



The Effect of Training, Occupational Safety, Health and Work Motivation on Employee Performance at PT. Amal Tani Langkat

Pengaruh Pelatihan, Keselamatan Kesehatan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amal Tani Langkat

Reza Ramadan Ginting¹, Hasrul Azwar Hasibuan²

^{1,2)} Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan

Email: ¹⁾ rezaramadhan9393@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [16 April 2026]

Revised [20 Mei 2026]

Accepted [22 Mei 2026]

KEYWORDS

Training, Occupational Health and Safety, Work Motivation, Employee Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui lebih jelas bagaimana Pengaruh Pelatihan, Keselamatan Kesehatan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Amal Tani Langkat. Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang memiliki responden sebanyak 45 orang responden. Dan data diperoleh dengan menggunakan formula statistic dengan pengolahan data dengan program SPSS Versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Amal Tani Langkat, hasil ini dibuktikan dari uji hipotesis melalui uji t dengan nilai $t_{hitung} 4.418 > t_{tabel} 2,018$ dan signifikan sebesar $0,000 < 0,005$. Keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap terhadap kinerja karyawan di PT. Amal Tani Langkat, hasil ini dibuktikan dari uji hipotesis melalui uji t dengan nilai $t_{hitung} 2.313 > t_{tabel} 2,018$ dan signifikan sebesar $0,026 < 0,005$. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap terhadap kinerja karyawan di PT. Amal Tani Langkat, hasil ini dibuktikan dari uji hipotesis melalui uji t dengan nilai $t_{hitung} 5.775 > t_{tabel} 2,018$ signifikan sebesar $0,000 < 0,005$. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pelatihan, kesehatan keselamatan dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dari nilai F_{hitung} sebesar 16.836 dengan signifikan sebesar 0,000.

ABSTRACT

This study aims to examine and provide a clearer understanding of the effect of training, occupational health and safety, and work motivation on employee performance at PT Amal Tani Langkat. This research employs a quantitative method with a total of 45 respondents. The data were analyzed using statistical formulas and processed with SPSS version 26. The results indicate that training has a positive and significant partial effect on employee performance at PT Amal Tani Langkat, as evidenced by the t-test results with a t-value of $4.418 > t\text{-table } 2.018$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Occupational health and safety also have a positive and significant partial effect on employee performance at PT Amal Tani Langkat, as shown by the t-test results with a t-value of $2.313 > t\text{-table } 2.018$ and a significance value of $0.026 < 0.05$. Furthermore, work motivation has a positive and significant partial effect on employee performance at PT Amal Tani Langkat, as proven by the t-test results with a t-value of $5.775 > t\text{-table } 2.018$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, training, occupational health and safety, and work motivation have a significant effect on employee performance, as indicated by the F-test re

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi, sehingga perlu dikelola secara optimal agar mampu berkontribusi maksimal dalam pencapaian tujuan perusahaan. Seiring perkembangan ilmu dan teknologi, peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan menjadi hal penting untuk mendorong efisiensi kerja. Keberhasilan manajemen sumber daya manusia tercermin dari kinerja dan produktivitas karyawan.

PT Amal Tani Perkebunan Tj. Putri Sirapit merupakan perusahaan perkebunan kelapa sawit yang menjadikan minyak dan inti sawit sebagai komoditas utama. Kinerja karyawan, yang mencakup produktivitas, efisiensi, kualitas, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi (Mangkunegara, 2020), menjadi faktor penting dalam mendukung pencapaian target produksi. Namun, perusahaan menghadapi permasalahan fluktuasi kehadiran dan rendahnya produktivitas kerja yang disebabkan oleh kurangnya pelatihan, motivasi kerja, serta pengawasan. Kondisi ini berpotensi menghambat proses produksi dan menurunkan kinerja operasional perusahaan secara keseluruhan. Terkait dengan kinerja pegawai yang ada di PT Amal Tani Langkat dapat di lihat dari tabel kinerja pegawai berikut :

Tabel 1. Hasil Kinerja Pegawai PT Amal Tani Tahun 2023-2024

Tahun	Rata-rata Kehadiran (Hari)	Rata-rata Produktivitas (Laporan QC / Hari)	Rata-rata Total Laporan / Tahun	Target Laporan / Tahun	Keterangan Umum
2023	189	4,9	940	1.000	Sebagian besar belum capai target
2024	197	5	985	1.000	Ada peningkatan dan mendekati target

Sumber :PT. Amal Tani Langkat (2026)

Berdasarkan rekapitulasi kinerja 15 karyawan bagian produksi di stasiun pengemasan selama periode 2023–2024, terjadi peningkatan kinerja yang signifikan pada aspek kehadiran dan produktivitas kerja. Rata-rata kehadiran meningkat dari 189 hari pada tahun 2023 menjadi 197 hari pada tahun 2024. Produktivitas juga mengalami peningkatan, ditunjukkan oleh rata-rata laporan Quality Control (QC) harian yang naik dari 4,9 menjadi 5 laporan per hari, serta capaian laporan tahunan yang meningkat dari 940 menjadi 985 laporan, mendekati target perusahaan.

Meskipun demikian, evaluasi kinerja menunjukkan masih adanya kesenjangan antara target dan realisasi kinerja pada beberapa jabatan. Menurut Simanjuntak (2015), kinerja karyawan dipengaruhi oleh kualitas kerja yang berkaitan dengan pelatihan, motivasi, serta sarana pendukung termasuk keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan berperan penting dalam meningkatkan kompetensi dan motivasi karyawan (Mangkunegara, 2017). Namun, di PT Amal Tani Langkat masih ditemukan keterbatasan pelatihan baik teknis maupun pengembangan soft skill.

Selain pelatihan, penerapan K3 juga memengaruhi kinerja karyawan. Risiko kerja di sektor perkebunan dan pengolahan menuntut implementasi K3 yang efektif. Meski demikian, masih ditemukan kecelakaan kerja ringan dan potensi bahaya akibat kurangnya pelatihan K3, ketersediaan alat pelindung diri, serta lemahnya pengawasan (Mangkunegara, 2016).

Faktor lain yang memengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Rendahnya penghargaan, terbatasnya kesempatan pengembangan diri, serta kurangnya komunikasi dari atasan berdampak pada menurunnya semangat kerja karyawan (Hasibuan, 2016). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT Amal Tani Langkat dipengaruhi oleh pelatihan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta motivasi kerja, sehingga diperlukan upaya peningkatan yang terintegrasi dan berkelanjutan untuk mencapai kinerja optimal.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2020) Kinerja Karyawan merupakan suatu hasil kerja yang di peroleh melalui berbagai proses kegiatan yang dikerjakan dengan tingkat kesulitan baik yang besar maupun yang kecil dengan waktu yang sudah ditentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Indikator Minat Beli adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas
2. Tanggung Jawab
3. Kualitas
4. Pelaksanaan Tugas
5. Kewajiban.

Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2017) Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, dimana pegawai non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dengan tujuan terbatas. Indikator Pelatihan menurut (Mangkunegara, 2017) adalah sebagai berikut :

1. Instruktur
2. Peserta
3. Materi
4. Metode
5. Tujuan



Keselamatan Kesehatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2016) Keselamatan Kesehatan Kerja merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan merasa aman serta terbebas dari gangguan yang dapat menimbulkan efek jangka pendek maupun jangka panjang baik secara rohani maupun jasani. Indikator Harga menurut (Mangkunegara, 2016)

1. Tempat lingkungan kerja
2. Pengaturan pencahayaan dan penerangan
3. Pemakaian peralatan kerja
4. Kondisi fisik pegawai

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2016) Motivasi Kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Indikator Motivasi Kerja menurut (Hasibuan, 2016) adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisik
2. Kebutuhan Keselamatan dan Kesehatan
3. Kebutuhan Sosial
4. Kebutuhan Penghargaan
5. Kebutuhan aktualisasi diri

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 45 karyawan tetap yang ada di PT. Amal Tani Langkat. Dalam penelitian ini untuk mengetahui hasil dari penelitian ini ada beberapa cara pengujiannya yaitu uji validitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur untuk mendapatkan data valid, uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konsistensi apabila pengukuran diulang, uji regresi linier beganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat, uji hipotesis digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel bebas dan variabel terkait.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas Pelatihan (X₁)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	29.4667	12.391	.565	.568
X1.2	29.2889	13.074	.312	.613
X1.3	29.2222	11.677	.545	.558
X1.4	29.4222	12.113	.489	.574
X1.5	29.4222	11.068	.494	.563
X1.6	29.1333	11.255	.481	.568
X1.7	28.8000	13.573	.464	.623
X1.8	28.5111	14.983	.407	.673
X1.9	28.4667	16.573	.472	.712
X1.10	28.4667	13.936	.405	.633

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa semua pernyataan yang terdapat pada variabel pelatihan yang terdiri dari 10 item pernyataan mempunyai nilai *Corrected Item-Total Correlation* > 0.30 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang digunakan dalam variabel pelatihan adalah valid.

Table 3. Uji Validitas Keselamatan Kesehatan Kerja (X₂)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	26.3556	31.462	.732	.911
X2.2	26.3556	31.189	.757	.909
X2.3	26.1333	32.482	.879	.902
X2.4	26.0222	33.840	.678	.915
X2.5	25.7333	33.291	.731	.911
X2.6	25.8000	32.800	.612	.922
X2.7	26.2444	30.825	.877	.899
X2.8	26.1111	32.374	.681	.915

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa semua pernyataan yang terdapat pada variabel Keselamatan Kesehatan Kerja yang terdiri dari 8 item pernyataan mempunyai nilai *Corrected Item-Total Correlation* > 0.30 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang digunakan dalam variabel Keselamatan Kesehatan Kerja adalah valid.

Table 4. Uji Validitas Motivasi Kerja (X₃)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	33.8667	38.618	.689	.870
X3.2	33.8667	37.800	.773	.863
X3.3	33.7111	39.392	.786	.864
X3.4	33.8000	39.573	.667	.871
X3.5	33.9556	37.362	.738	.866
X3.6	33.9778	38.340	.690	.870
X3.7	33.6667	42.409	.455	.886
X3.8	33.4444	44.298	.464	.885
X3.9	33.3778	45.559	.345	.891
X3.10	33.7333	41.791	.558	.879

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26

Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa semua pernyataan yang terdapat pada variabel Motivasi Kerja yang terdiri dari 10 item pernyataan mempunyai nilai *Corrected Item-Total Correlation* > 0.30 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang digunakan dalam variabel Motivasi Kerja adalah valid.

Tabel 5. Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	33.7778	14.768	.441	.715
Y2	33.5556	14.889	.475	.709
Y3	33.5111	14.210	.668	.680
Y4	33.4667	14.891	.481	.708
Y5	33.2222	14.677	.553	.697
Y6	33.5556	16.389	.302	.735
Y7	33.8222	17.059	.475	.752
Y8	33.8000	15.709	.461	.714
Y9	33.5556	17.389	.444	.754
Y10	33.7333	16.064	.328	.732

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26

Berdasarkan Tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa semua pernyataan yang terdapat pada variabel Kinerja Karyawan yang terdiri dari 10 item pernyataan mempunyai nilai *Corrected Item-Total Correlation* > 0.30 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang digunakan dalam variabel Kinerja Karyawan adalah valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir pernyataan yang disusun dalam bentuk kuesioner, maka reliabilitas variabel yang dikatakan baik apabila memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60. Berikut hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Table 5. Uji Reliabilitas

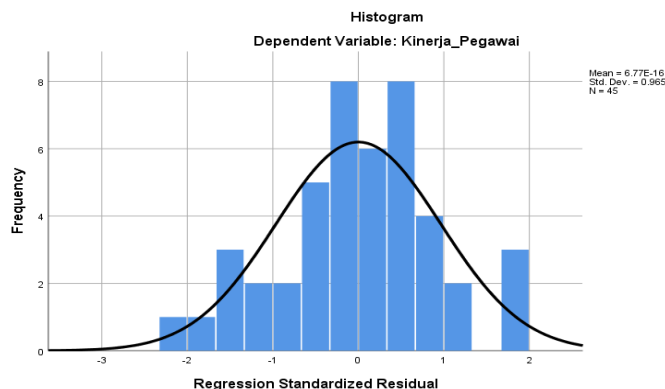
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Pelatihan	0.639	10
Keselamatan Kesehatan Kerja	0.921	8
Motivasi Kerja	0.886	10
Kinerja Karyawan	0.742	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26

Berdasarkan Tabel 5 di atas dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60 sehingga variabel dapat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

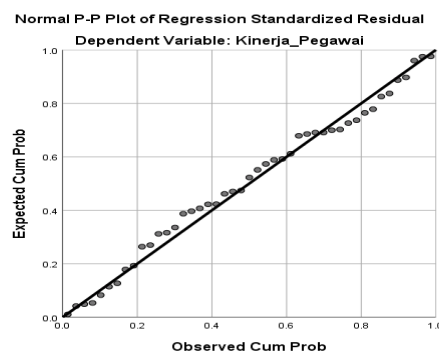
Gambar 1. Histogram Uji Normalitas



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26

Berdasarkan gambar 1 di atas dapat dilihat pada hasil uji normalitas histogram, garis yang membentuk lonceng dan memiliki kecembungan yang normal, maka dapat disimpulkan data berdistribusi secara normal.

Gambar 2. PP Plot Uji Normalitas



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26

Berdasarkan Gambar 2 di atas dapat dilihat pada hasil uji PP-Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Tabel 6. Uji Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N	Unstandardized Residual	
	45	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.89668306
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.058
	Negative	-.072
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26

Berdasarkan pada Tabel 6. di atas dapat dilihat bahwa dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal karena nilai *Asymp.Sig(2-tailed)* dengan nilai sebesar 0.200 dimana lebih besar dari 0.05.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.564	5.498		.285	.777		
	Pelatihan	.521	.118	.474	4.418	.000	.949	1.054
	K3	.165	.071	.247	2.313	.026	.961	1.041
	Motivasi_Kerja	.374	.065	.608	5.775	.000	.986	1.014
a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai								

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26

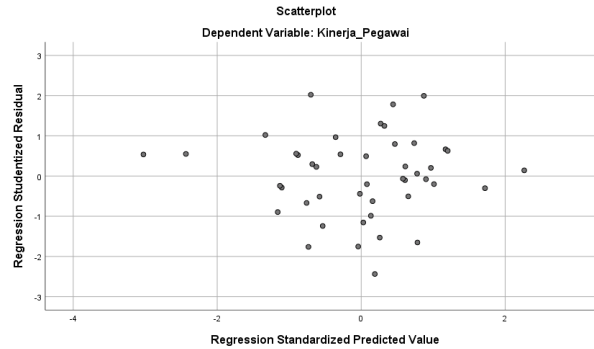
Berdasarkan Tabel 7. di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) pada variabel Pelatihan sebesar $1.054 < 10$, Keselamatan Kesehatan Kerja sebesar $1.041 < 10$ dan Motivasi Kerja sebesar $1.014 < 10$. Dan nilai Tolerance variabel Pelatihan sebesar $0.949 > 0.10$, Keselamatan Kesehatan Kerja sebesar $0.961 > 0.10$ dan Motivasi Kerja sebesar $0.986 > 0.10$ sehingga terbebas dari multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26

Berdasarkan gambar 3. di atas gambar scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.564	5.498		.285	.777
	Pelatihan	.521	.118	.474	4.418	.000
	K3	.165	.071	.247	2.313	.026
	Motivasi_Kerja	.374	.065	.608	5.775	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26

Berdasarkan Tabel 7 di atas diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = 1.564 + 0.521(X_1) + 0.165(X_2) + 0.374(X_3) + e$. Maka persamaan regresi linier berganda adalah

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 1.564
- Jika terjadi peningkatan Pelatihan sebesar 1, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.521
- Jika terjadi peningkatan Keselamatan Kesehatan Kerja sebesar 1, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.165
- Jika terjadi peningkatan Motivasi Kerja sebesar 1, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.374

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 8. Uji Parsial (uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.564	5.498		.285	.777
	Pelatihan	.521	.118	.474	4.418	.000
	K3	.165	.071	.247	2.313	.026
	Motivasi_Kerja	.374	.065	.608	5.775	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 8 di atas dapat dilihat bahwa pengaruh Pelatihan, Keselamatan Kesehatan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian signifikan dengan kriteria Kinerja Karyawan : H_a diterima dan H_o ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$. H_a ditolak dan H_o diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$.

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Amal Tani Langkat, dengan nilai $t_{hitung} = 4.418 > t_{tabel} = 2.018$ dan signifikansi $0,000 < 0,005$.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keselamatan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Amal Tani Langkat, dengan nilai $t_{hitung} = 2.313 > t_{tabel} = 2.018$ dan signifikansi $0,026 < 0,005$.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Amal Tani, dengan nilai $t_{hitung} = 5,775 > t_{tabel} = 2.018$ dan signifikansi $0,000 < 0,005$.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 9. uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	454.806	3	151.602	16.836	.000 ^b
	Residual	369.194	41	9.005		
	Total	824.000	44			
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, K3, Pelatihan						

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26

Berdasarkan Tabel 9 di atas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 16.836 sedangkan F_{tabel} 2.827 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$. Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.005 yaitu 0.000, maka model regresi dapat dilakukan bahwa dalam penelitian ini Pelatihan, Keselamatan Kesehatan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 10. Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.552	.519	3.00079
a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, K3, Pelatihan				
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan				

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 26

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa *R Square* 0.552 yang dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Pelatihan, Keselamatan Kesehatan Kerja dan Motivasi Kerja. Sedangkan sisanya 0.443 dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Amal Tani Langkat, ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} 4,418 $>$ t_{tabel} 2,018 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis diterima. Temuan ini membuktikan bahwa pelatihan mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja, sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2017) serta didukung oleh penelitian Muhammad Ryansyah et al. (2024).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Amal Tani Langkat, dibuktikan dengan nilai t_{hitung} 2,313 $>$ t_{tabel} 2,018 dan signifikansi $0,026 < 0,05$, sehingga hipotesis diterima. Temuan ini mendukung pendapat Mangkunegara (2016) bahwa penerapan K3 yang baik menciptakan rasa aman dan nyaman bagi karyawan, sehingga mampu meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan Muhammad Ryansyah et al. (2024) yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Amal Tani, dibuktikan dengan nilai t_{hitung} 5,775 $>$ t_{tabel} 2,018 dan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis diterima. Temuan ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja mendorong karyawan untuk bekerja efektif dan optimal dalam mencapai tujuan. Hasil penelitian ini juga mendukung temuan Muhammad Ryansyah et al. (2024) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai $F_{hitung} 16,836 > F_{tabel} 2,827$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa pelatihan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Amal Tani Langkat. Dengan demikian, model regresi dinyatakan layak dan hipotesis simultan diterima. Temuan ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2020) serta didukung oleh penelitian Muhammad Ryansyah et al. (2024) yang menyatakan bahwa peningkatan pelatihan, motivasi, dan penerapan K3 berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah pelatihan, kesehatan keselamatan dan mmotivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan :

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Amal Tani Langkat, yang menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan dan keterampilan melalui pelatihan mampu meningkatkan kinerja karyawan.
2. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana penerapan K3 yang baik menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga mendukung peningkatan kinerja.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menegaskan bahwa motivasi yang tinggi mendorong karyawan bekerja lebih efektif dan optimal.
4. Pelatihan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Amal Tani Langkat, sehingga model regresi dinyatakan layak. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,552 menunjukkan bahwa 55,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pelatihan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta motivasi kerja, sedangkan 44,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah di kemukakan di atas maka dapat disebutkan beberapa saran yaitu ;

1. Disarankan kepada perusahaan untuk meningkatkan kualitas dan keberlanjutan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan agar kompetensi dan kinerja karyawan terus berkembang.
2. Disarankan kepada PT Amal Tani Langkat untuk memperkuat penerapan keselamatan dan kesehatan kerja melalui penyediaan fasilitas kerja yang aman, pengawasan yang konsisten, serta edukasi K3 secara berkala.
3. Disarankan kepada manajemen perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian penghargaan, insentif, dan kesempatan pengembangan karier yang adil dan transparan.
4. Disarankan kepada karyawan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja dengan memanfaatkan pelatihan yang diberikan, mematuhi standar keselamatan kerja, serta menjaga motivasi kerja guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfahmi, M. (2024, September). *The influence of the work environment and emotional intelligence on the performance of employees of the empowerment office village communities in Langkat Regency. In Proceeding of International Conference on Artificial Intelligence, Navigation, Engineering, and Aviation Technology (ICANEAT)* (Vol. 1, No. 1, pp. 402–406).
- HA Hasibuan, RB Purba, APU Siahaan (2016). *Productivity assessment (performance, motivation, and job training) using profile matching*. Int. J. Econ. Manag. Stud
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. M., Setiawan, A., & Alfahmi, M. (2024). *An influence of motivation, work discipline, and work environment on performance employees of PT Aurora Indah Elektrik*. Jurnal Scientia, 13(02), 1349–1364.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Edisi revisi). Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Edisi terbaru). Bandung: Remaja Rosdakarya.