



The Effect of Job Training, Performance Assessment, and Work Motivation on the Performance of Production Division Employees at PT Rinnai Indonesia (Case Study of the Gas Valve Division)

Arnas Nur Rohimah, Miyv Fayzhall, Bonar Bangun Jeppri Napitupulu, Masduki Asbari

Universitas Insan Pembangunan Indonesia
Corresponding email: kangmasduki.ssi@gmail.com

Abstract – PT. Rinnai Indonesia is an industrial company engaged in manufacturing that produces various kinds of household needs. The purpose of this study was to determine the effect of job training, performance appraisal, and work motivation on the performance of production employees at PT. Rinnai Indonesia. With job training research variables as X_1 , performance appraisal as X_2 , work motivation as X_3 , and employee performance as Y . The method used is a quantitative method with a sampling technique using the slovin method with sample members to examine as many as 87 people. Data collection using a Likert scale. The analysis technique uses statistical analysis with instrument testing, classical assumptions, correlation, determination, regression, and hypothesis testing. The results of the research on the job training, performance appraisal, and work motivation variables have a positive and significant effect on employee performance with a regression equation value of $Y = 6.175 + 0.500X_1 + 0.259X_2 + 0.083X_3$ and a correlation coefficient value of 0.926 or has a very strong relationship with a determination value of 86, 9%. The hypothesis test obtained significant $0.000 < 0.05$. So simultaneously job training, performance appraisal, and work motivation have a positive and significant influence on the performance of employees in the production department at PT. Rinnai Indonesia, partially job training has a positive and significant impact on the performance of employees in the production department at PT. Rinnai Indonesia, partial performance appraisal has a positive and significant impact on the performance of employees in the production department at PT. Rinnai Indonesia and partially work motivation have a positive and significant influence partially on the performance of employees in the production department at PT. Rinnai Indonesia

Keywords: Job Training, Performance Appraisal, Work Motivation, and Employee Performance.

Abstrak – PT. Rinnai Indonesia merupakan perusahaan industri yang bergerak dalam bidang manufaktur yang memproduksi berbagai macam kebutuhan rumah tangga. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antara pelatihan kerja, penilaian kinerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Rinnai Indonesia. Dengan variabel penelitian pelatihan kerja sebagai X_1 , penilaian kinerja sebagai X_2 , motivasi kerja sebagai X_3 dan kinerja karyawan sebagai Y . Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode slovin dengan anggota sampel untuk di teliti yaitu sebanyak 87 orang. Pengambilan data menggunakan skala likert. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian instrumen, asumsi klasik, korelasi, determinasi, regresi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian variabel pelatihan kerja, penilaian kinerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 6,175 + 0,500X_1 + 0,259X_2 + 0,083X_3$ dan nilai koefisien korelasi 0,926 atau memiliki hubungan yang sangat kuat dengan nilai determinasi 86,9%. Uji hipotesis diperoleh signifikan $0,000 < 0,05$. Maka secara simultan pelatihan kerja,



penilaian kinerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Rinnai Indonesia, secara parsial pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Rinnai Indonesia, secara parsial penilaian kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Rinnai Indonesia, serta secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Rinnai Indonesia.

Kata Kunci: *Pelatihan Kerja, Penilaian Kinerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis semakin meningkat dan mengalami persaingan yang sangat ketat terutama pada industri yang bergerak dalam bidang manufaktur. Perusahaan manufaktur adalah perusahaan yang mengolah barang mentah menjadi barang setengah jadi maupun barang jadi yang mempunyai nilai jual. Industri manufaktur berkontribusi besar dalam pertumbuhan ekonomi Indonesia. Industri manufaktur diperkirakan akan terus tumbuh dalam beberapa tahun kedepan. Banyak tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan, dan perusahaan juga dihadapkan pada situasi dan kondisi yang menuntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang maksimal dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas terhadap perubahan.

Di era globalisasi ini tingkat persaingan pun semakin tinggi. Untuk menghadapi persaingan yang sangat ketat dalam dunia bisnis sekarang ini masalah sumber daya manusia menjadi perhatian yang sangat penting bagi perusahaan. Maka dari itu setiap perusahaan selalu berupaya agar memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan sangat disarankan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya supaya dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut.

Kinerja yang maksimal didukung oleh sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan aset penting yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Saat ini kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh

beberapa faktor. faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya pelatihan kerja, penilaian kinerja dan motivasi kerja.

Dalam setiap bisnis pasti memiliki target, begitu pula dengan PT. Rinnai Indonesia yang memiliki target setiap bulan dan akan terus bertambah setiap bulan dan tahunnya. Maka dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas akan memperoleh hasil yang maksimal untuk mencapai target yang diinginkan perusahaan.

Kinerja merupakan suatu hasil atau pencapaian dalam jangka waktu tertentu secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2018:45).

Pelatihan kerja merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana setiap karyawan mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan-tujuan tertentu (Subroto, 2018:20). Program pelatihan kerja di PT. Rinnai Indonesia menjadi prioritas utama untuk meningkatkan kinerja karyawan dan merupakan kegiatan yang komprehensif yang dapat mencapai tujuan perusahaan.

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor mengembangkan suatu perusahaan secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Melalui penilaian kinerja maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan. Dimana



penilaian kerja individu di ukur dan dievaluasi seberapa baik kinerja karyawan selama periode waktu tertentu. Peran penilaian kinerja sangat penting, karena dapat mengukur seberapa karyawan itu berkembang di perusahaan (Chusminah & Haryati, 2019:64).

Penilaian kinerja yang ada pada PT. Rinnai Indonesia dilakukan sebagai bentuk perhatian untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh sebab itu peranan seorang pimpinan dalam menilai kinerja karyawan sangatlah penting, pemimpin harus mampu menilai kinerja secara objektif. Jika penilaian kinerja karyawan sudah meningkat maka pemimpin dapat mempromosikan karyawan tersebut pada tingkat yang lebih baik lagi.

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Faktor yang bisa menjadikan motivasi meningkat yaitu reward, lingkungan kerja yang aman & nyaman, promosi jabatan, kepuasan pribadi dari hasil karyanya, penghargaan dari atasannya dan lain-lain (Sani Nasution, 2018:202).

Pemberian motivasi terhadap karyawan juga merupakan prioritas bagi PT. Rinnai Indonesia. Hal ini guna untuk tercapainya sumber daya manusia yang tangguh dan tercapainya tujuan perusahaan, karena motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan. Dukungan motivasi yang ada di PT. Rinnai Indonesia dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang aman & nyaman. Motivasi kerja erat hubungannya dengan kinerja seseorang, pada dasarnya motivasi seseorang itu berbeda-beda. Dengan adanya motivasi kerja dalam suatu perusahaan dapat menunjang keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan latar belakang yang penulis uraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Penilaian Kinerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Rinnai Indonesia (Studi Kasus *Divisi Gas Valve*)”.

LANDASAN TEORI **Kinerja Karyawan**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) “kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2018:123) “kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan”.

Pelatihan Kerja

Menurut Mondy dalam Sri Larasati (2018:111) “pelatihan kerja merupakan peningkatan kinerja jangka pendek dalam pekerjaan (jabatan) tertentu yang diduduki saat ini dengan cara meningkatkan kompetensi (pengetahuan dan keterampilan) para karyawan”.

Sedangkan menurut Arif Yusuf Hamali (2018:62) “pelatihan kerja merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja”.

Penilaian Kinerja

Menurut Wibowo (2016:187) “penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang, dimana penilaian kinerja dapat melihat seberapa baik karyawan berkinerja selama periode waktu tertentu.

Sedangkan Bintoro dan Daryatno (2017:127) menyatakan “penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) adalah suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja karyawan secara tepat dan akurat”.

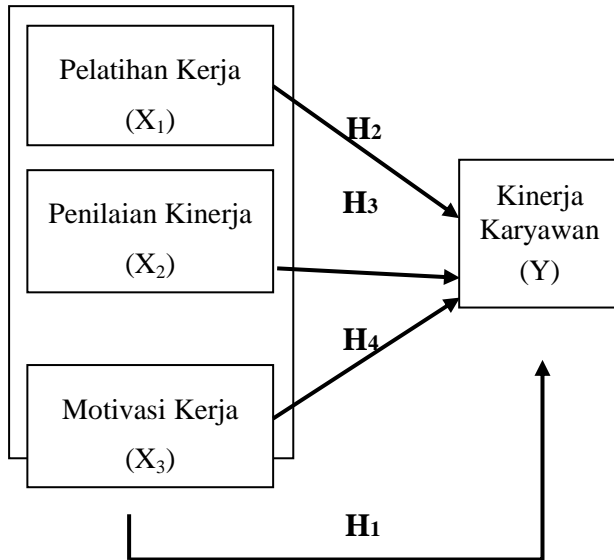
Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan dalam Edy Sutrisno (2017:110) menyatakan “motivasi kerja adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemampuan bekerja seseorang karena motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”.

Sedangkan Mangkunegara (2016:61) menyatakan “motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan



yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”.



GAMBAR 1
Kerangka Kerja Teoritis

- H1 : Pelatihan kerja, penilaian kinerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Rinnai Indonesia.
- H2 : Pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Rinnai Indonesia.
- H3 : Penilaian kinerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Rinnai Indonesia.
- H4 : Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Rinnai Indonesia yang beralamat di Jalan Raya Serang Km. 16,8 Cikupa, Tangerang. Desain penelitian ini adalah deskriptif dan asosiatif dalam bentuk kausal, karena secara terperinci akan menjelaskan bagaimana keterkaitan mengenai pengaruh hubungan-hubungan antar suatu variabel dengan variabel lainnya dalam

penelitian ini. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dimana data yang diperoleh dari hasil penyebaran angket (kuesioner).

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan bagian produksi *Divisi Gas Valve* PT. Rinnai Indonesia yang berjumlah 110 orang dengan menggunakan metode *slovin* maka di dapat anggota sampel untuk di teliti yaitu sebanyak 87 orang.

Pengambilan data menggunakan skala *likert*. Sedangkan analisis data yang dilakukan antara lain adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji statistik deskriptif, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji korelasi, uji determinasi, uji regresi, uji hipotesis.

HASIL ANALISI DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi instrument untuk mengetahui apakah kuesioner tersebut valid atau tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan rhitung dengan r tabel dengan taraf signifikan 0,05.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien Alpha atau *Cronbach's Alpha* sebesar > 0,60 sebagai patokan. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka dinilai reliabel. Untuk uji reliabilitas berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 23.0 sebagai berikut:

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.836	10

Variabel Pelatihan Kerja (X₁)



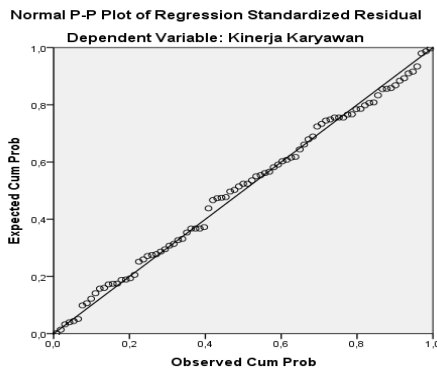
Variabel Penilaian Kinerja (X_2)

Variabel Motivasi Kerja (X_3)

Hasil Pengujian Reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing- masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga variabel tersebut layak untuk digunakan sebagai alat ukur.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel *independent* (variabel bebas), variabel *dependent* (variabel terikat) atau keduanya berdistribusi normal atau tidak.



GAMBAR .2

Uji Normalitas Metode P-P Plot

Berdasarkan Pengujian Normalitas diatas menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja, penilaian kinerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan berdistribusi normal, karena titik-titik residual yang menyebar sekitar garis dan searah mengikuti garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal sehingga syarat normalitas residual untuk analisa regresi dapat terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditentukan karena adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.867	10
Cronbach's Alpha	N of Items
.841	10
Cronbach's Alpha	N of Items
.841	10

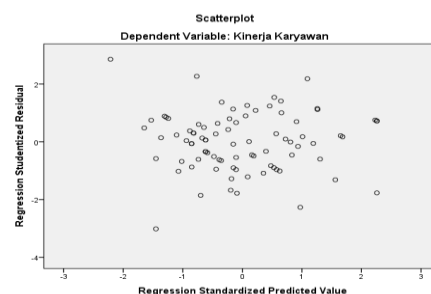
terjadi korelasi antara variabel bebas (*independent*). Pengambilan keputusan tidak terjadi masalah multikolinieritas jika:

- 1) *Tolerance* lebih besar dari 0,1
- 2) Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas dapat diketahui bahwa untuk variabel pelatihan kerja memiliki *Tolerance* sebesar 0,580 yang berarti lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,724 yang berarti kurang dari 10. Untuk variabel Penilaian kinerja memiliki *Tolerance* sebesar 0,584 yang berarti lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,714 yang berarti kurang dari 10. Dan motivasi kerja memiliki *Tolerance* sebesar 0,489 yang berarti lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF sebesar 2,045 yang berarti kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel *independent* tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan heteroskedastisitas yaitu apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dengan menggunakan SPSS versi 23.0 sebagai berikut :



GAMBAR .3



Uji Heteoskedastisitas

Berdasarkan Pengujian di atas bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Correlations

		Pelatihan Kerja	Kinerja Karyawan
Pelatihan Kerja	Pearson Correlation	1	,758**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	87	87
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,758**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	87	87

Uji Korelasi Berganda

Korelasi berganda atau simultan digunakan untuk mengetahui besarnya nilai hubungan variabel *independent* bersama-sama terhadap variabel *dependent* atau indeks angka yang digunakan untuk mengukur keeratan hubungan dua variabel atau lebih. Perhitungan pengujian dilakukan menggunakan program SPSS versi 23.0 maka hasil korelasi pelatihan kerja, penilaian kinerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Correlations

		Penilaian Kinerja	Kinerja Karyawan
Penilaian Kinerja	Pearson Correlation	1	,720**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	87	87
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,720**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	87	87

Variabel pekatihan kerja, Penilaian kinerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estim	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,926 ^a	0,873	0,869	2,51	0,873	309,142	3	83	,000

Berdasarkan hasil dari perhitungan antara variabel pelatihan kerja, penilaian kinerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan didapat nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan diperoleh nilai R sebesar 0,926 karena hasil korelasi berada pada tingkat interval 0,80-1,000 maka keeratan hubungannya adalah sangat kuat, dengan arah yang positif menunjukkan hubungan keempat variabel searah.

Uji Korelasi Sederhana

Uji korelasi sederhana atau parsial adalah suatu metode pengukuran keeratan hubungan (korelasi) antara variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Uji korelasi ini dilakukan perhitungan dengan bantuan program SPSS versi 23.0.

Variabel Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari perhitungan korelasi antara variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan didapat nilai pearson *correlation* sebesar 0,758. Karena korelasi berada pada tingkat interval 0,60-0,799 maka dapat disimpulkan bahwa keeratan hubungan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan adalah kuat, dengan arah yang positif menunjukkan hubungan kedua variabel searah.

Variabel Penilaian kinerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari perhitungan korelasi antara variabel penilaian kinerja



terhadap kinerja karyawan didapat nilai pearson *correlation* sebesar 0,720. Karena korelasi berada pada tingkat interval 0,60-0,799 maka dapat disimpulkan bahwa keeratan hubungan antara penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan adalah kuat, dengan arah

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,175	3,373		1,831	,000
Pelatihan Kerja	,500	,088	,528	5,695	,000
Penilaian Kinerja	,259	,093	,256	2,771	,001
Motivasi Kerja	,083	,090	,093	2,920	,005

yang positif menunjukkan hubungan kedua variabel searah.

Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari perhitungan korelasi antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan didapat nilai pearson *correlation* sebesar 0,794. Karena korelasi berada pada tingkat interval 0,60-0,799, maka dapat disimpulkan bahwa keeratan hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah kuat, dengan arah yang positif menunjukkan hubungan kedua variabel searah.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel *independent* dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel *dependent*. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui presentase seberapa besar pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Hasil dari perhitungan

menggunakan bantuan program SPSS versi 23.0 sebagai berikut:

Berdasarkan pengujian Determinasi didapat nilai koefisien determinasi atau nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,869. Artinya besarnya kontribusi pelatihan kerja, penilaian kinerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 86,9% dan sisanya 13,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Regresi Berganda

Untuk mengetahui besaran pengaruh antara variabel pelatihan kerja, penilaian kinerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan persamaan regresi yang digunakan sebagai

Correlations

		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	,794**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	87	87
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,794**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	87	87

berikut:

Variabel Pelatihan Kerja, Penilaian Kinerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda diatas dapat diketahui nilai konstanta sebesar 6,175 dan nilai koefisien regresi pelatihan kerja sebesar 0,500, koefisien regresi penilaian kinerja sebesar 0,259, dan koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,083

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,926 ^a	,873	,869	2,505

sehingga dapat dibuat persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = 6,175 + 0,500X_1 + 0,259X_2 + 0,083X_3$$

Uji Regresi Sederhana



Uji regresi sederhana digunakan untuk meramalkan pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* dan untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antar variabel *independent* dengan variabel *dependent*.

Variabel Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,835	3,024		4,244	,000
Pelatihan Kerja	,682	,071	,720	9,573	,000

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	736,835	3	245,612	39,142	,000 ^b
	Residual	520,820	83	6,275		
	Total	1257,655	86			

Berdasarkan hasil pengujian regresi sederhana diatas didapat nilai *constant* sebesar 12,835 dan koefisien regresi sebesar 0,682 sehingga dapat dibuat persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 12,835 + 0,682X_1$$

Variabel Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian regresi sederhana diatas didapat nilai *constant* sebesar 16,555 dan koefisien regresi sebesar 0,596 sehingga dapat dibuat persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 16,555 + 0,596X_2$$

Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian regresi sederhana diatas didapat nilai *constant* sebesar 20,068 dan koefisien regresi sebesar 0,520 sehingga dapat dibuat persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 20,068 + 0,520X_3$$

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel-variabel bebas (*independent*) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (*dependent*) dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Adapun kriteria pengujian sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama berpengaruh signifikan pada taraf signifikan 5%.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima. Artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan pada taraf signifikan 5%.

Variabel Pelatihan Kerja, Penilaian Kinerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian uji F diatas maka di dapat nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 39,142 kemudian F_{tabel} didapat pada taraf signifikansi = 0,05 $df : (n-k-1) = 87-3-1 = 83$, maka diperoleh F_{tabel} sebesar 2,71. Berdasarkan uji tersebut bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $39,142 > 2,71$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,555	3,739		4,427	,000
Penilaian Kinerja	,596	,088	,590	6,739	,000

Artinya terdapat pengaruh yang signifikan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20,068	3,283		6,113	,000
Motivasi Kerja	,520	,079	,583	6,611	,000

secara simultan antara variabel pelatihan kerja, penilaian kinerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji t (Parsial)



Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat dengan membandingkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan dikatakan berpengaruh signifikan apabila memiliki nilai $sig < 0,05$.

Variabel Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,835	3,024		4,244	,000
Pelatihan Kerja	,682	,071	,720	9,573	,000

Berdasarkan hasil pengujian diatas maka dapat diketahui hasil t_{hitung} diperoleh sebesar 9,573 kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} yang didapat pada taraf signifikansi = 0,05, $df = 87-2 = 85$ maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,988. Artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $9,573 > 1,988$ Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima maka secara parsial bahwa variabel pelatihan kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai sig pada variabel pelatihan kerja sebesar 0,000 dimana $0,000 < 0,05$ yang berarti adanya signifikan antara variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Variabel Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian diatas maka dapat diketahui hasil t_{hitung} diperoleh sebesar 6,739 kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} didapat pada taraf signifikansi = 0,05, $df = 87-2 = 85$ maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,988. Artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,739 > 1,988$ Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima maka secara parsial bahwa variabel penilaian kinerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai sig pada variabel penilaian kinerja sebesar 0,000 dimana $0,000 < 0,05$ yang berarti adanya signifikan antara

variabel penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan.

Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20,068	3,283		6,113	,000
Motivasi Kerja	,520	,079	,583	6,611	,000

Berdasarkan hasil pengujian diatas maka dapat diketahui hasil t_{hitung} diperoleh sebesar 6,611 kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} didapat pada taraf signifikansi = 0,05, $df = 87-2 = 85$ maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,988. Artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,611 > 1,988$ Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima maka secara parsial bahwa variabel motivasi kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai sig pada variabel motivasi kerja sebesar 0,000 dimana $0,000 < 0,05$ yang berarti adanya signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu pada variabel pelatihan kerja, penilaian kinerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,555	3,739		4,427	,000
Penilaian Kinerja	,596	,088	,590	6,739	,000

Rinnai Indonesia. Hasil uji hipotesis secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan antara variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi



pada PT. Rinnai Indonesia. Hasil uji hipotesis secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan antara variabel penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Rinnai Indonesia. Hasil uji hipotesis secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Rinnai Indonesia. Dari hasil pengujian variabel pelatihan kerja, penilaian kinerja dan motivasi kerja yang lebih berpengaruh adalah pelatihan kerja dibandingkan dengan penilaian kinerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Rinnai Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro and Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Chumsinah. and Haryati, R. A. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jendral P2P Kementerian Kesehatan. Jurnal Sekretari dan Manajemen, 3(1).
- Hamali, , A. Y. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Hasibuan, S.P Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Larasati, Sri. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara (2018). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung : PT. Refika Aditama.
- (2018). Effect of Training, Motivation and Work Environment on Physician's Performance. Academic Journal of Interdisciplinary Studies MCSER Publishing, 5 (1).
- Nasution. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kharisma Putra Utama.
- Sujarweni. (2020). Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnas Ekonomi dan Kewirausahaan, 12(1).
- Supardi. (2016). Aplikasi Statistika dalam Penelitian. Jakarta: Change Publica.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.