%.

Pertanyaan kedua yang menyatakan saya memahami dan menguasai pekerjaan yang saya kerjakan. Responden yang memberi tanggapan setuju sebanyak 40 orang atau 48,8%, dan sangat setuju sebanyak 42 orang atau 51,2%.

Pertanyaan ketiga yang menyatakan saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan harapan pemimpin. Responden yang memberi tanggapan setuju 51 orang atau 62,2%, dan sangat setuju 31 orang atau 37,8%.

Pertanyaan keempat yang saya selalu siap berada di tempat kerja ketika atasan meminta bantuan tentang pekerjaan. Responden memberi tanggapan setuju sebanyak 47 orang atau 57,3%, dan sangat setuju 35 orang atau 42,7%.

Pertanyaan kelima yang menyatakan saya selalu mendahulukan kerja sama dengan rekan satu tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Responden memberi tanggapan setuju sebanyak 45 orang atau 54,9%, dan sangat setuju sebanyak 37 orang atau 45,1%.

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa dari 82 responden yang diteliti secara umum jawaban karyawan tentang Motivasi dengan nilai rata-rata 4,446.

### 3. Hasil Uji Kualitas Data

#### 1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas (uji kesahihan) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidak kuisisioner. Uji validitas dilakukan dengan cara menguji kolerasi antara skor item dengan skor total masing-masing variabel, menggunakan pearson corelation. Butir pertanyaan dikatakan valid apabila tingkat signifikannya dibawah 0,5.

**Tabel 10. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Butir Pertanyaan	Pearson Corelation	Sig (2-tailed)	Keterangan
X1	X1.1	0,647	0,000	VALID
	X1.2	0,698	0,000	VALID
	X1.3	0,661	0,000	VALID
	X1.4	0,780	0,000	VALID
	X1.5	0,787	0,000	VALID
X2	X2.1	0,622	0,000	VALID
	X2.2	0,633	0,000	VALID
	X2.3	0,764	0,000	VALID
	X2.4	0,799	0,000	VALID
	X2.5	0,644	0,000	VALID
Y	Y1	0,780	0,000	VALID
	Y2	0,679	0,000	VALID
	Y3	0,725	0,000	VALID
	Y4	0,737	0,000	VALID
	Y5	0,726	0,000	VALID

Tabel 10 diatas menunjukkan hasil uji validitas pada tiga variabel yang terdiri dari Pelatihan Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). mempunyai nilai signifikan dibawah 0,05.

## 2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas ini dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan, menggunakan metode statistic *Cronbach Alpha* yang signifikan yang digunakan lebih dari ( $>$ ) 0,6. Adapun hasil dari pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut :

**Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	0,760	Reliabel
Motivasi (X2)	0,728	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,780	Reliabel

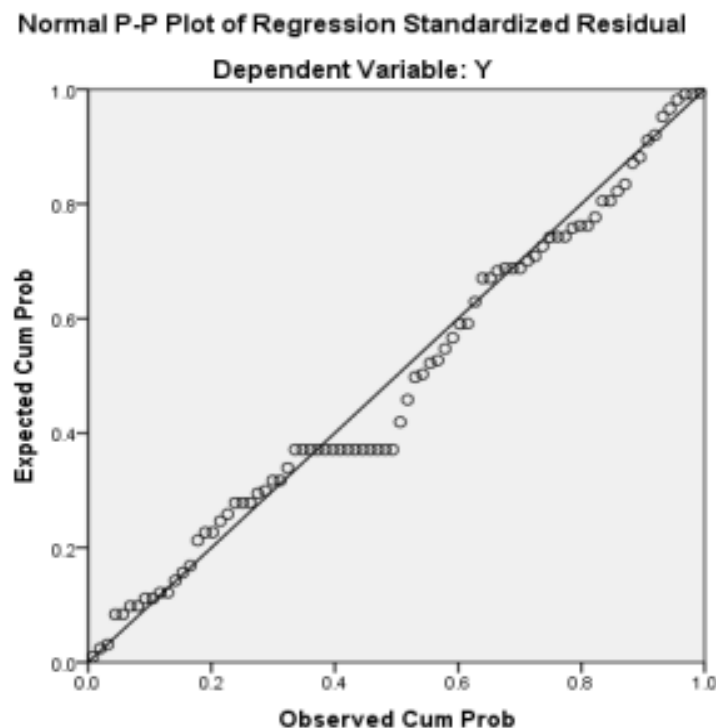
Tabel 11 diatas menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja (x1), motivasi (x2), dan kinerja karyawan (y) mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa item pertanyaan dalam penelitian ini bersifat reliabel. Sehingga setiap item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dan apabila pertanyaan diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

### a. Hasil Uji Asumsi Klasik

#### 1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, *error* yang dihasilkan mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Dalam penelitian ini untuk menguji normalitas data digunakan

grafik Normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual* yang hasil pengujiannya dapat dilihat pada Gambar dibawah ini :



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 3 diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

## 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel independennya, maka hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya menjadi terganggu. Untuk menguji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*). Jika nilai

VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas (Sunjoyo, dkk,2013). Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut :

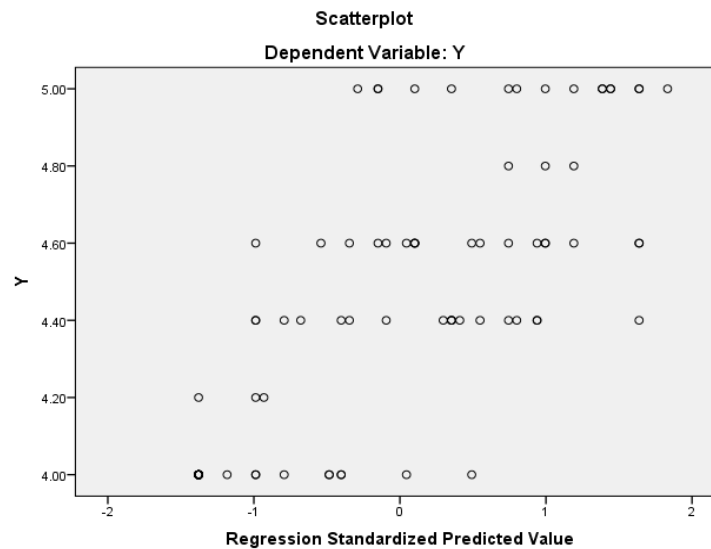
**Tabel 12. Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan Kerja	.775	1.291
	Motivasi	.775	1.291
a	Dependent Variabel : Pendektesian Kecurangan		

Berdasarkan tabel 12 diatas Terlihat bahwa variabel Pelatihan Kerja (X1), dan Motivasi (X2) memiliki nilai tolerance diatas 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikolinieritas sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini.

### 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatterplot* dimana penyebaran titik-titik yang ditimbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu serta arah penyebarannya berada diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan 4 gambar grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola yang jelas dalam penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut, sehingga model regresi layak digunakan untuk pendektasian kecurangan dengan variabel yang mempengaruhi yaitu Pelatihan Kerja dan Motivasi.

#### 4. Hasil Uji Hipotesis

##### 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda.

Tabel 13 Model Persamaan Regresi

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.637	.404		1.576	.119		
X1	.262	.087	.258	2.992	.004	.775	1.291
X2	.599	.089	.579	6.713	.000	.775	1.291

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 13 diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah :

$$Y = 0,637 + 0,262X_1 + 0,599X_2 + e$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta adalah 0,637 ini menunjukkan bahwa, jika variabel independen (Pelatihan Kerja  $X_1$  dan Motivasi  $X_2$ ) bernilai nol (0), maka nilai variabel dependen (Kinerja Karyawan  $Y$ ) sebesar 0,637.
- b. Koefisien regresi Pelatihan adalah 0,262, bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel  $X_1$  mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Pelatihan kerja  $X_1$  dengan variabel Kinerja Karyawan  $Y$ . Pelatihan Kerja yang efektif akan mempengaruhi motivasi kerja yang tinggi dan begitupun sebaliknya jika pelatihan tidak efektif akan mempengaruhi kinerja karyawan yang rendah.
- c. Koefisien regresi Motivasi adalah 0,599, bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel  $Y$  akan mengalami kenaikan sebesar 0,599 jika nilai variabel  $X_2$  mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Motivasi  $X_2$  dengan variabel Kinerja Karyawan  $Y$ . Hasil ini memberikan bukti bahwa individu yang memiliki motivasi kerja yang tinggi juga mempunyai motivasi kerja yang tinggi pula. Semakin individu dapat mengontrol dirinya dengan baik maka akan muncul motivasi yang mempengaruhi kinerja individu tersebut.

## 2. Uji R<sup>2</sup>

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen.

**Tabel Hasil 14. Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738 <sup>a</sup>	.544	.533	.24853

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari tabel 14 di atas menunjukkan terdapat angka R sebesar 0,738 yang menunjukkan bahwa hubungan antara Kinerja Karyawan dengan kedua variabel independen nya kuat, karena berada di defenisi kuat yang angkanya diantara 0,701-1. Sedangkan nilai R square sebesar 0,544% atau 54,4% ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Pelatihan Kerja dan Motivasi sebesar 54,4% sedangkan sisanya 45,6% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

## 3. Hasil Uji Parsial ( Uji t )

Uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan uji t yaitu dengan melihat nilai signifikansi t hitung < dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut :

**Tabel 15. Hasil Uji Parsial**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.637	.404		1.576	.119		
X1	.262	.087	.258	2.992	.004	.775	1.291
X2	.599	.089	.579	6.713	.000	.775	1.291

a. Dependent Variable: Y



Melalui statistik uji-t yang terdiri dari Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X^2$ ) dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Y).

a. Pengujian Hipotesis Pertama ( $H_2$ )

Tabel 16 Menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,004 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai  $t$  yang bernilai 2.992 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen hal ini berarti  **$H_1$  Diterima** sehingga dapat dikatakan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Pengujian Hipotesis Kedua ( $H_2$ )

Tabel 16 Menunjukkan bahwa variabel Motivasi memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai  $t$  yang bernilai 6.713 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen hal ini berarti  **$H_2$  Diterima** sehingga dapat dikatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Simultan digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas secara menyeluruh terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan uji F. Uji ini menggunakan  $\alpha$  5%. Dengan ketentuan, jika signifikansi dari F hitung < dari 0,5% maka hipotesis yang diajukan dapat diterima.

**Tabel 16. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.825	2	2.913	47.158	.000 <sup>b</sup>
	Residual	4.879	79	.062		
	Total	10.705	81			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Tabel 16 diatas menunjukkan bahwa tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa Pelatihan Kerja dan Motivasi secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dengan probabilitas jauh lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memperidksi Kinerja Karyawan

### **C. Pembahasan.**

#### **1. Pengaruh Pekatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di Pabrik Gula Takalar PT, Sinergi Gula Nusantara. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa Pelatihan Kerja yang efektif akan mempengaruhi motivasi kerja yang tinggi dan begitupun sebaliknya jika pelatihan tidak efektif akan mempengaruhi kinerja karyawan yang rendah. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja menjadi variabel prediktor yang cukup diperhitungkan bagi variabel kinerja karyawan.

Materi pelatihan kerja perlu disiapkan dengan baik. Bila perlu dibentuk suatu tim yang khusus menangani perencanaan materi pelatihan yang akan diberikan. Materi pelatihan ini tidak boleh melenceng dari tujuan utama pelatihannya dan harus relevan dengan kebutuhan perusahaan. Perencanaan materi yang kurang baik akan mempengaruhi pelatihan itu sendiri selain kurang optimal mungkin banyak materi yang kurang relevan dengan kebutuhan. Hal ini berarti bahwa dengan meningkatkan Materi Pelatihan yang baik atau tepat akan meningkatkan pula kinerja karyawan tersebut.

Hal tersebut dikarenakan pelatihan memungkinkan sebagian besar karyawan pabrik gula takalar bisa memenuhi tujuan dan target yang dimiliki. Dengan demikian karyawan pabrik gula takalar dapat mempelajari konsep kerja baru, menambah keterampilan, meningkatkan sikap kerja serta meningkatkan produktivitas. Pelatihan kerja diperlukan untuk pertumbuhan perusahaan Pabrik gula takalar. Hal ini bermanfaat bagi Pimpinan dan

karyawan, itu membuat karyawan lebih efisien yang mengarah pada hasil dan pertumbuhan Perusahaan Pabrik Gula Takalar yang lebih baik. Bagi karyawan, pelatihan memiliki manfaat yakni menjadi lebih efektif dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah dan membantu menghilangkan rasa takut mencoba tugas baru, dan memberikan karyawan jalan untuk berkembang. Pelatihan membantu meningkatkan moral karyawan dengan mengembangkan sikap positif, kepuasan kerja, dan pembelajaran yang ditingkatkan. Itu membuat mereka setia pada organisasi saat mereka mengembangkan rasa komitmen. Pelatihan mengembangkan karyawan yang bermotivasi baik yang mandiri, mereka tidak membutuhkan bimbingan dan pengawasan terus-menerus. Karyawan juga dapat menghindari kesalahan dan kecelakaan kerja karena mereka dapat menangani pekerjaan dengan percaya diri dan menerapkan metode kerja yang tepat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh I Wayan (2017) Analisis dampak pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. FIFGROUP cabang lampung, menyatakan bahwa pelatihan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT FIFGROUP Cabang Lampung. Apabila pelatihan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan demikian sebaliknya apabila pelatihan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun.

Penelitian ini didukung juga oleh Pengaruh pelatihan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Nerys Lourensius L. Tarigan, (2021) Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja dan kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis statistik yang diperoleh, diketahui bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa individu yang

memiliki motivasi kerja yang tinggi juga mempunyai motivasi kerja yang tinggi pula. Semakin individu dapat mengontrol dirinya dengan baik maka akan muncul motivasi yang mempengaruhi kinerja individu tersebut. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Takalar PT. Sinergi Gula Nusantara diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja karyawan yang maksimal sedangkan dengan motivasi yang kurang akan menghasilkan kinerja karyawan yang rendah. Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pabrik gula takalar, apabila Motivasi kerja di persepsikan baik oleh karyawan pabrik gula takalar maka akan meningkatkan kualitas. Pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan pabrik gula takalar sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Hubungan motivasi, pelatihan kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk linear dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka pelatihan kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Pada sampel-sampel tersebut, didapatkan hasil bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan adanya motivasi yang tinggi, maka karyawan pabrik gula takalar akan memperlakukan pekerjaan dengan berbeda yakni dengan sungguh-sungguh sehingga kinerjanya menjadi baik. Motivasi karyawan adalah kunci keberhasilan perusahaan pabrik gula takalar. Memotivasi karyawan dengan penghargaan dan manfaat lainnya menumbuhkan budaya inovasi. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung oleh perusahaan, mereka ingin menantang diri mereka sendiri. Akibatnya, pentingnya motivasi di tempat kerja tidak boleh diremehkan, karena merangsang pertumbuhan. Selain itu, manajer yang menyadari manfaat apa yang didapat dari memotivasi tim mereka. Motivasi kerja mampu membantu karyawan mencapai tujuan pribadinya. Seorang karyawan yang termotivasi akan memiliki kepuasan kerja yang lebih besar, kinerja tinggi dan

kemauan untuk berhasil. Hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja tim yang lebih luas dan perusahaan secara keseluruhan. Selain itu, motivasi karyawan pabrik gula takalar mendorong kualitas kerja dan meningkatkan kinerja dalam suatu perusahaan pabrik gula takalar. Ketika perusahaan pabrik gula takalar menjaga karyawannya tetap termotivasi, produksi dapat dilakukan tanpa gangguan. Oleh karena itu, organisasi mencapai harmoni yang besar di seluruh alur kerja, mempengaruhi produktivitas secara positif. Karyawan yang tidak termotivasi biasanya menghabiskan sedikit atau tanpa usaha untuk menyelesaikan pekerjaan yang diperlukan, sering melakukan pekerjaan minimal tanpa keinginan untuk memberikan hasil yang berkualitas dan secara teratur menghindari acara atau pertemuan di tempat kerja. Tanpa adanya percikan kreativitas, mereka kurang termotivasi untuk tampil. Bagian yang sulit dari motivasi adalah bahwa setiap karyawan memiliki pemicu berbeda yang akan membuat mereka terinspirasi dan pemberi kerja perlu bekerja keras untuk mengidentifikasi cara memotivasi setiap orang berdasarkan keinginan dan kebutuhan pribadi mereka.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh Pengaruh Motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Telkom Tbk Cabang Makassar. Nurnaningsih, (2020) Dari hasil penelitian ini bisa disimpulkan bahwa Motivasi Eksternal lebih dominan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Indikator dari motivasi eksternal tersebut antara lain atasan yang baik, Kondisi Kerja dan Jaminan Financial & Social. Dalam penelitian ini factor gaji tidak membuat seorang karyawan termotivasi dengan produktivitas kerja dikarenakan kebutuhan fisiologis mereka sudah terpenuhi.