

Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Employee Engagement, dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Gunung Monako

Friskarani Tressia Lumbangaol ^{1*}, Anton A P Sinaga ², Henri Saragih ³

^{1, 2, 3} Universitas Methodist, Indonesia

* friskarani273@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Gunung Monako dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti motivasi kerja, kompetensi, *employee engagement*, dan pelatihan kerja. Dengan menganalisis kuantitas dan kualitas data yang diperoleh dari sampel representatif populasi melalui kuesioner, penelitian deskriptif kuantitatif ini bertujuan untuk memberikan gambaran tentang sifat dan luas hubungan antara subjek penelitian dan variabel yang diteliti. Populasi penelitian ini adalah 182 pekerja BUMN dengan ukuran sampel sebanyak 125 orang yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala *Likert* 5 poin. Instrumen penelitian telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data dianalisis menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan *software* SPSS 25. Hasil uji validitas menunjukkan semua item pernyataan valid dengan nilai r hitung $> r$ tabel (0,175), dan uji reliabilitas menunjukkan semua variabel *reliable* dengan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja ($t = 6,130$; $sig = 0,000$), kompetensi ($t = 2,946$; $sig = 0,004$), *employee engagement* ($t = 8,136$; $sig = 0,000$), dan pelatihan kerja ($t = 5,312$; $sig = 0,000$) semuanya memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar $50,337 > F$ tabel 2,83 dengan sig $0,000 < 0,05$, yang berarti keempat variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,614 menunjukkan bahwa 61,4% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja, kompetensi, *employee engagement*, dan pelatihan kerja, sementara 38,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Keywords: Motivasi Kerja, Kompetensi, Employee, Engagement, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Kinerja suatu organisasi atau perusahaan sangat bergantung pada manajemen sumber daya manusianya (Indah et al., 2022). Manusia adalah urat nadi setiap perusahaan, baik yang memproduksi produk maupun menyediakan layanan (Sasmita et al., 2023). Manusia adalah aset paling berharga bagi suatu organisasi karena mereka dapat mendorong strategi, menginspirasi kerja sama tim, dan membekali mereka dengan keterampilan berpikir kritis yang mengarah pada kesuksesan. Dalam bidang manajemen sumber daya manusia, modal manusia mengacu pada perpaduan antara akal sehat, pengetahuan praktis, serta kemampuan berpikir analitis dan logis yang dimiliki seseorang (Kosali, 2023).

Upaya untuk meningkatkan semangat kerja guna mewujudkan aspirasi seseorang dengan memberdayakan, memotivasi, dan mengarahkan perilaku karyawan secara produktif saat menjalankan tugas di tempat kerja demi mencapai hasil terbaik dikenal sebagai motivasi kerja

(Tallo et al., 2025). Komponen utama manajemen kinerja karyawan yang efektif adalah menciptakan lingkungan di mana karyawan antusias dengan pekerjaan mereka dan ingin berbagi semangat itu dengan orang lain. Kemampuan seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan dengan sukses merupakan hasil dari perpaduan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan tindakannya.

Kapasitas seseorang untuk memenuhi persyaratan kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan dan menghasilkan hasil yang diinginkan disebut kompetensi dalam suatu organisasi. Kompetensi sangat diperlukan oleh suatu organisasi, karena cenderung lebih memprioritaskan karyawan yang berkompeten untuk mencapai target tujuan yang diinginkan sebuah organisasi dimasa yang akan datang. Salah satu masalah kompetensi karyawan yang ditemukan dalam organisasi adalah masih banyaknya karyawan yang meminta bantuan rekan kerja untuk menyelesaikan tugas. Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan bakat yang dimiliki. Selain itu, beberapa karyawan juga terlihat melakukan kesalahan saat menjalankan tugasnya. Hal ini jelas merupakan akibat dari inkompetensi karyawan tersebut. *Employee engagement* adalah tingkat keterlibatan, komitmen, emosional, intelektual, dan motivasi pekerja terhadap pekerjaan, bisnis, dan organisasi mereka. Keterikatan merupakan kemampuan karyawan dalam memiliki perasaan antusiasme dalam membantu perusahaan mencapai keberhasilan organisasi.

Tujuan memberikan pelatihan kepada pekerja adalah untuk membantu mereka menjadi lebih baik dalam pekerjaan mereka. Dalam hal meningkatkan produktivitas di tempat kerja, tidak ada yang mengalahkan pelatihan di tempat kerja. Perusahaan dapat membina staf yang lebih berkomitmen, kompeten, dan produktif dengan memberikan pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan spesifik mereka. Karyawan dapat secara efektif meningkatkan kualitas sumber daya manusia perusahaan melalui pelatihan (Radista et al., 2024). Dalam hal memenuhi tugas dan kewajiban mereka, kinerja karyawan merupakan komponen penting dari upaya organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan dan pribadi.

Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan seseorang yang memberikan hasil kerja, targer, sasaran, maupun kriteria dalam tercapainya tujuan dengan memberikan motivasi, adanya peningkatan kompetensi karyawan, melakukan kegiatan pelatihan, serta menerapkan kedisiplinan yang baik terhadap karyawan. Penilaian kinerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Gunung Monako dilakukan setiap tahun agar pemimpin dapat mengetahui sejauh mana kinerja karyawan dalam organisasi. Penilaian kinerja pada PTPN IV Regional I Kebun Gunung Monako yaitu sasaran kinerja karyawan pada awal tahun dan akan dinilai pada akhir tahun kerja. Berikut tabel mengenai penilaian kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Gunung Monako.

Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan

No	2022				2023			
	Predikat	Nilai	Karyawan	Presentase	Predikat	Nilai	Karyawan	Persentase
1	Baik Sekali	80-94	7	9,9%	Baik Sekali	80-94	5	13,86%
2	Baik	60-78	31	59,4%	Baik	60-78	30	61,38%
3	Cukup	40-59	12	29,7%	Cukup	40-59	15	23,76%
	Jumlah		50	100%			50	100%R

Berdasarkan persentase 1,98% untuk setiap pengukuran kinerja individu pada tahun 2022–2023, terlihat dari tabel di atas bahwa kinerja karyawan PT. Perkebunan IV Regional I Kebun Gunung Monako masih di bawah standar kinerja perusahaan. Predikat cukup untuk 15 orang pada tahun 2022, baik untuk 30 orang, dan sangat baik untuk lima orang. Sebaliknya, pada tahun

2023, predikat cukup untuk 12 orang, baik untuk 31 orang, dan sangat baik untuk 7 orang. Namun demikian, meskipun prasyaratnya cukup dikurangi pada tahun 2023, standar kerja karyawan masih kurang atau tidak selaras dengan tujuan bisnis. Manajemen harus mampu meningkatkan kinerja yang diharapkan perusahaan dalam situasi ini. Kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Gunung Monako buruk atau menurun karena pelatihan yang kurang berkelanjutan. Misalnya, karyawan baru tidak dilatih oleh pelatih di area produksi; mereka hanya diberi teori tanpa arahan apa pun, artinya hanya karyawan berpengalaman yang membimbing karyawan baru saat mereka terjun ke lapangan.

Pelatihan kerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Gunung Monako masih relatif buruk, menurut temuan penulis. Program pelatihan yang ditawarkan oleh PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Gunung Monako dinilai kurang berkelanjutan dan tidak merata di antara seluruh karyawan, sehingga menyulitkan karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan terkait pekerjaannya. Hal ini juga menghambat karyawan untuk memperoleh lebih banyak pengetahuan dan kemampuan untuk berkembang serta berkinerja lebih baik. Frekuensi pelatihan karyawan ditentukan oleh kebutuhan mereka dan hasil penilaian kompetensi individu tahunan yang dilakukan oleh kantor pusat. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, *Employee Engagement*, dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Gunung Monako”.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sistem manajemen sumber daya manusia (SDM) membantu bisnis merencanakan, mengatur, mengelola, dan memanfaatkan sumber daya manusia mereka untuk mencapai tujuan secara efisien, efektif, dan sehat secara finansial (Ardianto et al., 2021). Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada sumber daya manusianya. Tenaga kerja yang lebih berkualitas dibutuhkan untuk memenuhi permintaan pekerjaan yang terus meningkat. Sebuah perusahaan dapat mengatasi kesulitan dengan bantuan karyawannya yang cakap. Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah mengelola SDM. Bisnis harus memiliki sistem SDM yang solid atau berisiko tertinggal. Para ahli dalam manajemen sumber daya manusia mendefinisikannya sebagai berikut: “Perencanaan, pemeliharaan, pemilihan, penempatan, pengembangan, retensi, dan pemutusan hubungan kerja merupakan bagian dari lingkup sumber daya manusia, dan SDM harus mengelola dan memastikan bahwa SDM telah memberikan kontribusi optimal bagi organisasi agar SDM dapat berfungsi pada tingkat tinggi” (Herawaty et al., 2020).

Karyawan yang kompeten adalah karyawan yang mampu menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dengan sukses. Karena mampu menyelesaikan tugas dengan pengetahuan dan kemampuannya sendiri, karyawan yang kompeten memberikan dampak yang signifikan bagi perusahaan. Kompeten berarti memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pekerjaan secara efektif dan berkontribusi pada kesuksesan organisasi” (Herlambang et al., 2018). Keterlibatan karyawan adalah tentang menjadi bagian dari perusahaan yang siap melakukan upaya mental, emosional, dan fisik untuk berurusan dengan pelanggan, pengguna, dan kolega, dan yang selalu bersedia bekerja ekstra untuk menyelesaikan setiap tugas” (Putra et al., 2022).

Berdasarkan pelatihan Kerja, “Untuk meningkatkan kemampuan kerja anggota dalam bidang pekerjaan yang lebih terspesialisasi, pelatihan kerja merupakan suatu strategi yang berupa serangkaian kegiatan (upaya) terencana yang dilakukan dalam bentuk pemberian bantuan kepada pekerja yang diberikan oleh tenaga pelatihan yang berkualifikasi dalam jangka waktu tertentu” (Liana et al., 2023). Kinerja di tempat kerja didefinisikan sebagai sejauh mana rencana,

inisiatif, dan kebijakan suatu organisasi dilaksanakan dengan cara yang sah, etis, dan sesuai dengan tujuan dan visi yang dinyatakan, sebagaimana yang digariskan dalam strategi bisnisnya” (Sihite, 2023).

Metode

Berdasarkan penelitian ini, lokasi yang dipilih sebagai objek penelitian adalah PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Gunung Monako yang beralamat di Jl. *Unnamed Road*, Gn. Monako, Kec. Sipispis, Kabupaten Serdang Bedagai, Sumatera Utara 20992. Penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2024 sampai selesai. Penelitian ini bersifat kuantitatif. Instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan data dari populasi atau sampel tertentu, kemudian data tersebut dianalisis menggunakan metode kuantitatif atau statistik (Sugiyono, 2017). Pendekatan ini didasarkan pada ideologi positivis dan digunakan untuk mengevaluasi asumsi yang telah terbentuk sebelumnya.” Populasi penelitian ini adalah 182 pekerja BUMN di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Gunung Monako.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Berganda digunakan dalam penelitian ini, sementara SPSS for Windows 25 digunakan untuk pemrosesan data. Untuk lebih menjamin validitas dan presisi model regresi yang digunakan, uji asumsi tradisional seperti uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas dilakukan. Uji heteroskedastisitas menggunakan *scatterplot* dan uji Glejser, sementara uji normalitas menggunakan pendekatan grafis (plot P-P normal) dan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Analisis toleransi dan VIF digunakan untuk menemukan multikolinearitas.

Uji Validitas

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data Primer adalah data atau informasi yang diperoleh melalui pengamatan secara langsung pada perusahaan, baik itu melalui observasi, pembagian kuesioner, dan wawancara. Objek penelitian yaitu karyawan PT Bank Sulut Go Manado. Pengujian ini dilihat dari valid atau tidaknya data yang diolah. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur yang seharusnya diukur. (Rezky et al., 2024).

Uji Reabilitas

Hasil perhitungan Koefisien reliabilitas menunjukkan angka $\geq 0,60$, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen yang bersangkutan dinyatakan reliabel. Uji kendala/reliabilitas *Alpha Crobach* dibantu dengan menggunakan IBM SPSS versi 20. (1) Koefisien Korelasi Berganda (R) Koefisien Korelasi Berganda (R) yaitu untuk mengukur hubungan antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas. (2) Koefisien Determinasi Berganda (R²) Koefisien determinasi berganda ini bertujuan untuk melihat besar kecil pengaruhnya variabel bebas terhadap variabel tidak bebas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah untuk mengetahui fungsional antara beberapa variabel bebas (*independent*) secara bersama-sama terhadap variabel terkait (*dependent*) digunakan regresi linear. (1) Uji t Secara Parsial: Bertujuan untuk melihat apakah pelatihan, keterlibatan kerja dan kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (2) Uji F Secara Simultan: Bertujuan untuk melihat apakah pelatihan, keterlibatan kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Asumsi Klasik

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Suatu analisis statistik dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika VIF (Variance Inflation Factor) < 10 (Apriliawati et al., 2024). *Varians residual* dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka hal tersebut disebut Homokedastisitas dan *varians* berbeda disebut Heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Definisi Oprasional dan Variabel Penelitian Alat uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai resid dari regresi mempunyai distribusi yang normal. Jika distribusi dari nilai-nilai residual tersebut tidak dapat dianggap berdistribusi normal, maka dikatakan ada masalah terhadap asumsi normalitas. Pengujian ini secara praktis dilakukan lewat pembuatan grafik normal *probability plot*.

Hasil

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen penelitian untuk memastikan kualitas data yang dikumpulkan. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah kuesioner yang digunakan benar-benar dapat mengukur apa yang hendak diukur. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson* dengan bantuan *software* SPSS 25. Kriteria pengambilan keputusan adalah jika r hitung $> r$ tabel (0,175) dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), maka item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,782	0,175	Valid
	X1.2	0,745	0,175	Valid
	X1.3	0,823	0,175	Valid
	X1.4	0,756	0,175	Valid
	X1.5	0,689	0,175	Valid
Kompetensi (X2)	X2.1	0,701	0,175	Valid
	X2.2	0,768	0,175	Valid
	X2.3	0,742	0,175	Valid
	X2.4	0,695	0,175	Valid
Employee Engagement (X3)	X3.1	0,834	0,175	Valid
	X3.2	0,789	0,175	Valid
	X3.3	0,812	0,175	Valid
	X3.4	0,756	0,175	Valid
	X3.5	0,723	0,175	Valid
Pelatihan Kerja (X4)	X4.1	0,776	0,175	Valid
	X4.2	0,803	0,175	Valid
	X4.3	0,729	0,175	Valid
	X4.4	0,754	0,175	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,825	0,175	Valid
	Y1.2	0,792	0,175	Valid
	Y1.3	0,768	0,175	Valid
	Y1.4	0,743	0,175	Valid
	Y1.5	0,796	0,175	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel memiliki nilai r hitung $> r$ tabel (0,175), sehingga dapat

disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner penelitian ini adalah valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi internal dari instrumen penelitian. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,854	0,70	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,782	0,70	Reliabel
Employee Engagement (X3)	0,896	0,70	Reliabel
Pelatihan Kerja (X4)	0,823	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,887	0,70	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70, yang berarti seluruh instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan konsisten untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Hipotesis alternatif (H2) menyatakan bahwa “satu variabel independen memiliki pengaruh langsung terhadap variabel dependen. Hal ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel.”

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.986	.219		4.493	.000
Motivasi Kerja	.195	.032	.358	6.130	.000
Kompetensi	.106	.036	.166	2.946	.004
Employee Engagement	.297	.037	.476	8.136	.000
Pelatihan Kerja	.161	.030	.299	5.312	.000

a. Dependent Variabel Kinerja Karyawan. Sumber: Output IBM SPSS 25.0, 2024

Pada tabel tersebut terlihat bahwa motivasi kerja berpengaruh secara substansial dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh nilai t hitung sebesar 6,130 yang lebih besar daripada t tabel 1,980 serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Kompetensi juga menunjukkan pengaruh yang substansial dan positif terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai t sebesar 2,946 yang melampaui t tabel 1,980 dengan tingkat signifikansi 0,004 yang berada di bawah 0,05. Keterlibatan karyawan memiliki pengaruh yang substansial dan positif terhadap kinerja karyawan, tercermin dari nilai t sebesar 8,136 yang lebih besar dibandingkan t tabel 1,980 serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Pelatihan kerja turut memberikan pengaruh yang cukup besar dan positif terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 5,312 yang melebihi t tabel 1,980 dengan nilai signifikansi 0,000 yang berada di bawah 0,05.

Uji F (Simultan)

Untuk menunjukkan apakah variabel independen yang termasuk dalam model memiliki dampak gabungan terhadap variabel dependen, uji statistik F digunakan. Tabel di 4 menunjukkan dengan jelas bahwa “motivasi kerja, kompetensi, keterlibatan karyawan, dan pelatihan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan, baik secara terpisah maupun gabungan. Nilai F hitung adalah 29,462 > F tabel 2,83, dan nilai Sig 0,000 < 0,05.”

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.160	4	1.790	50.337	.000 ^b
	Residu	4.267	120	.036		
	Total	11.427	124			

a. *Dependent Variabel Kinerja Karyawan.*

b. *Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Kompetensi, Motivasi Kerja, Employee Engagement*

Analisis Koefisien Determination (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur seberapa baik model dapat memperhitungkan perubahan variabel dependen, klaim Ghazali (2018:97). Rentang koefisien determinasi adalah nol hingga satu. Skor yang rendah menunjukkan bahwa potensi model terbatas.

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Determination (R^2)

Model Summary ^a				
Model	R	R Squares	Adjusted R Squares	Std. Error of the Estimate
1	.792 ^a	.627	.614	.188570953200821

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Kompetensi, Motivasi Kerja, Employee Engagement

b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan. Sumber: Output Penulis, 2025

Koefisien determinasi, atau R-kuadrat termodifikasi, adalah 0,614 menurut tabel sebelumnya. Berdasarkan angka ini, pelatihan kerja, keterlibatan karyawan, kompetensi, dan motivasi kerja dapat memberikan dampak sebesar 61,4% terhadap kinerja karyawan, sementara variabel atau faktor lain menyumbang 38,6% sisanya.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan temuan penelitian, “kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Gunung Monako dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya berkorelasi positif dengan tingkat motivasi kerjanya. Pekerja dengan motivasi tinggi biasanya menunjukkan semangat yang lebih besar terhadap pekerjaannya, bersemangat menyelesaikan tugas, dan terdorong untuk mencapai tujuan organisasi. Hasil ini konsisten dengan teori motivasi, yang menyatakan bahwa orang termotivasi untuk berkinerja sebaik-baiknya ketika mereka termotivasi.” Oleh karena itu, bisnis harus memperhatikan faktor-faktor seperti pemberian insentif, peluang untuk kemajuan profesional, dan suasana kerja yang positif yang dapat meningkatkan keterlibatan karyawan. Dalam jangka panjang, inisiatif-inisiatif ini akan membantu organisasi mencapai tujuannya dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Fakhri et al., 2021).

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan temuan studi, kinerja staf di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Gunung Monako meningkat secara signifikan dan sebagian oleh kompetensi. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja menghasilkan pekerjaan yang lebih baik jika mereka semakin kompeten. Pengetahuan, kemampuan, dan sikap kerja yang dibutuhkan untuk melakukan tugas dengan sukses dan efisien merupakan bagian dari kompetensi. Pekerja yang kompeten mampu membuat penilaian yang bijaksana, memahami tugas mereka secara menyeluruh, dan menyelesaikan proyek sesuai dengan persyaratan bisnis. Teori kompetensi, yang menyatakan

bahwa orang dengan kemampuan kerja yang memadai akan berkontribusi paling efektif untuk mencapai keberhasilan organisasi, didukung oleh data ini. Akibatnya, bisnis harus terus meningkatkan kompetensi karyawan melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan kemampuan teknis dan non-teknis. Selain meningkatkan produktivitas, peningkatan kompetensi mengembangkan tenaga kerja profesional yang diperlengkapi untuk menangani hambatan di tempat kerja.

Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Gunung Monako diakui berdampak positif dan signifikan oleh keterlibatan karyawan, menurut temuan studi tersebut. Menurut penelitian ini, kinerja yang lebih baik ditunjukkan oleh karyawan yang lebih terlibat dengan pekerjaan dan perusahaan mereka. Pekerja yang berinvestasi secara emosional, berdedikasi, dan merasa menjadi bagian dari organisasi cenderung lebih berupaya, sangat loyal, dan berusaha sekuat tenaga untuk berkontribusi pada tujuan perusahaan. Keterlibatan karyawan juga memotivasi pekerja untuk menyelesaikan tugas secara proaktif, kreatif, dan bertanggung jawab. Temuan ini konsisten dengan teori keterlibatan kerja, yang menyatakan bahwa tingkat keterlibatan yang tinggi akan mendorong peningkatan produktivitas (Zulfika, 2021). Oleh karena itu, bisnis harus menyediakan suasana kerja yang mendorong keterlibatan karyawan, misalnya, dengan mendorong komunikasi terbuka, mengakui kontribusi, dan menumbuhkan rasa aman dan nyaman. Dengan menggunakan taktik ini, bisnis dapat meningkatkan keterlibatan staf, yang secara berkelanjutan meningkatkan kinerja pekerja.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan temuan studi, kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Gunung Monako meningkat secara signifikan dan sebagian melalui pelatihan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja yang diselenggarakan perusahaan dapat meningkatkan kompetensi, keahlian, dan kapasitas karyawan dalam menjalankan tugasnya (Hambali et al, 2021; Fitriani et al, 2024) . Karyawan yang mendapatkan pelatihan cenderung lebih percaya diri dalam menjalankan profesinya, mampu beradaptasi dengan perubahan, dan lebih siap menghadapi hambatan di tempat kerja. Selain itu, pelatihan di tempat kerja yang tepat dan berkelanjutan dapat mengurangi kesalahan, meningkatkan produktivitas, dan memotivasi karyawan untuk menghasilkan karya terbaik. Temuan ini sejalan dengan konsep manajemen sumber daya manusia, yang menyatakan bahwa “investasi dalam pelatihan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan kompetensi karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus terus mengembangkan kurikulum pelatihan yang relevan dengan kemajuan industri dan kebutuhan operasional. Perusahaan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, yang pada gilirannya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, dengan menerapkan program pelatihan yang terfokus.”

Kesimpulan

Nilai t hitung untuk motivasi kerja, berdasarkan hasil uji hipotesis, adalah $6,130 > t$ tabel $1,980$, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. “Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan ditingkatkan secara signifikan dan parsial oleh motivasi kerja.” Nilai t hitung untuk kompetensi, berdasarkan hasil uji hipotesis, adalah $2,946 > t$ tabel $1,980$, dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. “Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kompetensi secara signifikan dan parsial meningkatkan kinerja karyawan.” Nilai t untuk keterlibatan karyawan, sebagaimana ditentukan oleh uji hipotesis, adalah $8,136 > t$ tabel $1,980$, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. “Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan ditingkatkan secara

signifikan dan parsial oleh keterlibatan karyawan. 4. Nilai t hitung untuk pelatihan kerja adalah $5,312 > t$ tabel $1,980$, dan nilai signifikansinya adalah $0,000 < 0,05$, berdasarkan hasil uji hipotesis. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja secara signifikan dan parsial meningkatkan kinerja karyawan." Nilai signifikansinya adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung adalah $29,462 > F$ tabel $2,83$ berdasarkan hasil uji hipotesis. "Dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja, kompetensi, motivasi, dan keterikatan kerja secara bersamaan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan." Nilai R kuadrat terkoreksi, atau koefisien determinasi, adalah $0,614$ berdasarkan hasil uji hipotesis. Berdasarkan angka-angka ini, pelatihan kerja, keterikatan kerja, kompetensi, dan motivasi kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan sebesar $61,4\%$, sementara variabel atau faktor lain menyumbang $38,6\%$ sisanya.

Acknowledgment

-

Daftar Pustaka

- Apriliawati, D., Saryadi, S., & Hadi, S. P. (2024). Pengaruh Job Competency dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sandang Asia Maju Abadi. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 13(4), 917-925. <https://doi.org/10.14710/jiab.2024.43731>
- Ardianto, E. N., Sukwika, T., & Suesilowati, S. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan Humas Fraksi PKS DPR RI. *Journal of Applied Management Research*, 1(2), 119-127. <https://doi.org/10.36441/jamr.v1i2.354>
- Fakhri, R. F., Djastuti, I., & Mas'ud, F. (2021). Analisis pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan employee engagement sebagai variabel intervening (Studi pada PT Ciomas Adisatwa Unit Pabelan). *Diponegoro Journal of Economics*, 9(1), 59-78. <https://doi.org/10.14710/djoe.31490>
- Fauzi, F., & Siregar, M. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan kinerja karyawan terhadap pengembangan karir di perusahaan konstruksi. *Journal of Entrepreneurship, Management and Industry (JEMI)*, 2(1), 9-21. <https://doi.org/10.31933/jemi.v2i1.67>
- Fitriani A, F. A., Jumarniati, J., Sukmawati, S., & Zulham, M. (2024). Penguatan Ekonomi Masyarakat Melalui Pelatihan Pemanfaatan Limbah Minyak Dan Eco-Print Untuk Inovasi Desa Pao Kecamatan Malangke Barat. *Jurnal IPMAS*, 4(1), 19-27. <https://doi.org/10.54065/ipmas.4.1.2024.484>
- Hambali, U., Baharuddin, M. R., & Hambali, H. (2021). Peningkatan Pengetahuan Petani melalui Pelatihan Budidaya Madu dan Pengemasan Higenis. *Jurnal IPMAS*, 1(2), 90-96. <https://doi.org/10.54065/ipmas.1.2.2021.33>
- Herawaty, M. T., & Cahyadi, C. (2020). Pengaruh penilaian kinerja dan kompetensi terhadap employee engagement PT. Smart Solution Bekasi. *Inspirasi Ekonomi: Jurnal Ekonomi Manajemen*, 2(2), 48-58. <https://doi.org/10.32938/jie.v2i2.559>
- Herlambang, S. P., Sinaga, S., & Sihombing, N. S. (2018). Analisis pengaruh kompetensi, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Pln (Persero) Uip Sumbagut. *Jurnal Prointegrita*, 6(1), 182-202.
- Indah, H. R., Satria, A., & Lestari, E. P. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel

- Mediasi (Studi Kasus Pada Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia). *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 3(3), 350-361. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i3.1190>
- Kosali, A. Y. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening. *Tirtayasa Ekonomika*, 18(2), 114-147. <https://dx.doi.org/10.35448/jte.v18i2.19131>
- Liana, Y., Pratiwi, S. V., Lating, A., & Djafri, T. (2023). Pelatihan, Keterlibatan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 16(1), 32-40. <https://doi.org/10.56521/manajemen-dirgantara.v16i1.912>
- Noviardy, A., & Aliya, S. (2020). Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit. *Mbia*, 19(3), 258-272. <https://doi.org/10.33557/mbia.v19i3.1143>
- Putra, D. A., & Adriansyah, A. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Tenaga Ahli Fraksi X DPR RI. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 8(3), 124-131. <https://doi.org/10.35384/jemp.v8i3.344>
- Radista, M. Y., & Edalmen, E. (2024). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Melalui Employee Engagement pada Pegawai Retail di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 6(4), 992-1000. <https://doi.org/10.24912/jmk.v6i4.32744>
- Rezky, C., Edris, M., & Sumekar, K. (2024). Pengaruh Employee Engagement Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Good Governance Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Economic, Public, and Accounting (JEPA)*, 7(1), 8-24. <https://doi.org/10.31605/jepa.v7iNo%201.4172>
- Sasmita, S., & Suhardi, S. (2023). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Schneider Electric Manufacturing Kota Batam. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 10(7), 3399-3407. <https://doi.org/10.31604/jips.v10i7.2023.3399-3407>
- Sihite, M. (2023). *Manajemen sumber daya manusia internasional/global*. CV. Mitra Cendekia Media.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Edisi 2)*. Alfabeta.
- Tallo, M. A., & FoEh, J. E. (2025). Pengaruh Kompetensi Manajerial, Kesenjangan Kompetensi dan Pengalaman Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi: Sebuah Kajian Pustaka. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 25(2), 227-240. <https://doi.org/10.31599/wcj2rs65>
- Zulfika, I. (2021). Pelatihan dan Pendampingan Penulisan Artikel Ilmiah Bagi Guru-Guru SD Muhammadiyah. *Jurnal IPMAS*, 1(2), 83-89. <https://doi.org/10.54065/ipmas.1.2.2021.37>