



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 10384-10397

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Employee Engagement, Team Work dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aerofood ACS Kualanamu

Ester Yevitesi Gultom, Sondang N.B Marbun, Jon Henri Purba

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

esteresteryevitesi@gmail.com, sondangnibulanmarbun@gmail.com, jonhenripurba24@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh employee engagement, team work, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aerofood ACS Kualanamu. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, sehingga perlu didukung oleh keterlibatan karyawan, kerja sama tim yang solid, serta pelatihan yang efektif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Aerofood ACS Kualanamu yang berjumlah 46 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program IBM SPSS. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa employee engagement, team work, dan pelatihan masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterlibatan karyawan, semakin baik kerja sama tim, serta semakin efektif pelatihan yang diberikan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa employee engagement, team work, dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa ketiga variabel independen mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 72,4%, sedangkan sisanya sebesar 27,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan keterlibatan karyawan, memperkuat kerja sama tim, serta mengoptimalkan program pelatihan guna meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kata kunci: Employee Engagement, Team Work, Pelatihan, Kinerja Karyawan

1. Latar Belakang

Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi merupakan sekumpulan orang yang dimana mereka saling bekerja sama dalam melakukan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia selalu diartikan sebagai tenaga kerja yang diperlukan untuk menjalankan, mengelola, mengalokasikan sumber-sumber daya lain yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan dalam rangka mencapai tujuan suatu organisasi. Dengan demikian, maka manajemen sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya sehingga pemahaman dan kemampuan dalam mengoperasikan manajemen kinerja merupakan suatu kebutuhan.

Kinerja mempunyai arti penting bagi karyawan, adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah semangat kerja karyawan karena dengan penilaian kinerja ini mungkin karyawan yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan suatu organisasi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai. Oleh karena itu, kinerja karyawan sangatlah penting untuk mencapai tujuan dan kesuksesan perusahaan.

Kinerja dapat dipahami sebagai bentuk implementasi nyata dari perencanaan yang telah disusun sebelumnya dengan tetap memperhatikan kapasitas sumber daya yang dimiliki organisasi. Artinya, kinerja tidak hanya berkaitan dengan pencapaian target, tetapi juga menunjukkan sejauh mana perencanaan strategis mampu diwujudkan melalui kemampuan dan kontribusi setiap individu dalam perusahaan.

Pencapaian kinerja yang optimal tidak terlepas dari peran hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan. Hubungan kerja yang baik mendorong terciptanya komunikasi yang efektif, sinergi, dalam pelaksanaan tugas, serta adanya dorongan motivasi yang berkesinambungan. Faktor ini berperan penting dalam menjaga semangat kerja karyawan sekaligus membangun iklim yang kondusif. Kepemimpinan yang efektif menjadi elemen sentral, sebab seorang pemimpin bukan hanya berfungsi sebagai pengarah, melainkan juga sebagai motivasi yang mampu memberikan teladan, arahan, dan bimbingan untuk mengantisipasi potensi penurunan kinerja karyawan.

Employee Engagement merupakan keadaan dimana karyawan merasa berkepentingan dalam keberhasilan suatu organisasi atau instansi dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja. Karyawan yang merasa terikat adalah yang merasa benar-benar terlibat dan memiliki antusias akan pekerjaan dan organisasinya. Keterikatan merupakan kemampuan untuk berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi atau instansi, yakni pada kondisi karyawan mau berupaya keras menuntaskan pekerjaannya dan menggunakan segenap pikiran dan energinya. Keterikatan kerja yang baik mendorong karyawan memberikan usaha terbaiknya, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun efisiensi kerja. Sebaliknya, rendahnya engagement dapat menurunkan motivasi dan produktivitas kerja. Oleh karena itu, peningkatan *employee engagement* menjadi faktor penting bagi perusahaan dalam mencapai kinerja optimal.

Team Work (Kerjasama Tim) merupakan aspek penting yang harus dibangun diantara karyawan dalam suatu organisasi. Hal ini didasari oleh adanya tujuan bersama yang ingin dicapai oleh seluruh anggota. Tanpa adanya kolaborasi yang baik, sering muncul kesenjangan dalam pelaksanaan tugas, misalnya ketika Sebagian karyawan kurang peduli terhadap tanggung jawabnya. Kondisi tersebut dapat menimbulkan beban kerja yang tidak seimbang dan berdampak pada terhambatnya kinerja tim secara keseluruhan. Oleh karena itu, membangun kerja sama yang solid, komunikasi yang terbuka, serta rasa saling percaya menjadi faktor kunci dalam menciptakan efektivitas kerja tim.

Pelatihan kerja merupakan suatu kebutuhan salah satu bentuk kegiatan peningkatan kompetensi dan merupakan bagian integral dalam manajemen sumber daya manusia. Pelatihan kerja bagi karyawan merupakan proses yang harus terus menerus berlangsung dalam meningkatkan ilmu pengetahuan, keterampilan dan keahlian, serta sikap yang relevan agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab agar kedepannya semakin optimal.

Rumusan Masalah

Berdasarkan analisis latar belakang, identifikasi masalah dan pembatasan masalah penelitian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *employee engagement* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aerofood ACS Kualanamu.
2. Apakah *team work* secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aerofood ACS Kualanamu.
3. Apakah pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aerofood ACS Kualanamu.
4. Apakah *employee engagement*, *team work* dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Aerofood ACS Kualanamu.

Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *employee engagement* secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Aerofood ACS Kualanamu.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *team work* secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.

- Aerofood ACS Kualanamu.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Aerofood ACS Kualanamu.
 4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *employee engagement*, *team work* dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dan pada PT. Aerofood ACS Kualanamu.

Manfaat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi manfaat bagi berbagai pemangku kepentingan, antara lain :

1. Penulis
Penelitian ini memberikan manfaat berupa pengembangan pengetahuan dan keterampilan dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Penulis memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai peran *engagement*, kerja tim, dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga melatih penulis untuk berpikir kritis, Menyusun argumen ilmiah, serta menghasilkan karya akademis yang dapat dipertanggungjawabkan.
2. PT. Aerofood ACS Kuala Namu
Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan dalam penyusunan kebijakan manajemen sumber daya manusia. Perusahaan memperoleh gambaran empiris mengenai pentingnya adaptasi karyawan, kerja sama tim, serta efektivitas pelatihan dalam menunjang kerja. Temuan penelitian juga dapat membantu manajemen dalam merancang strategi peningkatan produktivitas dan kualitas pelayanan secara lebih tepat sasaran.
3. Peneliti Selanjutnya
Penelitian ini dapat dijadikan referensi maupun pijakan untuk penelitian lanjutan. Peneliti berikutnya dapat memperluas cakupan kajian, dan melakukan perbandingan lintas industry agar diperoleh temuan yang lebih komprehensif mengenai pengaruh *employee engagement*, *team work* dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Teori

Kajian Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sihite (2023:3), “Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia, dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien, untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Menurut Mankunegara (2019:44) “Manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan pengadaan, pengembangan, dan pembagian tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi”.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hidayat & A. Anwar, (2024) Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Tujuan Organisasional
Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen SDM dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.
2. Tujuan Fungsional
Untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

3. Tujuan social
Untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negative terhadap organisasi.
4. Tujuan personal
Untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi.

Employee Engagement

Pengertian Employee Engagement

Dengan rasa keterikatan yang dimiliki karyawan, sedikit kemungkinan karyawan akan berpindah ke perusahaan lain, karena ia sudah merasa nyaman dengan posisi dan pekerjaannya sehingga tingkat loyalitas karyawan tinggi Menurut Albert ,(dalam Rachmadani *et al.*, 2023:99).

Menurut Sucahyowati & Hendrawan 2020:142 (dalam Aldira *et al.*, 2023) menyatakan bahwa *employee engagement* adalah komitmen emosional yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini sendiri memiliki arti bahwa karyawan benar-benar peduli akan pekerjaan dan perusahaan.

Indikator-Indikator *Employee Engagement*

Menurut Santri *et al* (dalam Septiana & Muhdiyanto, 2024:142) indikator *employee engagement* adalah sebagai berikut:

- a. *Vigor* (Semangat)
Vigor melibatkan tingkat tinggi energi dan ketahanan mental saat bekerja. *Vigor* dapat dinilai dari semangat yang ditunjukkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya yang dapat dilihat dari stamina dan energi yang tinggi ketika bekerja, kemauan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya, serta kegigihannya dalam menghadapi kesulitan dalam bekerja.
- b. *Dedication* (Dedikasi)
Dedikasi adalah sebuah engaged pegawai secara emosional terhadap pekerjaannya. Dedikasi dapat dilihat melalui antusiasme pegawai ketiks bekerja, membanggakan pekerjaan yang dilakukan dan bangga dengan tempat dia bekerja, selalu terinspirasi dan tekun sampai akhir pada perusahaan tanpa adanya rasa terancam dengan tantangan yang dihadapi untuk kedepannya. Pegawai yang memiliki rasa dedikasi tinggi menyatukan tinggi dengan pekerjaan karena mereka menganggap pekerjaan mereka adalah pengalaman berharga, inspirasi, dan tantangan. Sedangkan pegawai yang memiliki rasa dedikasi yang rendah tidak memiliki pengalaman yang berharga karena mereka tidak antusias dan bangga terhadap apa yang mereka kerjakan dan tidak bangga dengan perusahaan mereka.
- c. *Absorption* (Penyerapan)
Absorption merupakan aspek yang mengacu pada konsentrasi dan keseriusan dalam bekerja, menikmati pekerjaan sehingga waktu terasa berlalu begitu cepat ketika sedang bekerja dan merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga melupakan segala sesuatu disekitarnya. Tingkat *absorption* yang tinggi menunjukkan seseorang yang Bahagia menikmati pekerjaan mereka serta tenggelam dalam pekerjaan yang menyebabkan waktu terasa cepat berlalu ketika melakukan pekerjaan.
- d. Komitmen
Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan loyalitas, keinginan untuk berkontribusi lebih, dan kecenderungan untuk tetap bekerja dalam jangka Panjang karena merasa pekerjaan mereka bermakna dan selaras dengan nilai pribadi.

Team Work

Pengertian Team Work

Team Work (Kerjasama tim) adalah cara paling efektif untuk bisa menyatukan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik (Yulianto *et al.*, 2022:3).

Menurut Siagian (dalam Hartoyo & Arsyad, 2021:300) *Team Work* (kerja tim) adalah upaya kolaborasi dari suatu kelompok untuk mencapai tujuan bersama atau menyelesaikan tugas dengan cara yang paling efektif dan efisien secara berkelompok. Sedangkan menurut Nurazizah *et al.*, (2024) Kerja sama tim adalah kemampuan bekerja sama mencapai visi misi bersama. Kemampuan mengarahkan pencapaian individu terhadap tujuan organisasi.

Indikator-Indikator Team Work

Menurut Siagian (2020:300) ada 3 indikator dalam *team work* sebagai berikut:

1. Kerja Sama
Kerja sama dilakukan oleh sebuah tim efektif dari pada kerja secara individual. Telah banyak penelitian membuktikan bahwa kerja sama secara berkelompok mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik. Hal ini sangat berbeda dengan kerja yang dilaksanakan oleh perorangan.
2. Kepercayaan
Kepercayaan (*trust*) adalah keyakinan bahwa seseorang sungguh-sungguh dengan napa yang dikatakan dan dilakukannya. Kepercayaan adalah bentuk perlakuan diri kita kepada orang lain secara tulus. Kepercayaan sangat kuat didalam sebuah perusahaan, orang-orang tidak akan berbuat baik jika mereka tidak percaya bahwa mereka akan diperlakukan secara adil, dan setiap orang memiliki sasaran yang nyata.
3. Kekompakan
Kekompakan adalah bekerja sama secara teratur dan rapi, saling membantu dalam menghadapi suatu pekerjaan yang biasanya ditandai adanya saling ketergantungan.

Pelatihan

Pengertian Pelatihan

Menurut Rahmi Hermawati (dalam Irfan *et al.*, 2024:765) Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan yang dilaksanakan dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja atau karyawan oleh tenaga profesional yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi kerja dalam bidang pekerjaan yang berguna untuk efektivitas dan produktivitas dalam suatu perusahaan.

Menurut Surveyandini & Purnomo (2021:300), Pelatihan memiliki arti sebagai proses yang melibatkan sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka dapat menggunakan dalam pelajaran. Pemberian program pelatihan dalam perusahaan adalah sangat penting karena akan menambah kemampuan dan keahlian karyawan di dalam menjalankan pekerjaan.

Indikator Pelatihan Kerja

Indikator-Indikator pelatihan menurut Mankunegara (2020) diantaranya:

1. Tujuan dan Sasaran
Pelatihan merupakan tujuan yang sudah ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan.
2. Pelatih (instruktur)
Pelatihan adalah pihak yang berperan sebagai pembimbing atau fasilitator dalam proses pelatihan.

3. Materi
Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.
4. Metode
Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.
5. Peserta
Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja

Menurut Wijonarko(dalam Marisya, 2022:579) Kinerja merupakan hasil atau pencapaian kerja seseorang baik individu atau kelompok dalam tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi pada kurun waktu secara legal.

Menurut Afandi (2021:183), kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Indikator-Indikator Kinerja

Menurut Dwijayanti, (2021:128) terdapat enam indikator yang dapat digunakan untuk mengatur kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas (Mutu)
Kualitas dapat diartikan sebagai tingkat kesempurnaan suatu produk atau hasil dari suatu kegiatan. Semakin sempurna produk atau hasil tersebut, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Sebaliknya, jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah, maka kinerja juga akan cenderung rendah.
2. Kuantitas (Jumlah)
Salah satu cara untuk mengevaluasi kinerja seseorang adalah dengan memperhitungkan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan individu tersebut. Pengukuran kuantitas dapat digunakan sebagai salah satu indikator untuk menilai sejauh mana kinerja individu tersebut, namun perlu diperhatikan bahwa evaluasi kinerja yang baik harus mempertimbangkan faktor kualitas dan efektivitas dari hasil yang dihasilkan.
3. Waktu (Jangka Waktu)
Dalam jenis pekerjaan tertentu, terdapat batas waktu yang ditentukan untuk menyelesaikannya. Hal ini berarti bahwa terdapat batas waktu maksimal dan minimal yang harus dipenuhi dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.
4. Kerja sama antar karyawan
Hubungan antara karyawan dan pimpinan sering kali dikaitkan dengan kinerja. Dalam konteks ini, pengukuran dilakukan untuk mengetahui apakah seorang karyawan mampu mengembangkan rasa saling menghargai, niat baik, dan kerja sama dengan karyawan lainnya.
5. Penekanan Biaya
Sebelum melaksanakan suatu aktivitas, perusahaan telah membuat anggaran aktivitas berlangsung tidak melebihi batas anggaran yang sudah ditentukan. Dengan begitu, biaya yang sudah dianggarkan sebelumnya akan menjadi pedoman dalam mengontrol pengeluaran perusahaan.
6. Pengawasan
Melakukan pengawasan dapat meningkatkan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Jika terjadi penyimpangan, akan lebih mudah untuk melakukan koreksi dan perbaikan dengan cepat.

2. Metode Penelitian

Jenis Penelitian dan Sumber Data

Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Karena penelitian kuantitatif menggunakan data yang bersifat numerik dan statistic sehingga hasilnya lebih objektif dan bebas dari bias subjektif peneliti. Menurut Sugiyono (2018:8) data kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2018:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Melihat pendapat diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah semua karyawan PT. Aerofood ACS Kualanamu berjumlah 46 orang.

Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Aerofood ACS Kualanamu yang berjumlah 46 orang karena jumlah sampel yang kecil maka penulis menggunakan Teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2018:85) "sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2018:33) apabila asumsi klasik terpenuhi maka estimasi regresi dengan ordinary last square (OLS) akan BLUE (Best Linear Unbiased Estimator), artinya pengambilan keputusan melalui Uji F Uji T tidak boleh bias. Dalam penelitian terdapat beberapa uji asumsi klasik diantara lain yaitu :

Uji Normalitas

Ghozali (2018:61) "menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal".

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:107) "menyatakan bahwa Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent)".

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018: 137) "uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain.

Analisis Linear Berganda

Menurut Ghozali (2018:95) "analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen".

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Ghozali (2018:98) mendefinisikan “uji t merupakan pengujian koefisien regresi secara parsial yang dilakukan untuk mengetahui peran parsial antar variabel bebas yang ada dalam penelitian terhadap variabel terikat.”

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Rachmawati & Susano (2024: 75) berpendapat bahwa pengujian hipotesis secara simultan ini merupakan uji model yang digunakan untuk menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan pendapat Rachmawati & Susano (2024:74) secara sederhana Koefisien Determinasi dapat dimaknai sebagai suatu metode yang digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi seluruh variabel bebas dalam mendefinisikan variabel terikat.

3. Hasil Penelitian

Uji Asumsi Klasik

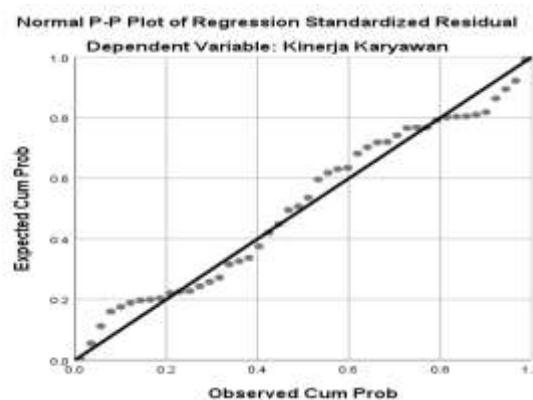
Uji Normalitas

Tabel 3.1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.55553280
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.086
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

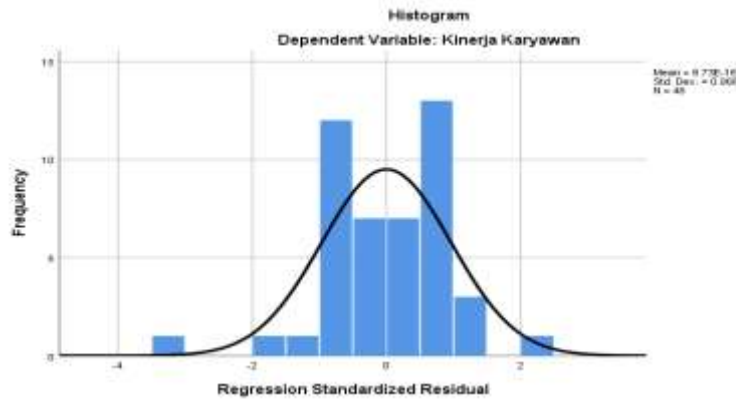
Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS 26, 2025

Tabel 3.1 dapat diketahui nilai probabilitas p atau Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Karena nilai probabilitas p , yakni 0,200 lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05. Hal ini berarti data berdistribusi normal.



Gambar 3.1 Uji Normalitas Normal Probability Plot

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS 26, 2026



Gambar 3.2 Uji Normalitas Histogram
 Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS 26, 2026

Gambar 3.1 di atas merupakan pengujian normalitas dengan pendekatan normal probability plot, sementara pada Gambar 3.2 di atas merupakan pengujian normalitas dengan pendekatan histogram. Diketahui pada Gambar 3.1, titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, sementara pada Gambar 3.2, terlihat kurva berbentuk kurva normal, sehingga data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3.2 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.427	3.215		
	Employee Engagement	.172	.084	.979	1.022
	Team Work	.533	.061	.974	1.026
	Pelatihan	.270	.054	.989	1.011

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS 26, 2025

Tabel 3.2 di atas menunjukkan nilai VIF di bawah 10 dan nilai Tolerance tidak < 0.1 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

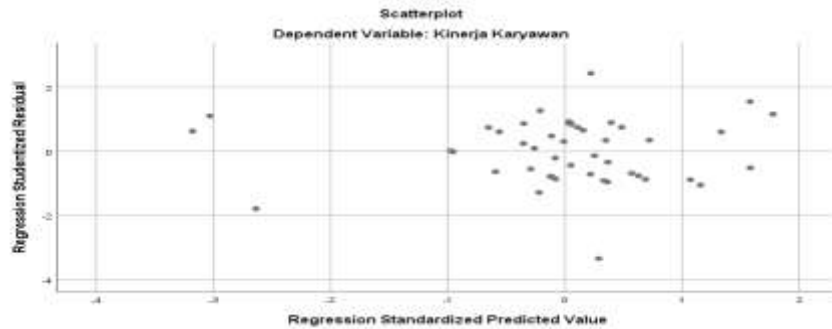
Tabel 3.3 Uji Heteroskedastisitas Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.245	1.892		.658	.514
	Employee Engagement	-.034	.049	-.106	-.684	.498
	Team Work	.013	.036	.057	.366	.716
	Pelatihan	.019	.032	.092	.601	.551

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui uji Glejser pada tabel 3.3, dapat dilihat bahwa Sig. pada masing-masing variabel bernilai lebih dari 0.05 dan dapat dikatakan bahwa hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3.3 Uji Heterokedastisitas Grafik Scatterplots
 Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS 26, 2025

Dari Gambar 3.3 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.427	3.215		5.731	.000
Employee Engagement	.172	.084	.162	2.054	.046
Team Work	.533	.061	.689	8.693	.000
Pelatihan	.270	.054	.392	4.979	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS 26, 2025

Tabel 3.4 di atas dapat di lihat bahwa diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 18,427 + 0,172X_1 + 0,533X_2 + 0,270X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasi sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 18,427 artinya apabila *employee engagement*, *team work*, dan pelatihan dalam keadaan tetap maka nilai variabel dependen kinerja karyawan adalah 18,427 satuan.
2. Nilai regresi *employee engagement* sebesar 0,172 artinya *employee engagement* meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,172 satuan.
3. Nilai regresi *team work* sebesar 0,533 artinya apabila *team work* meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,533 satuan.
4. Nilai regresi pelatihan sebesar 0,270 artinya apabila pelatihan meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,270 satuan.

Pengujian Hipotesis

Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Untuk mengetahui nilai t statistik (nilai t) dalam penelitian ini, diperlukan adanya analisis dengan bantuan program SPSS sedangkan untuk nilai t tabel dapat dicari dengan menggunakan distribusi t tabel:

1. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima atau H_1 ditolak pada $\alpha = 5\%$
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima pada $\alpha = 5\%$

t tabel dalam penelitian ini dihitung rumus t tabel = $\left(\frac{\alpha}{2}\right)$; n-k-1)

Berdasarkan rumus tersebut maka:

$$t \text{ tabel} = \left(\frac{0,05}{2}\right) ; 46-3-1)$$

t tabel = (0,025;42), maka diperoleh nilai t tabel sebesar 2,018

Tabel 3.5 Uji Signifikansi Pengaruh Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.427	3.215		5.731	.000
Employee Engagement	.172	.084	.162	2.054	.046
Team Work	.533	.061	.689	8.693	.000
Pelatihan	.270	.054	.392	4.979	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS 26, 2026

Tabel 3.5 di atas bahwa diperoleh hasil:

1. Diketahui nilai t hitung *employee engagement* sebesar 2,054 > t tabel 2,018 dan nilai sig sebesar 0,046 < 0,05, maka dapat disimpulkan *employee engagement* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aerofood ACS Kualanamu.
2. Diketahui nilai t hitung *team work* sebesar 8,693 > t tabel 2,018 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan *team work* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aerofood ACS Kualanamu.
3. Diketahui nilai t hitung pelatihan sebesar 4,979 > t tabel 2,018 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aerofood ACS Kualanamu.

Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ($\lambda = 0,05$). F tabel dihitung menggunakan rumus:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 diterima atau H_1 ditolak pada $\alpha = 5\%$
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima pada $\alpha = 5\%$

F tabel dalam penelitian ini dihitung dengan rumus F tabel = df1 ; df2

Dimana

$$\begin{aligned} df_1 &= k-1 \\ df_2 &= n- k \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} df1 \text{ (pembilang)} &= k - 1 \\ &= 5 - 1 = 4 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} df2 \text{ (penyebut)} &= n - k - 1 \\ &= 46 - 3 - 1 \\ &= 42 \end{aligned}$$

Berdasarkan rumus diatas maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,83

Tabel 3.6 Uji Signifikansi Pengaruh Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	314.527	3	104.842	40.440	.000 ^b
	Residual	108.886	42	2.593		
	Total	423.413	45			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Employee Engagement, Team Work						

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS 26, 2026

Berdasarkan Tabel 3.6 diketahui nilai F hitung sebesar 40,440 dan nilai Sig. adalah 0,000. Diketahui nilai Fhitung $40,440 > F$ tabel 2,84 dan nilai Sig adalah $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan *employee engagement*, *team work*, dan pelatihan secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aerofood Acs Kualanamu.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 3.7 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862 ^a	.743	.724	1.610
a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Employee Engagement, Team Work				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS 26, 2026

Tabel 3.7 di atas bahwa diketahui nilai koefisien determinasi (*adjusted R-square*) adalah 0,724. Berdasarkan nilai tersebut *employee engagement*, *team work* dan pelatihan mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 72,4% sisanya sebesar 27,6% dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir.

Pembahasan

Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aerofood ACS Kualanamu

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t), diketahui bahwa variabel *employee engagement* memiliki nilai t hitung sebesar 2,054 yang lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 2,018, serta nilai signifikansi sebesar 0,046 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hal tersebut mengindikasikan bahwa tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya dan organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Karyawan yang memiliki *employee engagement* tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih baik, loyalitas yang tinggi, serta rasa tanggung jawab yang kuat terhadap tugas yang diberikan. Selain itu, keterlibatan karyawan juga mendorong munculnya inisiatif, komitmen, dan kesediaan untuk memberikan usaha ekstra demi mencapai tujuan perusahaan. Dampaknya, kualitas dan produktivitas kerja karyawan menjadi lebih optimal. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat *employee engagement* dalam organisasi, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, komunikasi yang terbuka, serta sistem penghargaan yang adil guna meningkatkan keterikatan karyawan secara berkelanjutan.

Pengaruh *Team Work* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aerofood ACS Kualanamu

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t), diketahui bahwa variabel *team work* memiliki nilai t hitung sebesar 8,693 yang lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 2,018, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan *team work* terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Artinya, kerja sama tim yang baik mampu memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Aerofood ACS Kualanamu,

Kecamatan Beringin, Kabupaten Deli Serdang. Kondisi ini mengindikasikan bahwa karyawan yang mampu bekerja secara kolaboratif, saling mendukung, serta berkomunikasi dengan efektif dalam tim akan lebih mudah mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan. *Team work* yang solid juga dapat meminimalkan kesalahan kerja, mempercepat penyelesaian tugas, serta meningkatkan kualitas hasil kerja. Dengan demikian, semakin baik penerapan kerja sama tim di lingkungan perusahaan, maka kinerja karyawan akan semakin optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus mendorong dan memfasilitasi budaya kerja tim yang positif guna menunjang pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aerofood ACS Kualanamu

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t), diketahui bahwa variabel pelatihan memiliki nilai t hitung sebesar 4,979 yang lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 2,018, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hal ini berarti bahwa pelaksanaan pelatihan yang efektif mampu meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di PT. Aerofood ACS Kualanamu, Kecamatan Beringin, Kabupaten Deli Serdang. Melalui program pelatihan yang terencana dan berkelanjutan, karyawan menjadi lebih memahami standar kerja, prosedur operasional, serta mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan. Dampaknya, karyawan dapat bekerja lebih efisien, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan kualitas serta kuantitas hasil kerja. Dengan demikian, semakin baik kualitas pelatihan yang diberikan perusahaan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus mengembangkan program pelatihan yang relevan dan berorientasi pada kebutuhan kerja guna mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh *Employee Engagement*, *Team Work* Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aerofood ACS Kualanamu

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan (uji F), diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 40,440 yang lebih besar dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 2,84, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan *employee engagement*, *team work* dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Artinya, ketiga variabel tersebut memiliki peran yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Employee engagement* mencerminkan tingkat keterikatan dan komitmen karyawan terhadap organisasi, *team work* menunjukkan kemampuan karyawan dalam bekerja sama secara efektif, sedangkan pelatihan berperan dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja. Apabila ketiga faktor ini dikelola dengan baik secara bersamaan, maka karyawan akan mampu bekerja lebih produktif, efisien, dan berkualitas. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada satu faktor saja, melainkan memerlukan sinergi antara keterlibatan karyawan, kerja sama tim, dan program pelatihan yang berkelanjutan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian yang seimbang terhadap ketiga aspek tersebut guna mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

4. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement*, *team work*, dan pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan *team work* sebagai variabel paling dominan. Secara simultan, ketiga variabel juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,724 menunjukkan bahwa 72,4% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Saran: Perusahaan disarankan meningkatkan keterlibatan karyawan, memperkuat kerja sama tim, dan mengoptimalkan program pelatihan secara berkelanjutan. Peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain serta memperluas objek dan jumlah responden agar hasil penelitian lebih komprehensif dan dapat digeneralisasikan.

Referensi

1. Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
2. Aldira, Z. N., Andriana, I., Farla, W., & Santati, P. (2023). Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan SKK Migas: Al-Kharaj. *Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 1177–1187. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i3.3628>
3. Dwijayanti. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.

4. Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
5. Hartoyo, & Arsyad. (2021). *Jurnal PenKoMi: Kajian Pendidikan & Ekonomi*. *Jurnal PenKoMi:Kajian Pendidikan & Ekonomi*, 4(1), 1–17.
6. Hidayat, R., & A. Anwar, S. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun)*. *J-STAF : Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah*, 1(2), 387–396. <https://doi.org/10.62515/staf.v1i2.81>
7. Irfan, A., Jumaidah, & Alfian, Y. I. M. (2024). *The Influence of Training and Work Commitment on Employee Performance at the Gowa Vocational Education Quality Assurance Development Center Office, Information and Communication Technology (BPPMPV-KPTK) Gowa*. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 4(1), 763–771. <https://jurnal.stim-lpi.ac.id/index.php/Jomel/article/view/182>
8. Juniarni Sinurat, E., & Tawila Berampu, L. (2021). *Effect of Employee Engagement and Enjoyable Employee Experience on Employee Performance*. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 12(03), 845–849.
9. Mangkunegara, A. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (14th ed.)*. Remaja Rosdakarya.
10. Marisyah, F. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan*. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
11. Septiana, S. E., & Muhdiyanto. (2024). *Pengaruh Employee Engagement, Transformational Leadership, dan Perceived Organizational Support terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PERUMDA Air Minum “Tirta Gemilang” Kabupaten Magelang)*. *Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology*, 138–151. <https://journal.unimma.ac.id>
12. Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*: Bandung Alfabeta.
13. Suliyanto (2018). *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
14. Wulansari, P., & Musslifah, A. R. (2024). *Pengaruh Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan*. 2 (3), 92–102. <https://doi.org/10.62383/risoma.v2i3.91>
15. Yolanda, P., & dkk. (2022). *Kinerja Karyawan: Faktor-Faktor yang Memengaruhi Employee Performance*. *Jurnal Diversita*, 8(2), 148–157