

PENGARUH TRAINING, MASA KERJA DAN KUALITAS KERJA TERHADAP KINERJA di LINE PRODUKSI PT BUMI INDONESIA SUBUR DENGAN MENGGUNAKAN METODE REGRESI LINEAR BERGANDA

Soleh Sofyan¹⁾, Nia Kurniasih²⁾, Desilia Purnama Dewi³⁾

Universitas Pamulang

Email korespondensi: dosen00250@unpam.ac.id

ABSTRAK

Di era globalisasi saat ini setiap organisasi atau perusahaan saling bersaing menunjukkan keunggulan perusahaannya masing-masing. Persaingan yang terus-menerus berkembang saat ini menuntut perusahaan untuk mampu bertahan dalam persaingan yang ada, serta mengembangkan setiap sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan akan berupaya memaksimalkan karyawan untuk mendapatkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap sumber daya manusia yaitu training, masa kerja kerja dan kualitas kerja. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh training, masa kerja dan kualitas secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Indonesia Subur. Populasi dalam penelitian ini adalah operator line PT Bumi Indonesia Subur. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 dengan menggunakan teknik non probability sampling. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji statistika.

Kata kunci: Kinerja, Training, Masa Kerja, Kualitas kerja, Regresi linier berganda

THE INFLUENCE OF TRAINING, PERIOD OF WORK AND QUALITY OF WORK ON PERFORMANCE IN THE PT BUMI INDONESIA SUBUR PRODUCTION LINE USING MULTIPLE LINEAR REGRESSION METHOD

ABSTRACT

In the current era of globalization, every organization or company competes with each other to show the advantages of their respective companies. Competition that is constantly developing at this time requires companies to be able to survive in the existing competition, and develop every quality human resource. The company will seek to maximize employees to gain profit and value for the company, so as to increase the welfare of owners and employees. There are several factors that influence human resources, namely training, work period and quality of work. The purpose of this study was to analyze the effect of training, years of service and quality simultaneously on employee performance at PT Bumi Indonesia Subur. The population in this study is the line operator PT Bumi Indonesia Subur. The number of samples in this study was 50 using a non-probability sampling technique. Data analysis techniques in this study used multiple linear regression analysis, classical assumption test, statistical test.

Keywords: Performance, training work period Quality of work, Linear Regression

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada didalam suatu organisasi selain money, machine, materials, market, and market. Sumber daya manusia

merupakan hal yang paling penting dalam suatu organisasi/lembaga karena perannya sebagai objek pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional suatu organisasi/lembaga. Setiap bisnis saling bersaing menunjukkan keunggulan perusahaannya masing-masing di era globalisasi.

Di era sekarang, perusahaan dituntut untuk mempertahankan eksistensi lembaga mereka dalam menghadapi saingan dengan cara memperbaiki SDM yang dimiliki. Mutu human resources harus dibarengi training yang dilakukan oleh perusahaan secara berkala. Training yang dilakukan secara berkala oleh perusahaan akan menghasilkan sumber daya manusia berupa karyawan yang handal.

PT Bumi Indonesia Subur selalu memberikan training terhadap keseluruhan pegawai dengan tujuan pekerja mampu memahami proses produksi yang ada di korporasi guna meningkatkan hasil produksi yang berkualitas. Dari hasil observasi masih ditemukan operator yang tidak turut serta ikut training tatkala teknisi tersebut sudah di rencanakan mengikuti pelatihan. Terdapat banyak operator tidak mengikuti training yang diadakan oleh perusahaan. Hal tersebut jika ditanyakan kenapa tidak hadir, karyawan beralasan karena adanya kewajiban lain yang wajib diselesaikan disaat diselenggarakannya training.

Hasil dari pengamatan di lapangan bahwa masih ditemukan di PT Bumi Indonesia Subur beberapa karyawan yang baru mulai bekerja atau sudah lama memiliki hasil produksi yang masih kurang baik. Selain itu, kecakapan dan keilmuan yang masih kurang serta penguasaan terkait pekerjaan yang masih belum maksimal.

Karyawan pada masa kerja 0-6 bulan paling banyak dan itu di kategorikan sebagai karyawan baru. Dengan demikian, peneliti berasumsi bahwa sedikitnya karyawan dengan masa kerja lama cenderung akan mengganggu hasil produksi oleh sebab itu, perusahaan berupaya masa kerja karyawan harus berbanding lurus dengan keahliannya menurut standarisasi dibutuhkan oleh korporasi. Sehingga, lembaga bisa mendapatkan hasil baik diperoleh berdasarkan keahliannya. Untuk kepentingan perusahaan peningkatan kualitas kerja merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai hasil secara produktif.

Target produksi dari bulan Juli sampai Desember 2022 tidak pernah mencapai target. Dari Juli, September, Oktober, November, Desember target produksi yang tidak terpenuhi cukup besar dari pada bulan Agustus. Pada bulan Juli (1.125), bulan September (1.375), bulan Oktober (2.170), bulan November (2.995), dan bulan Desember (4.153). Jika ini terus menerus terjadi, industri mengalami kerugian dan pengurangan karyawan sehingga bukan tidak mungkin perusahaan akan bangkrut. Berdasarkan pembahasan di atas, penulis melaksanakan research di perusahaan swasta bernama PT Bumi Indonesia Subur. PT Bumi Indonesia Subur merupakan

perusahaan pembuat biji kopi sangrai dan dan minuman powder, penulis tertarik meneliti **“Pengaruh Training, Masa Kerja, dan Kualitas Kerja terhadap Kinerja di Line Produksi PT Bumi Indonesia Subur Dengan Menggunakan Metode Regresi Linier Berganda”**.

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini antara lain adalah: (1) Apakah training memiliki pengaruh terkait kinerja karyawan manajer PT Bumi Indonesia Subur? (2) Apakah masa kerja memiliki pengaruh terkait kinerja karyawan manajer PT Bumi Indonesia Subur? (3) Apakah kualitas kerja terdapat pengaruh terkait kinerja karyawan manajer PT Bumi Indonesia Subur?, dan (4) Apakah training, masa kerja dan kualitas kerja memiliki pengaruh terkait kinerja karyawan PT Bumi Indonesia?

Penelitian ini bertujuan (1) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara Training terhadap Kinerja Karyawan PT Bumi Indonesia Subur, (2) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara masa kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bumi Indonesia Subur, (3) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bumi Indonesia Subur, dan (4) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara Training, Masa Kerja serta Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bumi Indonesia Subur.

Dalam penelitian ini, penulis akan menjelaskan mengenai beberapa landasan teori yang digunakan serta mengkaitkan dengan variable- variable yang penelitian yang digunakan sebagai dasar untuk membuat kerangka berfikir yang menjadi acuan untuk mengembangkan hipotesis penelitian. Kinerja karyawan, Merujuk pada pendapat (Mangkunegara, 2018:67) didefinisikan kinerja merupakan output yang dihasilkan dalam bekerja berdasarkan pada kuantitas serta kualitas pegawai pada pelaksanaan kewajiban mereka berdasarkan beban kerja milik mereka yang dibebankan lembaga. Training, merujuk pada (Suwatno & Donni, 2016:75) berpendapat, pelatihan merupakan prosedur edukasi dalam waktu singkat melalui cara yang tersusun secara berjenjang, yang pekerja bisa belajar mengenai keahlian dan kecakapan dalam hal teknik tertentu pada sasaran yang ditentukan. Masa Kerja, masa kerja berlandaskan definisi (Supriyatna, 2020) diartikan sebagai total waktu seorang pegawai bekerja pada suatu instansi. Masa kerja kaitannya dengan karyawan sebagai lama (jumlah tahun) bagi pegawai mengabdikan kepada institusi. Kualitas kerja, menurut Tjiptono & Chandra (2017:59) mengartikan kualitas kerja dimana keadaan semua pekerja yang mampu keperluan terpenting melalui pekerjaan yang mereka lakukan.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, ruang lingkup penelitian dibatasi berdasarkan tempat penelitian bertempat di PT. Bumi Indonesia Subur dan waktu penelitian mulai dilakukan pada bulan Januari s.d Desember 2022.

Dalam melakukan penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Yakni memiliki sifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Proses dan makna lebih ditonjolkan dalam jenis penelitian ini dengan landasan teori yang dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta dilapangan. pada jenis penelitian ini, peneliti ikut serta dalam peristiwa atau kondisi yang diteliti. Secara umum, penelitian kualitatif memperoleh data utama dari wawancara dan observasi. Jenis data dalam Penelitian ini menggunakan Data Primer yaitu data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian dan Data Sekunder yaitu data yang diperoleh secara langsung dari buku- buku sumber/kepuustakaan dan literatur yang akan dibahas dalam masalah penelitian.

Dalam penelitian ini menggunakan karyawan bagian *Line Produksi di PT. Bumi Indonesia Subur Tangerang Banten* yang berjumlah 50 orang. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampling jenuh seperti yang diungkapkan oleh Sugiono(2016:128) bahwa “ Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada line produksi PT. Bumi Indonesia Subur yang berjumlah 50 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Uji Validitas

Pernyataan	<i>r</i> tabel	<i>r</i> hitung	Keterangan
Training			
Training sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang saya tangani.	0,279	0,535	Valid
Training meningkatkan kemampuan untuk melihat masalah dari berbagai arah.		0,519	Valid
Training dapat meningkatkan partisipasi dalam volume pekerjaan untuk mengejar target.		0,592	Valid
Karyawan pimpinan perlu dibekali pelatihan agar dapat menjalankan tugas dengan sebaik baik nya.		0,699	Valid
Training dapat membangkitkan rasa ingin tahu terhadap masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.		0,634	Valid
Training dapat meningkatkan pengetahuan untuk mencari solusi yang tepat.		0,682	Valid
Training dapat memberikan kesempatan untuk mengembangkan bakat mengenai pekerjaan.		0,578	Valid
Training meningkatkan kemampuan komunikasi karyawan.		0,757	Valid
Karyawan menerima dengan baik bila ada masukan dan kritik dari rekan kerja terutama dari atasan.		0,499	Valid
Training memberikan motivasi bagi para karyawan.		0,482	Valid

Masa Kerja			
Semakin tinggi tingkat usia, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja dan bertambahnya rasa tanggung jawab yang lebih pada pekerjaan saya.		0,622	Valid
Lama masa bekerja dapat mempengaruhi status pekerjaan, pesangon/ pensiun yang diberikann perusahaan kepada karyawan.		0,582	Valid
Lama masa kerja sangat menambah pengalaman saya dalam mengatasi masalah yang terjadi dalam pekerjaan saya.	0,279	0,820	Valid
Saya tidak dapat menyelesaikan tugas dengan baik.		0,821	Valid
Saya menguasai pekerjaan yang diberikan kepada saya.		0,897	Valid
Di tempat saya bekerja, meskipun belum memiliki banyak pengalaman, akan mudah naik jabatan		0,664	Valid
Karena adanya kontrak kerja membuat masa kerja menjadi lebih singkat sehingga pengalaman kerja juga menjadi tidak maksimal		0,738	Valid
Saya sering merasa bosan dengan pekerjaan saya.		0,751	Valid
Selama saya bekerja saya dapat menyelesaikan masalah yang ada dengan baik.		0,623	Valid
Terdapat bullying terhadap satu sama lain sehingga banyak rekan kerja yang memiliki masa kerja tidak lama dan membuat suasana menjadi tidak kondusif.		0,526	Valid

Kualitas Kerja			
Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan.	0,279	0,687	Valid
Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya.		0,530	Valid
Jumlah dari hasil pekerjaan saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.		0,529	Valid
Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya.		0,561	Valid
Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.		0,674	Valid
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik		0,548	Valid
Saya rajin membantu dan membackup pekerjaan teman saya Ketika teman saya tidak mamsuk kerja.		0,678	Valid
Saya menjaga lingkungan kerja senyaman mungkin.		0,569	Valid
Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya.		0,541	Valid
Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.		0,856	Valid

Kinerja karyawan			
Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang diterapkan oleh perusahaan.	0,279	0,624	Valid
Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.		0,610	Valid
Dalam bekerja saya kurang memperhatikan kualitas Output yang saya hasilkan.		0,675	Valid
Dalam bekerja saya kurang memperhatikan kualitas output yang saya hasilkan.		0,587	Valid
Pekerjaan saya meningkatkan keuntungan perusahaan.		0,689	Valid
Saya merasa bahwa pekerjaan saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan.		0,745	Valid
Target kerja tidak penting, yang penting pekerjaan selesai dengan cepat.		0,533	Valid
Saya dapat menyelesaikan pekerjaansesuai dengan target waktu yang ditetapkan.		0,745	Valid
Saya selalu melebihi batas waktu (deadline) dalam waktu menjalankan pekerjaan.		0,677	Valid
Kerja Lembur diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja.		0,788	Valid

Berdasarkan Tabel diatas untuk uji validitas pada dimensi-dimensi variabel training, masa kerja, kualitas kerja dan kinerja karyawan dapat dilihat bahwa r hitung (pearson correlation) hasilnya lebih besar dari r-tabel = 0,279 maka dimensi-dimensi variabel usia, masa kerja, pendidikan dan produktivitas kerja dapat dinyatakan valid.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Parameter	Cronbach'Alpha	Keterangan
Training (X1)	0,60	0,747	Reliabel
Masa Kerja (X2)	0,60	0,762	Reliabel
Kualitas Kerja (X3)	0,60	0,751	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,60	0,750	Reliabel

Berdasarkan hasil uji Reliabilitas pada tabel diatas diketahui bahwa semua variabel memiliki Cronboach's Alpha lebih besar dari 0,6. Sehingga Dapat diartikan bahwa variabel Training (X1), Masa kerja (X2), Kualitas kerja (X3) dan variabel Kinerja karyawan (Y) dikatakan reliabel.

Tabel 3. Uji Normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	0,57720823
Most Extreme Differences	Absolute	0,089
	Positive	0,093
	Negative	-0,099
Kolmogorov-Smirnov Z		0,089
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,255

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan Tabel diatas dari uji One-Simple Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh dari nilai signifikasi 0,255 dan berarti nilai sig lebih besar dari 0,05 maka Ha ditolak dan Ho diterima berarti dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal.

Tabel 4. Multikolinearitas.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	6,291	4,796		1,937	0,056		

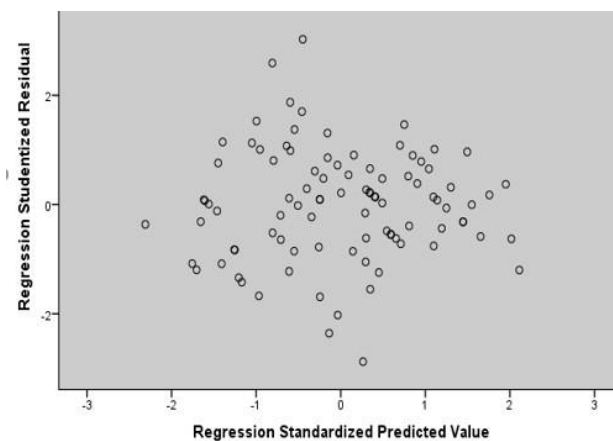
Training	0,385	0,076	0,307	3,736	0,000	0,615	1,625
Masa kerja	0,127	0,080	0,149	1,837	0,136	0,630	1,587
Kualitas kerja	0,241	0,074	0,477	5,924	0,000	0,641	1,559

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas terlihat nilai VIF dari variabel training terhadap variabel produktivitas kerja adalah sebesar 1,625, variabel masa kerja terhadap variabel produktivitas kerja sebesar 1,587 dan variabel kualitas kerja terhadap variabel kinerja adalah sebesar 1,559. Nilai VIF dari semua variabel independen adalah < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen.

Untuk menganalisis data dari penelitian ini, maka dapat dilihat dari output gambar “Scatterplot”. Dibawah ini :

Gambar 1. Uji Heterokedastisitas



Dari output gambar di atas dapat kita lihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa data penelitian tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 5. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.791 ^a	.625	.613	2.284	1.595

Dari tabel diatas diatas dapat kita lihat bahwa nilai DW (Durbin- Watson) berada diantara -2 sampai +2 (1,595), sehingga dapat diambil kesimpulan tidak ada autokorelasi dalam model regresi

Analitis Statistik Inferensial

Hasil Pengujian Hipotesis Pertama (X₁ ke Y)

Hasil Pengujian Hipotesis Pertama (X₁ ke Y) Regresi Linier Sederhana Pengujian hipotesis pertama menyatakan bahwa Training berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bumi Indonesia Subur.

Gambar 2. Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	28.969	4.660		6.217	.000
Motivasi	.598	.074	.644	8.072	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi linier dalam penelitian ini adalah:

$$\hat{Y} = 28,969 + 0,598X_1$$

Pada persamaan tersebut dapat diketahui konstanta sebesar 28,969 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel Training (X1), maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah 28,969. Koefisien regresi sebesar 0,596 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena +) satu skor atau nilai motivasi akan memberikan peningkatan skor sebesar 0,596.

Nilai ttabel dengan tingkat signifikansi (α)= 0,05 dan dk(derajat kebebasan)= 48 (jumlah data - 2), didapat nilai 1,677.

Keputusan:

Karena nilai thitung > ttabel atau 8,072 > 1,677, maka Ho ditolak.

Terlihat juga pada kolom Sig(signifikansi) pada tabel di atas terdapat nilai 0,000 atau probabilitas jauh dibawah 0,05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H0 dan menerima H1 untuk variabel Training, artinya secara parsial variabel Training berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bumi Indonesia Subur.

Gambar 3. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.644 ^a	.415	.408	2.824

b. Predictors: (Constant), Training

c. Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas Training terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,416. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel training menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja Karyawan sebesar 41,6 %. Sedangkan sisanya sebesar 58,4 % merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Gambar 4. Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	783.812	3	261.271	50.065	.000 ^b
Residual	469.677	46	5.219		
Total	1253.489	49			

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

b. Predictors: (Constant), Training, masa kerja, kualitas kerja

Dari tabel 4.16 hasil uji anova atau F_{tes} , ternyata didapat F_{hitung} sebesar 50,065 dengan tingkat signifikansi 0,000 karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi kinerja guru. Untuk menguji signifikansi motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja guru sebagai berikut :

Kaidah pengujian signifikansi Regresi Berganda: Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka signifikan. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka tidak signifikan Cara menentukan F_{tabel} :

Df pembilang (n_1) = $k - 1 = 4 - 1 = 3$ Df penyebut (n_2) = $n - k = 50 - 4 = 46$

Dengan df pembilang (n_1) = 3, dan df penyebut (n_2) = 46, dan $\alpha = 0,05$ didapat $F_{tabel} = 2,66$.

Ternyata $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $50,065 > 2,66$ maka signifikan.

Dengan demikian secara simultan variabel training, masa kerja dan kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bumi Indonesia Subur.

PEMBAHASAN

Hasil pengujian pengaruh Training terhadap kinerja karyawan secara statistik menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini di tunjukkan oleh nilai t_{hitung} untuk variabel Training = 8,072. Nilai t_{tabel} dengan tingkat signifikansi (α)= 0,05 dan dk(derajat kebebasan)= 48 (jumlah data - 2), didapat nilai 1,667. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $8,072 > 1,667$ maka H_0 ditolak. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan Training berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja guru terbukti.

Hasil pengujian pengaruh masa kerja terhadap kinerja karyawan secara statistik menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini di tunjukkan oleh nilai t_{hitung} untuk variabel Masa kerja = 6,561. Nilai t_{tabel} dengan tingkat signifikansi (α)= 0,05 dan dk(derajat kebebasan)= 48 (jumlah data - 2), didapat nilai 1,667. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,561$

$> 1,667$, maka H_0 ditolak. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan masa kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti.

Hasil pengujian pengaruh kualitas kerja terhadap kinerja karyawan secara statistik menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} untuk variabel Kualitas kerja = 9,931 Nilai t_{tabel} dengan tingkat signifikansi (α)= 0,05 dan dk (derajat kebebasan)= 92 (jumlah data - 2), didapat nilai 1,662. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 9,931 $> 1,662$, maka H_0 ditolak. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan Kualitas kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti.

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa training (X_1), Masa kerja (X_2) dan Kualitas kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bumi Indonesia Subur dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 6,291 + 0,385X_1 + 0,127X_2 + 0,241X_3$ hasil analisis regresi ini menunjukkan koefisien dari variabel sebesar 0,385, 0,127, dan 0,241 semuanya bertanda positif artinya semakin baik training, masa kerja dan kualitas kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawan PT Bumi Indonesia Subur. Sebaliknya, semakin rendah training, masa kerja dan kualitas kerja maka akan semakin rendah pula kinerja karyawan PT. Bumi Indonesia Subur.. Kontribusi pengaruh motivasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja adalah sebesar 0,625 atau 62,5 % sedangkan sisanya sebesar 37,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Dari pengujian hipotesis diperoleh menggunakan uji statistic, diperoleh F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau ($50,065 > 2,71$), sehingga H_0 ditolak dan H_4 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara training, masa kerja dan kualitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Indonesia Subur.

SIMPULAN

Dalam penelitian ini ada beberapa kesimpulan di antaranya: Training berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bumi Indonesia Subur, besarnya pengaruh variabel training terhadap variabel kinerja adalah 0,598 sedangkan kontribusi variabel training (X_1) terhadap kinerja (Y) sebesar 41,6 %. Sedangkan sisanya sebesar 58,4 % merupakan pengaruh dari variabel bebas lain, masa Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Indonesia Subur, besarnya pengaruh variabel masa kerja terhadap variabel kinerja adalah 0,554 sedangkan kontribusi variabel masa kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) sebesar 31,9 % sedangkan sisanya sebesar 68,1 % merupakan pengaruh dari variabel bebas lain.

Kualitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bumi

Indonesia Subur, besarnya pengaruh variabel kualitas kerja terhadap variabel kinerja adalah 0,665 sedangkan kontribusi variabel kualitas kerja (X3) terhadap kinerja (Y) sebesar 51,7 %. Sedangkan sisanya sebesar 48,3 % merupakan pengaruh dari variabel bebas lain

Adapun beberapa saran dari penulis antara lain: Penurunan produktivitas kerja karyawan di bagian *production* PT. Bumi Indonesia Subur, tidak hanya dipengaruhi training dan tingkat kualitas karyawan tetapi kemungkinan ada beberapa variabel lain, oleh karena itu disarankan untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan variabel lainnya, dan pada penelitian ini diketahui bahwa variabel kualitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di bagian *production* PT. BumiIndonesia Subur, oleh karena salah satu. Usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah memberi kesempatan pada karyawan untuk mengadakan training internal dan extern

DAFTAR PUSTAKA

- Andika Dwi Putra Pamungkas, Djamhur Hamid dan Arik Prasetya. (2017). *Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan PT.INKA (Persero)*. Jurnal Business, Management & Operation.
- Andesta, Deny. (2018). *Continues Process Improvement dengan Six Sigma pada Proses Produksi Cao*. Gresik: Universitas Muhammadiyah Gresik.
- BPS Kota Bandung. (2017). *Produk Domestik Bruto Regional Bandung Menurut Lapangan Usaha 2012 - 2016*. Bandung: Badan Pusat Statistik Bandung Sugiono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Fitria, Nurul. (2017). *Optimalisasi Parameter Regresi Response Surface Methodologi dalam Laba Usaha Pedagang Buah dan Aplikasinya Menggunakan Matlab*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Griffith, K. (2019). *In Restaurants, Ambiance and Service are More Important Than Food Quality*. Diunduh dari University of Denver: <http://news.du.edu/inrestaurants-ambiance-and-service-aremore-important-than-food-quality>.
- Hidayat, Anwar. (2016). *Uji Pearson Product Moment dan Asumsi Klasik*. Diakses pada 10 April 2019 melalui: www.statistikian.com.
- Kambey, F.L, Suharnomo. (2015). *Pengaruh Pembinaan, Pelatihan Dan Pengembangan, Pemberdayaan Dan Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Njonja Meneer Semarang)*. Jurnal Studi Manajemen & Organisasi 10(2), 142-151, diakses pada 25 Januari 2017 (Online Bangun Wilson. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Nainggolan, R., Purwoko, A., & Yuliarso, M.Z. (2018). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Sawit pada PT. Bio Nusantara Teknologi, Bengkulu*. Jurnal Agrisep, 11(1), 35-42.

- Ndruru, Riang Enjelita, dkk. (2014). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Hasil Produksi Padi di Deli Serdang. *Saintia Matematika*. Vol. 2 (No. 1). PP 71 – 83. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Petricia, D. & Syahputra. (2015). Pengaruh Kualitas Produk, Harga, Promosi dan Kualitas Pelayanan terhadap Proses Keputusan Pembelian (Studi pada Konsumen Kopi Progo Bandung). *Eproceeding of Management*, 2(2), 2117 - 2124.
- Rahmawatie, Budhy dan Retno Wulan Damayanti. (2017). Pengendalian Kualitas Produk Klinker pada PT XYZ dengan Menggunakan Grafik T2 Hotteling. Surakarta: Universitas Negeri Sebelas Maret.
- Riadi, Edi. (2016). *Statistika Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS)*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Ranjabar, Jacobus. (2015). *Perubahan Sosial*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Utami, C.W. (2017). *Manajemen Ritel: Strategi dan Implementasi Modern*. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Zuriah, Nurul. (2016). *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan Teori-Aplikasi*, Jakarta: Bumi Aksara, cet ke-3,.
- Wahyono, Budi. “*Uji Asumsi Klasik*” <http://dataolah.blogspot.com/2012/07/v.behaviourdefaultvmlo.html>. Diakses tanggal 23 Juli 2020.