



Pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan, dan Kesejahteraan melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Gerbang Sawit Indah Rokan Hulu – Riau

Ales Sandro Volta^{1*}, Fahmi Oemar¹, Nurfaikal¹

¹Manajemen, Sekolah Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning, Pekanbaru, 28266 Indonesia

Corresponding Author: ales.sandro@gmail.com

Info Artikel

Kata Kunci:
Pelatihan,
Kepemimpinan,
Kesejahteraan,
Kepuasan kerja,
Kinerja karyawan

Diterima:
13 Maret 2024
Disetujui :
23 April 2024

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kepemimpinan, dan kesejahteraan terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan di PT. Gerbang Sawit Indah Rokan Hulu–Riau. Penelitian ini dilakukan di PT. Gerbang Sawit Indah Rokan Hulu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, sampel penelitian ini adalah karyawan sebanyak 78 orang dengan menggunakan metode pengambilan *sampel non probability sampling*, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, kepemimpinan, dan kesejahteraan melalui kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, variabel kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

1. LATAR BELAKANG

Persaingan dalam dunia kerja saat ini semakin ketat setiap tahunnya. Oleh karena itu, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya pelatihan, motivasi, kepuasan, dan lingkungan kerja. Tuntutan tersebut berdasarkan keinginan konsumen saat ini yang semakin tinggi dan persaingan bisnis semakin ketat. Kinerja karyawan dalam perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan, gaya kepemimpinan, pelatihan, kompensasi, motivasi kerja, semangat kerja, dan sebagainya. Karyawan yang dapat menerima dan menjalankan dengan baik keputusan pemimpin, akan menghasilkan efektivitas dan efisiensi dalam perusahaan (Purba, 2016). Kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Untuk itu dengan adanya kepemimpinan yang baik, dapat meningkatkan kinerja bawahannya (Rivai, 2014). Dalam perusahaan penilaian kinerja karyawan adalah salah satu tugas manajer perusahaan. Observasi yang dilakukan penilai dengan cara mengumpulkan data kinerja yang sudah dinilai sebelumnya, dengan melakukan pencatatan terhadap hasil observasi yang sudah dilakukan sebelumnya.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor kesejahteraan. Tingkat kesejahteraan adalah pelengkap baik yang bersifat material maupun nonmaterial yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan dan bertujuan untuk memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan (Hasibuan, 2012). Kesejahteraan merupakan bentuk balas jasa yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan bagi karyawan atas tugas dan tanggung jawabnya. Kesejahteraan merupakan bentuk

penghargaan dari perusahaan kepada karyawan. Semakin tinggi kesejahteraan karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya kesejahteraan yang kurang baik dapat berpengaruh pada penurunan kinerja karyawan

Penilaian kinerja dapat dilakukan dengan dua cara yaitu, pertama, penilaian kerja normatif. Kedua, penilaian kinerja sumatif. Bagi karyawan, penilaian tersebut mempunyai peran sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir. Sedangkan bagi perusahaan, hasil penilaian tersebut sangat penting artinya dan peranannya dalam mengambil keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutment, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan, dan berbagai aspek lain dari proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

PT. Gerbang Sawit Indah merupakan perusahaan yang menghasilkan Tandan Buah Segar (TBS) sebanyak 108.521 ton/tahun dengan luas areal produksi yakni 6.692,20 ha, hasil dari produksi TBS tersebut selanjutnya diproses di Pabrik Kelapa Sawit menjadi *Crued Plam Oil* (CPO) minyak nabati untuk diolah menjadi bahan baku seperti, minyak goreng, bahan baku industri kosmetik, industri kimia, dan bahan pangan. Berdasarkan hasil pengamatan melalui proses wawancara yang telah dilakukan dengan pihak PT. Gerbang Sawit Indah, ditemukan bahwa adanya penurunan kinerja karyawan yang diduga diakibatkan oleh kompensasi, pelatihan, dan kepemimpinan yang kurang sesuai. Maka dari itu, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk melihat pentingnya pengaruh pelatihan, kepemimpinan, dan kesejahteraan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di PT. Gerbang Sawit Indah Rokan Hulu, Riau.

2. METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Gerbang Sawit Indah yang berada di Desa Sontang, Kecamatan Bonai Darussalam, Kabupaten Rokan Hulu, Provinsi Riau dan dilaksanakan pada bulan 2022.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menggunakan data penelitian berupa angka-angka dan di analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2018).

Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi didefinisikan sebagai sebuah objek ataupun subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, sedangkan sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah unit kerja dan jumlah karyawan yang berjumlah 351 orang. Pembagian jumlah unit populasi ditampilkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Unit Kerja dan Jumlah Karyawan PT. Gerbang Sawit Indah

| No. Unit Kerja | Jumlah |
|--|--------|
| 1. Staf operasional | 12 |
| 2. Bidang Sumber Daya Manusia | 6 |
| 3. Bidang Agronomi | 261 |
| 4. Bidang Teknik | 24 |
| 5. Bidang Keamanan | 24 |
| 8. Bidang Tata Usaha Keuangan | 14 |
| 9. Bidang Perlengkapan | 4 |
| 10. Bidang Perencanaan dan Pengendalian Proyek | 6 |
| Jumlah | 351 |

Teknik pengambilan sampel menggunakan non probability sampling dengan menggunakan insidental sampling. Untuk menetapkan jumlah sampel dalam penelitian ini, dihitung dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = jumlah sampel
N = jumlah populasi
e = presisi yang digunakan

Berdasarkan jumlah populasi sebesar 351 dan tingkat presisi sebesar 10%, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{351}{1 + (351)(0,1)^2} = 78$$

Sehingga dapat ditentukan bahwa jumlah sampel yang digunakan adalah 78 orang.

Teknik Pengukuran Variabel

Teknik yang digunakan dalam pengukuran variabel penelitian menggunakan data interval dari masing-masing variabel yaitu pelatihan, kepemimpinan, kesejahteraan, kepuasan kerja dan variabel kinerja karyawan di PT.Gerbang Sawit Indah.

Teknik Pengumpulan Data

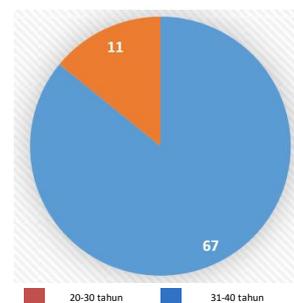
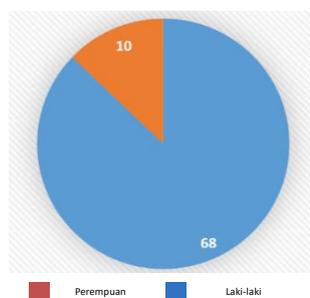
Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data kuantitatif yang mencakup data primer dan sekunder. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui angket yang disebarakan kepada para responden bersangkutan. Sedangkan data sekunder yaitu data historis atau sejarah perusahaan yang berkaitan dengan penelitian.

Teknik Analisis Data

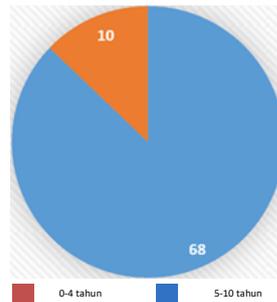
Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode statistik dan dalam melakukan perhitungan data menggunakan software SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 25. Adapun uji statistik yang digunakan yaitu uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokandastisitas, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis satu (uji F), dan uji hipotesis (uji T).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran umum terkait responden merupakan karyawan PT. Gerbang Sawit Indah dan profil responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Hasil analisis profil responden ditampilkan dalam Gambar 1 hingga Gambar 3.



Gambar 1. Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin **Gambar 2. Profil Responden berdasarkan Usia**



Gambar 3. Profil Responden berdasarkan Lama Bekerja

Gambar 1 yang menunjukkan profil responden berdasarkan jenis kelamin, dapat diketahui bahwa jumlah karyawan di PT. Gerbang Sawit Indah didominasi oleh laki-laki, dengan total 68 orang dan perempuan sebanyak 10 orang. Gambar 2 menampilkan profil responden berdasarkan usia, diperoleh responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 67 orang, usia 31-40 sebanyak 11 orang. Lalu pada Gambar 3, ditampilkan profil responden berdasarkan lama bekerja. Diperoleh informasi rentang waktu selama 0 hingga 10 tahun, dengan pembagian waktu lama bekerja antara 0-4 tahun sebanyak 68 orang dan 5-10 tahun sebanyak 10 orang.

Deskripsi Variabel

Deskripsi variabel adalah gambaran mengenai derajat persepsi responden atas variabel yang diteliti, sebuah angka indeks dapat dikembangkan (Ferdinand, 2006). Dalam hal ini dikemukakan mengenai deskripsi jawaban responden terhadap variabel-variabel yang diteliti, sehingga akan dapat diketahui intensitas kondisi masing-masing variabel didasarkan pada nilai skor rata-rata (indeks) yang dikategorikan dalam rentang skor berdasarkan *tree box method* (Ferdinand, 2006) berikut ini : batas atas rentang skor: $(F \times 5) / 5 = (100 \times 5) / 5 = 100 / 5 = 100$, batas bawah rentang skor: $(F \times 1) / 5 = (100 \times 1) / 5 = 100 / 5 = 20$

Angka indeks yang dihasilkan dimulai dari 20 hingga 100, dengan rentang sebesar 80 dibagi 3, menghasilkan rentang sebesar 26,66 yang digunakan sebagai interpretasi nilai indeks sebagai berikut: a) 20,00 – 46,66: Rendah, artinya frekuensi angka jawaban responden bermula dari angka 20,00 hingga 46,66 dengan rentang sebesar 26,66. b) 46,67 – 73,32: Sedang, artinya frekuensi angka jawaban responden bermula dari angka 46,67 hingga 73,32 dengan rentang sebesar 26,66. c) 73,33 – 100: Tinggi, artinya frekuensi angka jawaban responden bermula dari angka 73,33 hingga 100 dengan rentang sebesar 26,66. Adapun tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan dalam variabel pelatihan adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Tanggapan Responden mengenai Variabel Pelatihan

| Item Pertanyaan | Frekuensi Skor | Skor | | | | | Jumlah | Rata- Rata | Kategori |
|--------------------|-------------------|------|----|----|-------|-----|--------|---------------|----------|
| | | STS | TS | KS | S | SS | | | |
| X1.1 | Frekuensi | 0 | 0 | 0 | 25 | 53 | 78 | 73,0 | Sedang |
| | F x S | 0 | 0 | 0 | 100 | 265 | 365 | | |
| X1.2 | Frekuensi | 0 | 0 | 0 | 28 | 50 | 78 | 72,2 | Sedang |
| | F x S | 0 | 0 | 0 | 112 | 250 | 362 | | |
| X1.3 | Frekuensi | 0 | 0 | 0 | 24 | 54 | 78 | 73,3 | Tinggi |
| | F x S | 0 | 0 | 0 | 96 | 270 | 366 | | |
| X1.4 | Frekuensi | 0 | 0 | 0 | 13 | 65 | 78 | 75,4 | Tinggi |
| | F x S | 0 | 0 | 0 | 52 | 325 | 377 | | |
| Jumlah | | 0 | 0 | 0 | 85 | 220 | 367 | 73,5 | Tinggi |
| Persentase | | 0 | 0 | 0 | 21,25 | 55 | | | |

Tabel 2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memandang penting pelatihan sebagai faktor yang dapat menjadi pertimbangan dalam meningkatkan kinerja untuk mendapatkan kepuasan kerja. Hal ini terbukti dari persentase tanggapan responden yang menjawab "Sangat Setuju" sebesar 55% dan dari tanggapan responden akan variabel pelatihan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan menunjukkan nilai yang tinggi dengan skor rata-rata sebesar 73,5. Selanjutnya, adapun tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan dalam variabel kepemimpinan adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Tanggapan Responden mengenai Variabel Kepemimpinan

| Item Pertanyaan | Frekuensi Skor | Skor | | | | | Jumlah | Rata-Rata | Kategori |
|-----------------|----------------|------|----|------|----|-------|--------|-----------|----------|
| | | STS | TS | KS | S | SS | | | |
| X2.1 | Frekuensi | 0 | 0 | 0 | 12 | 66 | 78 | 75,6 | Tinggi |
| | F x S | 0 | 0 | 0 | 48 | 330 | 378 | | |
| X2.2 | Frekuensi | 0 | 0 | 7 | 17 | 54 | 78 | 71,8 | Sedang |
| | F x S | 0 | 0 | 21 | 68 | 270 | 359 | | |
| X2.3 | Frekuensi | 0 | 0 | 0 | 24 | 54 | 78 | 73,2 | Tinggi |
| | F x S | 0 | 0 | 0 | 96 | 270 | 366 | | |
| X2.4 | Frekuensi | 0 | 0 | 0 | 11 | 67 | 78 | 75,8 | Tinggi |
| | F x S | 0 | 0 | 0 | 44 | 335 | 379 | | |
| Jumlah | | 0 | 0 | 7 | 64 | 241 | 370 | 74,1 | Tinggi |
| Persentase | | 0 | 0 | 1,75 | 16 | 60,25 | | | |

Tabel 3 menunjukkan bahwa kepemimpinan berperan penting dalam memotivasi karyawan atau bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan PT. Gerbang Indah Sawit. Hal ini terbukti dari persentase tanggapan responden yang menjawab "Sangat Setuju" sebesar 60,25% dan dari tanggapan responden akan variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan serta menunjukkan nilai yang tinggi dengan skor rata-rata sebesar 74,1. Variabel selanjutnya adalah kepuasan kerja, tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan dalam variabel ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Tanggapan Responden mengenai Variabel Kepuasan Kerja

| Item Pertanyaan | Frekuensi Skor | Skor | | | | | Jumlah | Rata-Rata | Kategori |
|-----------------|----------------|------|----|------|-------|------|--------|-----------|----------|
| | | STS | TS | KS | S | SS | | | |
| Y1.1 | Frekuensi | 0 | 0 | 4 | 11 | 63 | 78 | 74,2 | Tinggi |
| | F x S | 0 | 0 | 12 | 44 | 315 | 371 | | |
| Y1.2 | Frekuensi | 0 | 0 | 0 | 29 | 49 | 78 | 72,2 | Sedang |
| | F x S | 0 | 0 | 0 | 116 | 245 | 361 | | |
| Y1.3 | Frekuensi | 0 | 0 | 3 | 16 | 59 | 78 | 73,6 | Tinggi |
| | F x S | 0 | 0 | 9 | 64 | 295 | 368 | | |
| Y1.4 | Frekuensi | 0 | 0 | 0 | 11 | 67 | 78 | 75,8 | Tinggi |
| | F x S | 0 | 0 | 0 | 44 | 335 | 379 | | |
| Jumlah | | 0 | 0 | 0 | 7 | 67 | 238 | 369 | 73,95 |
| Persentase | | 0 | 0 | 1,75 | 16,75 | 59,5 | | | |

Berdasarkan Tabel 4, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja pada PT. Gerbang indah sawit sudah tercapai dengan baik. Hal ini terbukti dari persentase tanggapan responden yang menjawab "Sangat Setuju" sebesar 59,5% dan dari tanggapan responden akan variabel kepuasan kerja serta menunjukkan nilai yang tinggi dengan skor rata-rata sebesar 73,95.

Variabel selanjutnya adalah kinerja karyawan, tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan dalam variabel ini adalah sebagai berikut:

Reliabilitas konstruk diukur dengan nilai cronbach's alpha dan composite reliability, konstruk reliabel jika nilai cronbach alpha diatas 0.60, dan nilai composite reliability di atas 0.70 indikator dikatakan konsisten dalam mengukur variabel latennya.

Tabel 5. Tanggapan Responden mengenai Variabel Kinerja Karyawan

| Item Pertanyaan | Frekuensi Skor | Skor | | | | | Jumlah | Rata-Rata | Kategori |
|-----------------|----------------|------|----|------|-------|-------|--------|-----------|----------|
| | | STS | TS | KS | S | SS | | | |
| Y2.1 | Frekuensi | 0 | 0 | 9 | 26 | 43 | 78 | 69,2 | Sedang |
| | F x S | 0 | 0 | 27 | 104 | 215 | 346 | | |
| Y2.2 | Frekuensi | 0 | 0 | 0 | 29 | 49 | 78 | 72,2 | Sedang |
| | F x S | 0 | 0 | 0 | 116 | 245 | 361 | | |
| Y2.3 | Frekuensi | 0 | 0 | 3 | 19 | 59 | 78 | 74,2 | Tinggi |
| | F x S | 0 | 0 | 9 | 76 | 295 | 371 | | |
| Y2.4 | Frekuensi | 0 | 0 | 0 | 28 | 50 | 78 | 72,4 | Sedang |
| | F x S | 0 | 0 | 0 | 112 | 250 | 362 | | |
| Jumlah | | 0 | 0 | 9 | 102 | 201 | 360 | 72,0 | Sedang |
| Persentase | | 0 | 0 | 2,25 | 25,50 | 50,25 | | | |

Tabel 5 menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Gerbang Indah Sawit sudah tercapai dengan baik. Hal ini terbukti dari persentase tanggapan responden yang menjawab "Sangat Setuju" sebesar 50,25% dan dari tanggapan responden akan variabel kinerja karyawan serta menunjukkan nilai yang tinggi dengan skor rata- rata sebesar 72,0.

Uji Validitas

Hasil uji validitas memperlihatkan nilai r hitung setiap indikator pada variabel lebih besar dibandingkan r tabel. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh semua variabel dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variable (Tabel 6).

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

| Variabel | Nomor pertanyaan | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|-------------------------|------------------|----------|---------|------------|
| Variabel Pelatihan | 1 | 0,612 | 0,227 | Valid |
| | 2 | 0,668 | 0,227 | Valid |
| | 3 | 0,628 | 0,227 | Valid |
| | 4 | 0,636 | 0,227 | Valid |
| Variabel Kepemimpinan | 1 | 0,779 | 0,227 | Valid |
| | 2 | 0,847 | 0,227 | Valid |
| | 3 | 0,751 | 0,227 | Valid |
| | 4 | 0,767 | 0,227 | Valid |
| Variabel Kesejahteraan | 1 | 0,772 | 0,227 | Valid |
| | 2 | 0,711 | 0,227 | Valid |
| | 3 | 0,905 | 0,227 | Valid |
| | 4 | 0,861 | 0,227 | Valid |
| Variabel Kepuasan Kerja | 1 | 0,366 | 0,227 | Valid |
| | 2 | 0,756 | 0,227 | Valid |
| | 3 | 0,826 | 0,227 | Valid |
| | 4 | 0,750 | 0,227 | Valid |

Uji Realibilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung besarnya nilai Cronbach's Alpha instrumen dari masing-masing variabel yang diuji. Apabila nilai Cronbach ' s Coefficient Alpha

$\geq 0,6$, maka jawaban dari responden sebagai alat pengukur dinilai dinyatakan reliabel. Jika nilai Cronbachs Coefficient Alpha $\leq 0,6$, maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinilai dinyatakan tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas untuk variabel pelatihan menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,785. Kemudian, hasil uji untuk variabel kepemimpinan menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,792. Selanjutnya, hasil uji realibilitas variabel kesejahteraan menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,829. Hasil uji realibilitas variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,841. Hasil uji realibilitas variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,667. Berdasarkan perhitungan statistik tersebut dapat menjelaskan bahwa tiap-tiap variabel yang diuji dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel karena nilai koefisien Cronbach's Alpha lebih besar dari standar realibilitas yaitu 0,60.

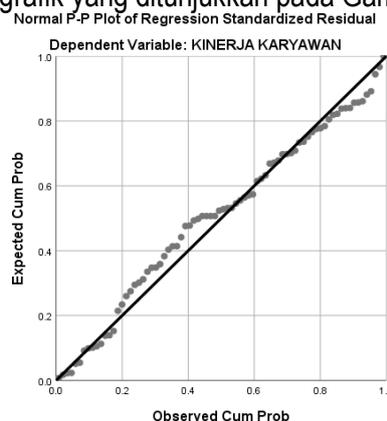
Uji Normalitas Data

Uji normalitas data digunakan dalam melakukan uji parsial terhadap persamaan regresi berganda yang diajukan. Salah satu cara untuk melihat apakah data distribusi normal atau tidak dengan analisis *One-Sample Kolmogorov-Smirnov (K-S) Test* untuk mengetahui apakah distribusi residual terdistribusi normal jika nilai signifikan lebih dari 0,05 dengan demikian data tersebut berdistribusi normal. Hasil uji K-S Test ditampilkan pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | |
|----------------------------------|----------------|-------------------|
| N | | 78 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | .75788279 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .091 |
| | Positive | .068 |
| | Negative | -.091 |
| Test Statistic | | .091 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .176 ^c |

Hasil perhitungan statistik uji normalitas data yang ditampilkan pada Tabel 7 menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini dikarenakan data mempunyai nilai Kolmogorov-Smirnov yang tidak signifikan (berada di atas 0,05). Keputusan Sig. = 0.176 > 0,05 Berdasarkan nilai Sig. tersebut, data variabel dinyatakan berdistribusi normal. Selanjutnya, dilakukan uji normalitas berdasarkan grafik Normal Probability Plot. Diperoleh grafik yang ditunjukkan pada Gambar 4.



Gambar 4. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan *output* grafik pada Gambar 4, dapat terlihat bahwa titik-titik *ploting* yang terdapat pada gambar normal p-p *plot regression standardized residual* selalu mengikuti dan mendekati garis diagonalnya. Dengan demikian maka asumsi klasik normalitas untuk nilai residual dalam analisis regresi berganda dapat terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linear yang sempurna diantara variabel-variabel bebas dalam regresi. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Kriteria yang dipakai adalah apabila nilai *tolerance* > 0,1 atau nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

| Coefficients ^a | | Standardized coefficients | | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|---------------------------|----------------|---------------------------|-------|------|-------|-------------------------|-------|
| Model | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | .373 | 1.093 | .342 | .734 | | |
| | Pelatihan | .634 | .070 | .528 | 9.061 | .689 | 1.452 |
| | Kepemimpinan | .227 | .090 | .390 | 2.401 | .127 | 7.854 |
| | Kesejahteraan | .322 | .038 | .492 | 8.568 | .711 | 1.406 |
| | Kepuasan Kerja | .452 | .112 | .185 | 4.352 | .125 | 8.027 |

Berdasarkan Tabel 8, diketahui hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai *tolerance* > 0,1 atau nilai VIF < 10. Hal tersebut mengartikan bahwa persamaan model regresi tidak mengandung masalah multikolinieritas yang berarti tidak ada korelasi yang signifikan diantara variabel-variabel bebas sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk memperkuat bahwa data bebas dari heteroskedastisitas, data akan diuji kembali dengan uji Glejser, uji ini digunakan untuk memberikan angka-angka yang lebih detail untuk menguatkan apakah data yang akan diolah mengalami heteroskedastisitas atau tidak. Ada atau tidaknya Heteroskedastisitas dapat dilihat dari nilai signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila hasil dari uji Glejser kurang dari atau sama dengan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data mengalami heteroskedastisitas dan sebaliknya. Hasil uji Glejser ditunjukkan pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil Uji Glejser

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized coefficients | | T | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 1.397 | .661 | | 2.114 | .038 |
| | Pelatihan | .052 | .042 | .161 | 1.233 | .221 |
| | Kepemimpinan | .111 | .055 | .616 | 2.033 | .046 |
| | Kesejahteraan | -.050 | .023 | -.284 | -2.219 | .030 |
| | Kinerja Karyawan | -.167 | .068 | -.754 | -2.462 | .016 |

Hasil perhitungan statistik uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai (sig) pada setiap variabel $\geq 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Hasil uji regresi linear berganda ditampilkan pada Tabel 10.

Berdasarkan Tabel 10 dapat diuraikan persamaan regresi berganda yaitu sebagai berikut: $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + e$; $Y = (0,373) + 0,634X_1 + 0,227X_2 + 0,322X_3 + 0,452X_4 + e$

Tabel 10. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

| Unstandardized Coefficients | | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | | |
|-----------------------------|----------------|------------|---------------------------|------|-------|-------------------------|------|-------|
| Model | B | Std. Error | Beta | | | Toleranace | Vif | |
| 1 | (Constant) | .373 | 1.093 | | .342 | .734 | | |
| | Pelatihan | .634 | .070 | .528 | 9.061 | .000 | .689 | 1.452 |
| | Kepemimpinan | .227 | .090 | .390 | 2.401 | .002 | .127 | 7.854 |
| | Kesejahteraan | .322 | .038 | .492 | 8.568 | .000 | .711 | 1.406 |
| | Kepuasan Kerja | .452 | .112 | .185 | 4.352 | .001 | .125 | 8.027 |

Dari persamaan regresi linear berganda di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut: 1) Nilai konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 0,373. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. 2) Nilai koefisien regresi untuk variabel pelatihan (X1) memiliki nilai positif yaitu sebesar 0,634. Hal ini menunjukkan jika pelatihan mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,634 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. 3) Nilai koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan (X2) memiliki nilai positif yaitu sebesar 0,227. Hal ini menunjukkan jika kepemimpinan mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,227. 4) Nilai koefisien regresi untuk variabel kesejahteraan (X3) memiliki nilai positif sebesar 0,322. Hal ini menunjukkan jika kesejahteraan mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,322. 5) Nilai koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja (Y1) memiliki nilai positif sebesar 0,452. Hal ini menunjukkan jika kinerja karyawan mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,452.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama atau simultan. Uji F dilakukan dengan ketentuan jika F hitung > F tabel dan nilai signifikansi < 0,05 (α : 5%), maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, sedangkan jika F hitung < F tabel dan nilai signifikansi > 0,05 (α : 5%), maka variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji F ditampilkan pada Tabel 11.

Tabel 11. Hasil Uji F

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 214.388 | 4 | 53.597 | 88.464 | .000 ^b |
| | Residual | 44.228 | 73 | .606 | | |
| | Total | 258.615 | 77 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kesejahteraan, Pelatihan, Kepemimpinan

Berdasarkan Tabel 11, diperoleh nilai F hitung sebesar 88.464 dengan nilai Sig sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel 0.224 dan nilai Sig lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kepuasan kerja, kesejahteraan, pelatihan, dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji T (Uji Parsial)

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Uji T dilakukan dengan ketentuan apabila T hitung > T tabel dan nilai Sig < 0,05 maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen sedangkan jika T hitung < T tabel dan nilai Sig > 0,05, maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji T ditampilkan pada Tabel 12.

Tabel 12. Hasil Uji T

| Model | Unstandardized coefficients | | Standardized coefficients | T | Sig. | Collinearity statistics | | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|-------------------------|------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | Vif | |
| 1 | (Constant) | .373 | 1.093 | | .342 | .734 | | |
| | Pelatihan | .634 | .070 | .528 | 9.061 | .000 | .689 | 1.452 |
| | Kepemimpinan | .227 | .090 | .390 | 2.401 | .002 | .127 | 7.854 |
| | Kesejahteraan | .322 | .038 | .492 | 8.568 | .000 | .711 | 1.406 |
| | Kepuasan Kerja | .452 | .112 | .185 | 4.352 | .001 | .125 | 8.027 |

Berdasarkan uji parsial masing-masing variabel bebas didapatkan hasil yaitu Nilai T hitung variabel pelatihan (X1) sebesar $9.061 \geq 1.665$, variabel kepemimpinan (X2) sebesar $2.401 \geq 1.665$, variabel kesejahteraan (X3) sebesar $8.568 \geq 1.665$, dan variabel Kepuasan kerja (Y1) sebesar $4.352 \geq 1.665$ dan nilai Sig kurang dari 0.05 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial di PT. Gerbang Sawit Indah.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Variabel pelatihan, kepemimpinan, dan kesejahteraan melalui kepuasan kerja secara simultan dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel pelatihan, kepemimpinan, dan kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Variabel penunjang peningkatan kinerja karyawan di PT. Gerbang Sawit Indah sudah tergolong baik, maka disarankan untuk tetap mempertahankan nilai-nilai kepemimpinan dan variabel lainnya yang dapat menunjang kesejahteraan karyawan guna untuk terus mempertahankan kinerja baik karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ferdinand, A. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Purba, J.H. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara Tanjung Morawa. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 2(2): 46-58.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi Keenam. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.