

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.GREEN GARDEN (Study khusus di PT. Green Garden)

Romatua Manurung¹, Achmad Tarmizi²

^{1,2} Manajemen, Universitas Dian Nusantara

Article History

Received : 13-Agustus-2023

Revised : 13-Agustus-2023

Accepted : 14-September-2023

Published : 14-September-2023

Corresponding author*:

Achmad Tarmizi

Contact:

achmad.tarmizi@undira.ac.id

Cite This Article:

Manurung, R. ., & Achmad Tarmizi.

(2023). PENGARUH

LINGKUNGAN KERJA,

MOTIVASI DAN PELATIHAN

KERJA TERHADAP KINERJA

KARYAWAN PT.GREEN

GARDEN (Study khusus di PT.

Green Garden). Jurnal Ilmiah

Multidisiplin, 2(05), 1–14.

<https://doi.org/10.56127/jukim.v2i05>

.919

DOI:

<https://doi.org/10.56127/jukim.v2i05>

.919

Abstract: *This study aims to analyze the work environment, motivation, and job training on the performance of employees of PT. Green Garden. This research was conducted at PT. Green Garden North Jakarta on all employees of PT. Green Garden. The sample was determined using saturated sampling technique with the number of 50 respondents. The Data used in this study is the primary data, namely spreading the questionnaire, the measurement scale used is the likert scale. Data analysis techniques used in this study are quantitative data analysis techniques. Data processing using SPSS software version 26. This study uses multiple linear regression analysis tool. Hypothesis tested T and F test. The test results showed that the work environment partially variable (X1) work environment negatively affect employee performance, and the test results that the motivation partially variable (X2) motivation significant effect on employee performance, and and the test results that the variable (X3) partial work training thus partially variable work training insignificant effect on performance karyawan. And all independent variables (independent), namely work environment variables, motivation, job training contributed to the dependent variable, namely employee performance by 64% while the remaining 36% were influenced by variables that were not included in this study.*

Keywords:

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Lingkungan kerja, Motivasi, dan Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Green Garden. Penelitian ini dilakukan di PT. Green Garden Jakarta Utara pada seluruh karyawan PT. Green Garden. Sampel ditentukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah 50 responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu menyebarkan kuisisioner, Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Hipotesisi diuji T dan uji F. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja secara parsial variabel (X1) Lingkungan kerja berpengaruh secara negatif terhadap Kinerja Karyawan, Dan hasil pengujian bahwa Motivasi secara parsial variabel (X2) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Serta Dan hasil pengujian bahwa variabel (X3) Pelatihan kerja secara parsial dengan demikian secara parsial variabel pelatihan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan seluruh variabel independen (independen) yaitu variabel Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan Kerja memberikan kontribusi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 64 % sedangkan sisanya sebesar 36% dipengaruhi oleh variabel yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci:

PENDAHULUAN

Persaingan global saat ini menuntut setiap perusahaan untuk tanggap dalam penyesuaian dinamika lingkungan bisnis. Persaingan global yang dihadapi tidak hanya pada lingkup bisnis namun hingga pada pemenuhan aspek sumber daya manusia, Dalam meningkatkan kualitas bisnis dibutuhkan Sumber daya manusia dan kualitasnya karena Kualitas Sumber Daya Manusia yang baik dibutuhkan dalam menjalankan perusahaan untuk mewujudkan fungsi organisasi. Dalam meningkatkan Sumber daya manusia Perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai (Adiyasa & Windayanti, 2019; Hidayat, 2021)

Sumber daya manusia merupakan aset yang penting dan memiliki kemampuan untuk berkembang untuk menentukan keberhasilan jangka panjang perusahaan. Sumber daya manusia adalah pilar organisasi perusahaan, dan mereka harus dikelola secara efektif, dengan penuh perhatian dan pemenuhan hak-haknya. Selain itu, organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang matang, setia pada keahlian organisasi, dan bersemangat untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk meningkatkan sumber daya manusia, organisasi harus memiliki peran yang efektif dan baik. Organisasi yang efektif dan baik hanya dapat beroperasi jika ada hubungan yang baik antara manajemen dan karyawan. Manajemen harus memahami bahwa kinerja organisasi adalah penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena kinerja itu sendiri merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan dalam memenuhi kewajiban mereka.(Hidayat, 2021; Prasetyo et al., 2021). Pengelolaan kinerja sumber daya manusia harus mempertimbangkan beberapa elemen penting yang mempengaruhi kinerja, seperti lingkungan kerja, motivasi, pelatihan, dan sebagainya, untuk mencapai hasil yang optimal. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia akan menjadi salah satu ukuran penting untuk mencapai tujuan organisasi. PT. Green Garden yang didirikan pada tahun 2010 dan saat ini berkedudukan di Jakarta Utara. Perusahaan tersebut telah berdiri lebih dari 6 tahun dan merupakan satu perusahaan daur ulang sampah botol plastik yang khusus nya berjenis PET atau PETE yang disebut dengan Polyethylene terephthalate. Yang dimana bahan produksinya dibeli langsung dari para pengepul botol plastik lokal yang didapatkan oleh marketing perusahaan secara langsung, Serta hasil penjualan produksinya dilakukan secara ekspor atau penjualan barang produksi ke luar negeri (secara internasional), Perusahaan PT. Green Garden menetapkan hasil produksi dengan stardart yang tinggi dan berlaku untuk setiap tahun sebagai tolak ukur untuk kemajuan perusahaan.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti melalui observasi pada perusahaan PT. Green Garden, Karena peneliti merupakan salah satu karyawan yang bertugas dan bertanggung jawab untuk mengecek hasil produksi dan melakukan pengawasan secara langsung terhadap karyawan produksi, Peneliti menemukan Berbagai perubahan yang terjadi di dalam lingkup bisnis PT. Green Garden dan menyadari bahwa pengelolaan sumber daya manusia sebagai pilar penggerak tercapainya tujuan perusahaan.

Rendahnya kinerja karyawan perusahaan menjadi masalah yang sering dihadapi perusahaan.. Salah satu bukti bahwa perusahaan gagal mengembangkan karyawan yang memenuhi standar perusahaan untuk mencapai tujuan mereka adalah kinerja yang rendah. Jika kinerja karyawan tidak segera ditingkatkan, hal ini akan menjadi ancaman serius bagi perusahaan, Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu mempertimbangkan beberapa faktor yang mendukung kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Dilihat dari faktor-faktor di atas, salah satu faktor yang meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan mengamati lingkungan kerja. (Hartati et al., 2020; Prasetyo et al., 2021; Sazly & Permana, 2020)

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu Lingkungan kerja, Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh(Wati & Baskoro, 2021), yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Pemberdayaan Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”, Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hartati et al., 2020), yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indotirta Suaka” Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indotirta Suaka.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi Kinerja yaitu Motivasi kerja, Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Prabowo, Lindu Anwar, 2018), yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi

kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin baik motivasi semakin baik kinerja karyawan, Sedangkan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Robby & Sutyanti, 2021), yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Berbintang Di Kota Batam”. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dan Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Pelatihan kerja , Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Marjaya & Pasaribu, 2019), Yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai”, Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Sedangkan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wicaksono et al., 2022), Yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Kharisma Gunamakmur”.Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dan menggunakan metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner di **PT. Green Garden** Berdasarkan pada tempat penelitian yang telah ditetapkan, maka populasi yang dijadikan obyek dalam penelitian yaitu karyawan PT. Green Garden yang berjumlah 50 karyawan. Menurut Sugiyono (2018:81) dalam (Furtika 2019) “Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Ada dua cara untuk menentukan besarnya sampel yaitu dilakukan secara statistik dan secara estimasi penelitian. Dalam menentukan sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2018:85) “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Dengan kata lain sampling jenuh bisa disebut dengna sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Populasi penelitian ini terdiri dari 50 individu yang semuanya akan dijadikan sebagai subjek atau sampel. Model skala yang digunakan adalah Skala Likert, dimana Skala likert memiliki kebaikan dimana terdapat keragaman tingkat keputusan dengan bobot atau nilai pada setiap jawaban. Pengujian validitas dan uji realibilitas adalah dengan teknik *Alphs Cronbach*. Uji statistic yang dilakukan meliputi : Uji Validitas, Uji Reabilitas, Anaisa Linier, Uji Koefisien Korelasi, Uji Koefisien Determinasi, dan analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS 26.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas dalam penelitian ini dihitung dari setiap item instrumen angket kuisisioner yang disusun dari variabel lingkungan kerja,motivasi,pelatihan kerja dan kinerja karryawan. data yang diambil dari 50 responden selanjutnya diolah menggunakan bantuan program statistik SPSS 26 *for windows*, Menurut Ghozali (2018:51) uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel dengan *degree of freedom* (df) = n – 2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dengan alpha 0,05.

Jika r hitung > r tabel maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid, tetapi jika r hitung < r tabel maka butir pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Penelitian ini menggunakan sampel sejumlah (n) = 50, untuk melakukan uji coba, maka besarnya *degree of freedom* (df) = 50-2 = 48 dengan alpha 0,05 maka diperoleh r tabel sebesar 0,2787. Berikut ini adalah hasil dari uji validitas untuk variabel motivasi, pendidikan pelatihan, lingkungan kerja, dan kinerja sebagai berikut: Distribusi pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

No Item Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
X1_1	0,431	0,2787	Valid
X1_2	0,481	0,2787	Valid
X1_3	0,525	0,2787	Valid

X1_4	0,660	0,2787	Valid
X1_5	0,690	0,2787	Valid
X1_6	0,791	0,2787	Valid
X1_7	0,521	0,2787	Valid
X1_8	0,655	0,2787	Valid
X1_9	0,451	0,2787	Valid
X1_10	0,770	0,2787	Valid

(Sumber : Data Primer yang diolah,2023)

Berdasarkan hasil Tabel 1 di atas, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel independen Lingkungan Kerja (X1) dinyatakan valid. Hal tersebut dapat dilihat bahwa nilai pearson correlation (r hitung) lebih besar daripada nilai r tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 dan degree of freedom (df) = $50-2 = 48$ yang menghasilkan nilai r tabel = 0,2787.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Motivasi

No Item Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
X2_1	0,649	0,2787	Valid
X2_2	0,682	0,2787	Valid
X2_3	0,591	0,2787	Valid
X2_4	0,420	0,2787	Valid
X2_5	0,628	0,2787	Valid
X2_6	0,873	0,2787	Valid
X2_7	0,505	0,2787	Valid

(Sumber : Data Primer yang diolah,2023)

Berdasarkan hasil Tabel 2 di atas, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel independen Motivasi (X2) dinyatakan valid. Hal tersebut dapat dilihat bahwa nilai pearson correlation (r hitung) lebih besar daripada nilai r tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 dan degree of freedom (df) = $50-2 = 48$ yang menghasilkan nilai r tabel = 0,2787.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja

No Item Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
X3_1	0,805	0,2787	Valid
X3_2	0,630	0,2787	Valid
X3_3	0,685	0,2787	Valid

X3_4	0,617	0,2787	Valid
X3_5	0,431	0,2787	Valid
X3_6	0,384	0,2787	Valid
X3_7	0,655	0,2787	Valid
X3_8	0,696	0,2787	Valid
X3_9	0,766	0,2787	Valid
X3_10	0,805	0,2787	Valid

(Sumber : Data Primer yang diolah,2023)

Berdasarkan hasil Tabel 3 di atas, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel independen Pelatihan Kerja (X3) dinyatakan valid. Hal tersebut dapat dilihat bahwa nilai pearson correlation (r hitung) lebih besar daripada nilai r tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 dan degree of freedom (df) = $50-2 = 48$ yang menghasilkan nilai r tabel = 0,2787.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Kinerja

No Item Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Y_1	0,608	0,2787	Valid
Y_2	0,436	0,2787	Valid
Y_3	0,524	0,2787	Valid
Y_4	0,778	0,2787	Valid
Y_5	0,677	0,2787	Valid
Y_6	0,912	0,2787	Valid
Y_7	0,854	0,2787	Valid
Y_8	0,476	0,2787	Valid
Y_9	0,731	0,2787	Valid
Y_10	0,611	0,2787	Valid

(Sumber : Data Primer yang diolah,2023)

Berdasarkan hasil Tabel 3 di atas, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel dependen Kinerja (Y) dinyatakan valid. Hal tersebut dapat dilihat bahwa nilai pearson correlation (r hitung) lebih besar daripada nilai r tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 dan degree of freedom (df) = $50-2 = 48$ yang menghasilkan nilai r tabel = 0,2787.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

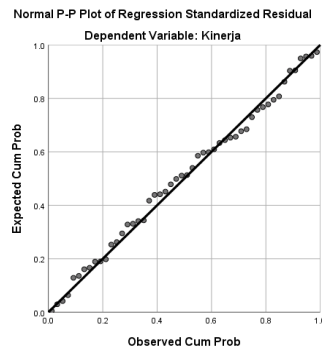
No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha Yang Disyaratkan	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,775	10	0,7	Reliable
2	Motivasi Kerja	0,819	10	0,7	Reliable
3	Pelatihan Kerja	0,847	10	0,7	Reliable
4	Kinerja Karyawan	0,865	10	0,7	Reliable

(Sumber : Data Primer yang diolah,2023)

Berdasarkan tabel 4, Bahawa Jumlah N atau Kuisisioner 10 Item untuk setiap variabel dan menunjukkan bahwa Cronbach's Alpha dengan seluruh variabel independen Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2), Pelatihan Kerja (X3), dan Variabel Dependen kinerja (Y) memiliki nilai yang lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada setiap variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan reliable dan dapat diandalkan sehingga dapat digunakan dalam penelitian berikutnya.

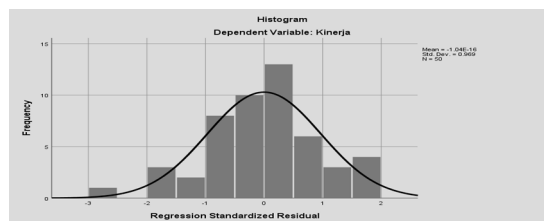
Hasil Uji Normalitas

Berikut ini merupakan hasil uji normalitas dengan menggunakan uji normalitas p-plot dan Kolmogorov-Smirnov Test.



Gambar 1 Grafik Hasil Uji Normalitas P-Plot (Sumber : Data Primer yang diolah,2023)

Dapat terlihat pada gambar 1 menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas



Gambar 2 Grafik Hasil Uji Histogram (Sumber : Data Primer yang diolah,2023)

Pada Gambar grafik 2 diatas, histogram terdistribusi secara normal karena kurva berbentuk lonceng yang tidak condong ke kiri dan ke kanan.

Uji statistik lain yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov Test. (Ghozali, 2018:165). Berikut ini adalah hasil dari uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test:

Tabel 6 Hasil Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,19361540
Most Extreme Differences	Absolute	0,057
	Positive	0,050
	Negative	-0,057
Test Statistic		0,057
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 : Data Primer yang diolah,2023)

Berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov dapat diketahui bahwa nilai unstandardized residual memiliki nilai test statistic 0,57 dan nilai asymp. sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang berarti $> 0,05$. Hal tersebut membuktikan bahwa data berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Berikut adalah hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini:

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,279	6,039		1,371	0,177		
	Lingkungan Kerja	-0,099	0,103	-0,085	-0,957	0,343	0,938	1,066
	Motivasi	0,701	0,111	0,683	6,293	0,000	0,623	1,604
	Pelatihan Kerja	0,194	0,116	0,185	1,677	0,100	0,602	1,662

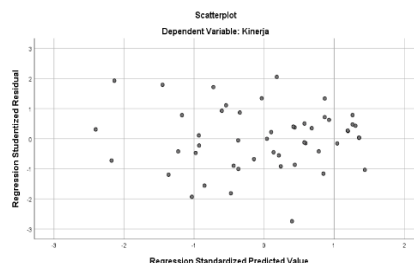
a. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber : Data Primer yang diolah,2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai tolerance semua variabel independen > 0,10 dan nilai VIF semua variabel independen < 10,00 dengan rincian nilai tolerance untuk Lingkungan Kerja sebesar 0,938, Motivasi sebesar 0,623, dan Pelatihan kerja sebesar 0,602 yang nilainya lebih besar dari 0,10. Serta nilai VIF untuk Lingkungan Kerja sebesar 1,066, Motivasi sebesar 1,604, dan Pelatihan kerja sebesar 1,662 yang nilainya kurang dari 10,00. Maka berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak terdapat permasalahan multikolonieritas dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berikut ini merupakan hasil uji heteroskedastisitas yang ditunjukkan pada gambar 2 sebagai berikut:



Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Metode Scatterplot
(Sumber : Data Primer yang diolah,2023)

Berdasarkan hasil gambar 2 dapat menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas, serat titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Selain menggunakan scatter plot, uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode Uji Glejser. Uji Glejser mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Hasil probabilitas dikatakan signifikan jika nilai signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5%. Berikut ini adalah uji heteroskedastisitas dengan Uji Glejser :

Tabel 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Metode Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.741	3.540		2.469	.017
	Lingkungan Kerja	-.020	.061	-.048	-.334	.740
	Motivasi	-.034	.065	-.091	-.518	.607
	Pelatihan Kerja	-.102	.068	-.271	-1.511	.138

a. Dependent Variable: RES2

(Sumber : Data Primer yang diolah,2023)

Berdasarkan hasil uji dengan metode glejser pada tabel 4.10 tersebut, dapat kita lihat pada kolom signifikan yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi Lingkungan Kerja adalah sebesar 0,740, nilai signifikansi Motivasi sebesar 0,607, dan nilai signifikansi Pelatihan kerja sebesar 0,138. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas (independen) memiliki nilai signifikansi lebih besar dari probabilitas 0,05 yang menandakan bahwa tidak terjadinya heteroskedastisitas.

Tabel 9 Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,279	6,039		1,371	0,177
	Lingkungan Kerja	-0,099	0,103	-0,085	-0,957	0,343

	Motivasi	0,701	0,111	0,683	6,293	0,000
	Pelatihan Kerja	0,194	0,116	0,185	1,677	0,100
a. Dependent Variable: Kinerja						

(Sumber : Data Primer yang diolah,2023)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 4.11 Hasil yang diperoleh dari uji regresi berganda yaitu sebagai berikut: $Y = 8,279 + -0,099X_1 + 0,701X_2 - 0,194X_3 + e$

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta memiliki nilai sebesar 8,279. Hal ini menunjukkan jika nilai Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan kerja adalah nol, maka Kinerja Karyawan memiliki nilai sebesar 1.471 Konstanta memiliki nilai sebesar 8,279.
2. Lingkungan Kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0.099 ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel Pelatihan akan menurunkan Kinerja Karyawan sebesar -0.099. Koefisien Lingkungan kerja bernilai negatif artinya semakin meningkat nilai Lingkungan kerja tidak meningkatkan kinerja karyawan.
3. Motivasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.701 ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel Komunikasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.701. Koefisien Motivasi bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan.
4. Pelatihan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.194 ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel Pelatihan kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.194. Koefisien Pelatihan kerja bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara Pelatihan kerja dengan Kinerja Karyawan.

Uji Hipotesis

A. Uji t (Parsial)

Uji parsial (uji t) ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variabel independen. Adapun hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut:

H_{01} = Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H_{a1} = Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H_{02} = Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H_{a2} = Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H_{03} = Pelatihan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H_{a3} = Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H_{04} = Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Pelatihan Kerja tidak berpengaruh Kinerja Karyawan

H_{a4} = Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Pelatihan Kerja berpengaruh Kinerja Karyawan

Adapun hasil pengolahan data menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 10 Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,279	6,039		1,371	0,177
	Variabel_X1	-0,099	0,103	-0,085	-0,957	0,343
	Variabel_X2	0,701	0,111	0,683	6,293	0,000
	Variabel_X3	0,194	0,116	0,185	1,677	0,100
a. Dependent Variable: Variabel_Y						

(Sumber : Data Primer yang diolah,2023)

Berdasarkan tabel 10 hasil dari uji t, dengan kriteria pengujian taraf signifikan $\alpha = 0,05$, dengan $df = n-k-1$ (Furtika, 2019), maka $df=50-3-1 = 46$ sampel dalam penelitian setelah jumlah keseluruhan 50 dikurangi menggunakan rumus $df = n-k- 1$, sehingga diperoleh $t_{tabel} 2,012$. Uji ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} sesuai dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak

Tabel 10 menunjukkan t_{hitung} dari variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar $-0,957 < 2,012 t_{tabel}$ dan nilai sig $0,343 > 0,05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak untuk variabel Lingkungan kerja, dengan demikian maka secara parsial variabel Lingkungan kerja berpengaruh secara negatif terhadap Kinerja Karyawan.

Pada variabel Motivasi (X2) t_{hitung} sebesar $6,293 > 2,012$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak untuk variabel Motivasi , dengan demikian maka secara parsial variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan .

Dan Pada variabel Pelatihan kerja (X3) t_{hitung} sebesar $1,677 < 2,012$ dan nilai sig $0,100 > 0,05$ maka H_{03} diterima dan H_{a3} ditolak untuk variabel Pelatihan Kerja , dengan demikian variabel Pelatihan kerja secara parsial dengan demikian secara parsial variabel pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan Signifikan (Uji F)

Pada uji F derajat yang digunakan sebagai perbandingan adalah 0,05, apabila nilai probabilitas $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen. Tetapi, jika nilai signifikan $> 0,05$ maka dapat diartikan tidak adanya pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji ini dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} sesuai dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak

Adapun hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 11 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	980,960	3	326,987	30,097	.000 ^b
	Residual	499,760	46	10,864		
	Total	1480,720	49			
a. Dependent Variable: Variabel_Y						
b. Predictors: (Constant), Variabel_X3, Variabel_X1, Variabel_X2						

(Sumber : Data Primer yang diolah,2023)

Dari tabel 4.13 menunjukkan nilai signifikansi 0,000 dan nilai Fhitung sebesar 30,097 dengan dan pembilang 3 dan df penyebut 46 dan dapat diketahui nilai Ftabel 2,806. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai Fhitung $30,097 > Ftabel 2,806$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_{a4} diterima dan H_{o4} ditolak. Dapat diartikan bahwa Lingkungan Kerja (X1) , Motivasi (X2), dan Pelatihan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) .

B. Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian terakhir yaitu uji koefisien determinasi, Koefisien determinasi digunakan untuk menentukan ukuran yang menunjukkan besarnya kontribusi independen (independen) terhadap variabel dependen. Nilai determinasi R² semakin mendekati 1, artinya variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Berikut data keluaran uji koefisien determinasi pada penelitian ini:

Tabel 12 Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 ^a	0,662	0,640	3,296
a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi				

(Sumber : Data Primer yang diolah,2023)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, nilai koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,640. Hasil tersebut telah menunjukkan bahwa seluruh variabel independen (independen) yaitu variabel Lingkungan

Kerja, Motivasi, Pelatihan Kerja memberikan kontribusi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 64 % sedangkan sisanya sebesar 36% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Perusahaan harus meningkatkan kualitas dan kenyamanan lingkungan kerja, Serta lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerja menjadikannya lebih baik agar mendukung kinerja karyawan.. Perusahaan harus lebih memperhatikan masalah pelatihan, karena melalui pelatihan yang baik dan terencana, kinerja karyawan akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abubakar, R. (2021). Pengantar metodologi penelitian. digilib.uin-suka.ac.id.
- [2] Adiyasa, N. I. W., & Windayanti, W. (2019). Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 2(1), 23–30. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v2i1.44>
- [3] Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- [4] da Costa Barbosa, B. C., Leonardo, L. H., & ... (2018). Influence of intervaled training of high intensity in improving blood hypertension. *International Journal of ...*
- [5] Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*.
- [6] Ekonomi, F., Unisma, B., Mulia, E. A., Djaelani, A. K., & Wahono, B. (n.d.). e-Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Kappa Carrageenan Nusantara Pasuruan. 12–21.
- [7] Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 5(1), 20–30.
- [8] Frimayasa, A., & Lawu, S. H. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan human capital terhadap kinerja pada karyawan pt. Frisian flag. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1).
- [9] Furtika, S. M. (2019). PENGARUH RETURN ON ASSET RETURN ON EQUITY DAN EARNING PER SHARE TERHADAP RETURN SAHAM (Studi Kasus pada Perusahaan Jasa yang Terdaftar di BEI yang Termasuk Kelompok JII). Universitas Muhammadiyah Sukabumi.
- [10] Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [11] Hafeez, I., Yingjun, Z., Hafeez, S., Mansoor, R., & ... (2019). Impact of workplace environment on employee performance: mediating role of employee health. *Business, Management ...*
- [12] Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 294–306. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2542>
- [13] Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*.
- [14] Huda, K., & Sholeh, R. (2019). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Rukun Mandiri Mojokerto. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen ...*
- [15] Kariyamin, K., Hamzah, N., & Lantara, N. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Tata Kelola*, 7(1), 10–18. <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v7i1.65>

- [16] Lawu, S. H., Shinta, M. R., & Frimayasa, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Cipinang Cempedak Jakarta Timur. *Aktiva-Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 11–20.
- [17] Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan 14). PT. Remaja Rosdakarya.
- [18] Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister ...*
- [19] Nurhastuti, B., Marzuki, F., Sumardjo, M., & Supriadi, Y. N. (2022). The Influence of Training, Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Parkland World Indonesia. *International Journal of Business, Technology and Organizational Behavior (IJBTOB)*, 2(3), 244–256. <https://doi.org/10.52218/ijbtob.v2i3.197>
- [20] Pangestika, K. D., Astari, G. O., Silaban, M., & Haitami, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Perkebunan Sumatera Utara. *Jurnal Mutiara Manajemen*, 4(1), 323.
- [21] Prabowo, Lindu Anwar, S. (2018). WIGA : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi , Volume 8 Nomor 1 | 24 WIGA : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi , Volume 8 Nomor 1 | 25. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 8(1), 24–31.
- [22] Prasetyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., & Resawati, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 61–66. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>
- [23] Robby, & Sutiyaniti. (2021). Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Berbintang Di Kota Batam. *Conference on Management, Business, Innovation, Education and Social Science*, 1(1), 457–467.
- [24] Rukamda, R., & Frimayasa, A. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Memory. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(7).
- [25] Sazly, S., & Permana, D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang. *Perspektif: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen ...*
- [26] Simanjuntak, M. F., & Frimayasa, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Global Arrow Jakarta. *Jurnal Portofolio: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 258–269.
- [27] Sisca, S., Chandra, E., Sinaga, O. S., Revida, E., Purba, S., & ... (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. books.google.com.
- [28] Sugiarti, E. (2022). The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo *International Journal of Artificial Intelligence Research*.
- [29] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- [30] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta.
- [31] Tinggi, S., & Ekonomi, I. (n.d.). The Influence of Sharia Compliance, Good Corporate Governance and Competence of Amil Zakat on Management of Zakat Funds The Influence of Sharia Compliance, Good Corporate Governance and Competence of Amil Zakat on Management of Zakat Funds (Case Study at . 1–19.
- [32] Wati, Y. R., & Baskoro, E. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Pemberdayaan Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 1(2), 198–211.
- [33] Wicaksono, R. M., Ali, H., & Syarieff, F. (2022). REVIEW MSDM: PENGARUH PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA DAN KEPUASAN KERJA. ... *MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ...*
- [34] Widyanti, R., & Basuki, M. S. (2021). *Perilaku Organisasi (Teori dan Konsep) Jilid 1 (Vol. 207)*. Media Sains Indonesia.